



Resumo Executivo - PL nº 2058 de 2021

Autor: Tiago Dimas - SOLIDARI/TO

Apresentação: 07/06/2021

Ementa: Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-CoV-2 das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, nos termos em que especifica.

Orientação da FPA: Favorável ao texto aprovado na Câmara dos Deputados

Principais pontos

- O projeto disciplina o trabalho das gestantes não imunizadas contra o coronavírus, quando a atividade não puder ser feita a distância, situação que atinge, entre outras categorias, as empregadas domésticas e não era abarcada pela Lei 14.151, de 2021.
- O texto aprovado no Senado afirma que a gravidez será considerada de risco até a imunização e a gestante terá direito ao salário-maternidade, pago pela Previdência, do início do afastamento até 120 dias após o parto.
- O empregador fica dispensado de pagar o salário. Se a trabalhadora retornar ao trabalho presencial antes do fim da gravidez, o empregador voltará a pagar o salário.
- Foi acolhida, como ajuste de redação, alteração constante de emenda da senadora Zenaide Maia (Pros-RN). Pela emenda, o retorno das lactantes ao trabalho observará critérios e condições definidos pelo Ministério da Saúde, ouvido o Ministério da Previdência Social e do Trabalho. O texto original da emenda mencionava como órgão a ser ouvido o Conselho Nacional de Saúde.
- Também foi retirada da proposta a possibilidade de a gestante voltar ao trabalho presencial sem ter se vacinado contra a covid-19, por opção individual.

• Por outro lado, o texto aprovado na Câmara acata os principais pleitos o setor:

- O custeio dos salários das gestantes afastadas ficará a cargo da Previdência Social, mediante o recebimento de salário maternidade (antecipação do salário-maternidade, desde o início do afastamento até 120 dias após o parto), ou período maior, a gestante será afastada por gravidez de risco, alinhando-se ao tratamento conferido na hipótese de afastamento das empregadas gestantes e lactantes em ambientes insalubres.
- O afastamento do trabalho presencial de que trata a Lei 14.151/2021 alcança apenas a gestante ainda não totalmente imunizada. Com a vacinação completa, esta deverá retornar ao trabalho presencial.
- A empregada gestante que se recusar a se vacinar também deve retornar ao trabalho presencial, bem como quando houver a interrupção da gestação. Essas disposições também se aplicam à gestante afastada por gravidez de risco.

- O empregador poderá alterar as funções exercidas pela empregada gestante, respeitadas as suas competências e condições pessoais, para que esta possa realizar o trabalho remotamente.
- Com a imunização completa, cessa a condição de gravidez de risco da gestante afastada e impossibilitada de realizar trabalho remoto.

Justificativa

- O trabalho a distância não é possível para todas as atividades e, neste cenário, estaria o empregador custeando, sozinho, uma empregada cuja força de trabalho estaria indisponível. Há que se destacar que o setor produtivo foi especialmente afetado pela pandemia do coronavírus, e aqueles que conseguiram manter seus estabelecimentos em funcionamento, até hoje enfrentam os reflexos das restrições impostas e necessárias à contenção da propagação da referida pandemia.
- Além disso, ao PL em apreço ignora o avanço e a efetividade da vacinação contra o coronavírus e as benesses desta imunização. É evidente que a integridade, saúde e vida das gestantes merecem proteção da sociedade, contudo, tal intuito requer medidas equilibradas, sob o risco de vulnerar o direito a ser protegido por outro viés. Além do bem estar da gestante, seu posto de trabalho também merece proteção.
- Por todo o exposto, em razão do arquivamento da MP nº 1.045/2021, verifica-se que o PL nº 2058/2021 merece ajustes para que o projeto se mostre efetivo.
- Nestes termos, sugere-se a **aprovação** do texto no que diz respeito à possibilidade de alteração das funções exercidas pela empregada gestante, desde que preservada sua remuneração e se assegure a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho, respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da gestante para o seu exercício. Destaque-se que tal previsão mostra-se compatível com o que prevê o inciso I o § 4º do art. 392 da CLT.
- Sugere-se a **aprovação**, também, do texto no que se refere à possibilidade de retorno ao trabalho presencial após o recebimento da imunização completa contra a covid-19, observadas as orientações expedidas pelo Ministério da Saúde; bem como as hipóteses de retorno ao trabalho presencial na ocasião do encerramento da emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus; ou com a interrupção da gestação, observados os direitos correlatos.
- Por fim, é ressalvada a necessidade de estabelecer alternativa ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a que se referia a MP nº 1.045/21, como meio de remunerar a empregada gestante afastada do trabalho presencial, cuja atividade se mostre incompatível com o trabalho a distância e sua colocação em outra função se mostre inviável.
- Nesse sentido, sugere-se a adoção de medidas para que as remissões à citada medida provisória sejam substituídas por propostas de emenda, ou de substitutivo, que alterem a Lei nº 8.213/91 e a CLT, de forma que o período de afastamento em apreço seja remunerado mediante salário-maternidade, sem prejuízo dos direitos regulares, relacionados à tal benefício previdenciário.