

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 2.058, DE 2021

(Deputada PAULA BELMONTE)

Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento das atividades de trabalho presencial pela segurada empregada gestante, inclusive a doméstica, 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.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento das atividades de trabalho presencial pela segurada empregada gestante, inclusive a doméstica, 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.

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 Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus (SARS-CoV-2), a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso, de acordo com os critérios definidos pelo Ministério da Saúde, deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial.

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

§ 2º Para o fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada na forma do § 1º, o empregador poderá, respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e



as condições pessoais da gestante para o seu exercício, alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo de sua remuneração integral e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial.

§ 3º Salvo se o empregador optar por manter o exercício das suas atividades nos termos do § 1º, a empregada gestante deverá retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses:

I - após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus (SARS-CoV-2);

II - após sua vacinação contra o vírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que as autoridades sanitárias considerem completa a imunização;

III - mediante recusa de se submeter ao programa nacional de vacinação contra o vírus SARS-CoV-2 que lhe tiver sido disponibilizado, conforme o calendário divulgado pela autoridade de saúde;

IV - com a interrupção da gestação, observado o disposto no art. 395 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com o recebimento do salário-maternidade no período nele previsto.

§ 4º Na hipótese de a natureza do trabalho ser incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, a empregada gestante de que trata o caput terá sua situação considerada como gravidez de risco até completar a imunização e receberá, em substituição à sua remuneração, o salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, desde o início do afastamento até 120 (cento e vinte) dias após o parto ou período maior, nos casos de prorrogação na forma do inciso I do art. 1º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

§ 5º A gestante de que trata o § 4º deverá retornar ao trabalho presencial nas hipóteses previstas no § 3º, o que fará cessar o recebimento da extensão do salário-maternidade.

§ 6º Para o recebimento da extensão do salário-maternidade de que trata § 4º será exigida carência correspondente a um período de, no mínimo, três contribuições mensais para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) no período imediatamente anterior à sua concessão.

§ 7º Na hipótese de a natureza do trabalho ser incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a



distância e de a empregada gestante não possuir a carência estabelecida pelo § 6º, esta poderá optar:

I - pela suspensão do seu contrato de trabalho; ou

II - pelo trabalho presencial.

§ 8º Na hipótese de que trata o inciso II do § 7º, a gestante deverá assinar termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador.

§ 9º Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho de que trata o inciso I do § 7º deste artigo, uma vez ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, nos termos do art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, observar-se-á o seguinte:

I - a aplicação da medida de suspensão do contrato será interrompida; e

II - o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do art. 72 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e à empregada doméstica nos termos do inciso I do caput do art. 73 da referida Lei, de forma a considerar como remuneração integral ou como último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação da medida de suspensão do contrato.

§ 10. Após cumprida a carência prevista no § 6º, aplica-se à empregada gestante de que trata o inciso II do § 7º o disposto nos §§ 4º, 5º e 6º." (NR)

Art. 3º O pagamento da extensão do salário-maternidade na forma prevista no § 4º do art. 1º da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, não produzirá efeitos retroativos à data de publicação desta Lei.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em de de 2021.

Deputada PAULA BELMONTE
Relatora

2021-16100



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paula Belmonte
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217769281000>

