

# **PARECER PROFERIDO EM PLENÁRIO AO PL N. 2.058, DE 2021**

## **PROJETO DE LEI Nº 2.058, DE 2021**

Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar as atividades de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância de empregadas gestantes.

**Autor:** Deputado Tiago Dimas – SD/TO

**Relatora:** Deputada Rose Modesto – PSDB/MS

### **I - RELATÓRIO**

Trata-se de Projeto de Lei nº 2.058, de 2021, de autoria do Deputado Tiago Dimas, que pretende disciplinar as atividades de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância de empregadas gestantes.

O projeto objetiva ajustar previsão da Lei nº 14.151/2021, pois essa norma determina que a empregada gestante deve permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração, durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. A empregada afastada ficaria à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Ocorre que, segundo o autor, “se a empregada gestante não puder realizar seu trabalho de forma remota, não parece justo atribuir os custos da sua remuneração ao empregador”. Portanto, o presente projeto de lei tem o intuito de corrigir essa distorção, tirando do empregador o ônus de custear a

remuneração da empregada gestante afastada que está impossibilitada de realizar seu trabalho.

A matéria foi despachada para a Comissões de Defesa dos Direitos da Mulher, de Seguridade Social e Família, de Trabalho, Administração e Serviço Público e de Constituição e Justiça e de Cidadania (art. 54, RICD).

Foi aprovado requerimento de urgência, estando a matéria pronta para apreciação em Plenário.

É o relatório.

## **II - VOTO DA RELATORA**

O presente Projeto de Lei, apresentado pelo ilustre Deputado Tiago Dimas, é de suma importância para o bem-estar social, a manutenção do emprego e renda, a defesa dos direitos das mulheres e da saúde das gestantes.

Como de sabença, foi publicada Lei Ordinária nº 14.151, de 12 de maio de 2021, que prevê que a empregada gestante deve permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração, durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus.

Na época, este Parlamento pretendia, emergencialmente, preservar as vidas das mulheres, devido ao alto índice de internação e mortes de gestantes. De fato, a decisão foi oportuna, acertada e indiscutivelmente meritória e, com certeza, salvou milhares de vidas pelo Brasil.

Entretanto, essa medida trouxe reflexos indesejados. Em muitos casos<sup>1</sup>, principalmente onde se verifica prestação de serviços manuais ou onde se necessita de trabalho personalíssimo, não existe possibilidade de trabalho remoto. Assim, verificamos vários casos em que ônus da remuneração coube ao empregador sem que houvesse contrapartida de trabalho por parte da empregada gestante.

---

<sup>1</sup> Estima-se que 54,3% das mulheres não podem exercer sua função de forma remota.

Na prática, são várias as consequências no mercado:

(a) muitos empregadores adotaram, de forma velada, recrutamento discriminatório, evitando a contratação de mulheres;

(b) várias mulheres que estavam empregadas perderam seu posto de trabalho, em virtude do receio do empregador de ter que afastá-las em uma eventual gravidez<sup>2</sup>;

(c) empresas tiveram que aumentar o quadro de funcionários para compensar o afastamento de gestantes, sendo financeiramente oneradas em um momento de delicada crise econômica.

Assim, de um lado, temos empresas que conseguiram sobreviver a tormenta econômica da pandemia e não têm como encarar mais um ônus financeiro, uma vez que, no atual cenário, estão com queda de receita, sem caixa, superendividadas e pressionadas pela inflação. De outro lado, a empregada gestante precisa ser assistida, garantindo seu direito a vida e a sua dignidade.

Para compor essa situação, apresentamos substitutivo alterando o art. 1º da Lei nº 14.151, de 2021, no sentido de transferir, pelo menos em parte, o encargo salarial da gestante para o Estado por meio da utilização de recursos do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm).

No art. 1º-A, deixamos expressas as condições de retorno às atividades presenciais das gestantes.

No art. 1º-B, enumeramos de maneira taxativa as hipóteses em que se cessará o pagamento à gestante do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm).

Por fim, no art. 1º-C, esclarecemos que a adesão ao Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e a concessão e o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da renda às empregadas gestantes ficam condicionados às disponibilidades orçamentárias

---

<sup>2</sup> Mulheres concentram 65,5% (quase 2/3) das demissões formais de empregos celetistas durante a pandemia. Fonte: CAGED.

Ante o exposto, no âmbito da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.058, de 2021, na forma do Substitutivo anexo.

Pela Comissão de Seguridade Social e Família, somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.058, de 2021, na forma do Substitutivo da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher.

Pela Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.058, de 2021, na forma do Substitutivo da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher.

Na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, somos pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do Projeto de Lei n. 2.058 de 2021 e do Substitutivo da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher.

Sala das Sessões, em 14 de julho de 2021.

Deputada **Rose Modesto (PSDB/MS)**  
Relatora

## **SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 2.058, DE 2021**

Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento de empregadas gestantes do trabalho presencial.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento de empregadas gestantes do trabalho presencial.

Art. 2º O art. 1º da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º .....

§ 1º A empregada afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância.

§ 2º A fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada gestante ao regime de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, na forma do § 1º, o empregador poderá, respeitadas as competências e condições pessoais da função desempenhada, alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo de sua remuneração integral.

§ 3º Na impossibilidade de a empregada gestante desempenhar suas funções na forma dos §§ 1º e 2º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho, observados os termos do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda estabelecido na Medida Provisória n. 1.045, de 27 de abril de 2021.

§ 4º A fim de efetivar a suspensão do contrato de trabalho, o empregador efetuará o pagamento de ajuda compensatória mensal, nos termos do art. 9º da Medida Provisória n. 1.045, de 2021, e notificará, no prazo de 10 (dez) dias, o Ministério da Economia.

§ 5º O valor da ajuda compensatória mensal a que se refere o §4º deverá ser equivalente à diferença entre a remuneração da empregada gestante e o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda devido.

§ 6º As convenções coletivas ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente à suspensão temporária do contrato de trabalho nos termos desta Lei poderão ser renegociados para adequação de seus termos no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Lei.

§7º A suspensão temporária do contrato de trabalho acordada na hipótese do §3º, observados os prazos estabelecidos nos termos do Art. 1º-C, poderá ser aplicada às empregadas gestantes contratadas até o encerramento da emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, conforme ato do Ministério da Economia.

Art. 1º-A A empregada gestante deverá retornar à atividade presencial se verificadas as seguintes condições:

- I - a imunização completa contra a covid-19, observadas as orientações expedidas pelo Ministério da Saúde;
- II - o encerramento da emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus; ou
- III – a interrupção da gestação.

Parágrafo único. Verificadas as hipóteses de retorno estabelecidas no caput e remanescendo causa de afastamento do trabalho diversa da estabelecida no artigo 1º, esta deverá observar a legislação previdenciária e trabalhista aplicável para a manutenção do afastamento.

Art. 1º-B O benefício de que trata o § 3º do art. 1º cessará:

- I – após o início do recebimento do salário-maternidade pela segurada, nos termos no art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991;
- II – após o retorno da empregada à atividade presencial, nos termos do art. 1º-A desta Lei; ou

III – após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2).

Art. 1º-C O Poder Executivo, observadas as disponibilidades orçamentárias, poderá prorrogar, especificamente para as gestantes de que trata o § 3º do artigo 1º, o prazo previsto no art. 2º da Medida Provisória n. 1.045, de 2021, e o prazo máximo de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata o seu artigo 8º, na forma prevista em regulamento.

§1º O termo final do acordo de suspensão temporária de contrato de trabalho não poderá ultrapassar o último dia do período estabelecido art. 2º da Medida Provisória n. 1.045, de 2021, exceto na hipótese de prorrogação do prazo prevista no caput.

§2º Ato do Ministério da Economia disciplinará os procedimentos para a informação de suspensão temporária do contrato de trabalho celebrada em razão da hipótese do § 3º do artigo 1º após as prorrogações estabelecidas neste artigo.

Art. 1º-D A adesão ao Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e a concessão e o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da renda de que trata a Medida Provisória n. 1.045, de 2021, ficam condicionados às disponibilidades orçamentárias. ” (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em 14 de julho de 2021.

Deputada **Rose Modesto (PSDB/MS)**  
Relatora