

**Deputado Tiago Dimas é autor da proposta que permite grávidas imunizadas a trabalharem presencialmente**



**Parlamentar Perpétua Almeida é contra a proposta e acha arriscado gestantes retornarem às atividades neste momento**



# A volta das **GESTANTES** ao **TRABALHO**

» ANA LUISA ARAUJO

Foi encaminhado para o Senado, na última semana, o Projeto de Lei (2.058/21) que autoriza grávidas imunizadas, ou que se recusaram a tomar a vacina, a retornarem ao trabalho presencial. A proposta é de autoria do deputado Tiago Dimas (Solidariedade-TO). Segundo ele, o texto é de interesse das gestantes que desejam voltar à normalidade. Em suas palavras, o projeto está sendo aprovado em um contexto da pandemia diferente de quando o PL 3.932/20 foi sancionado. A proposta da deputada Perpétua Almeida (PCdoB-AC), que se tornou lei em maio deste ano, determinou o afastamento das gestantes do trabalho presencial.

De acordo com Dimas, a questão que permeia a discussão é de que há trabalhos impossíveis de serem realizados de forma remota, prejudicando, assim, os micros e pequenos empresários. O deputado explica que as instituições têm que pagar por todas as empregadas gestantes afastadas, mesmo as que não têm função compatível com o trabalho de forma remota.

“Nesse caso, além de não receberem nenhum serviço pelo valor pago, as empresas têm que arcar com os custos da contrata-

Até o momento, grávidas não podem trabalhar presencialmente e continuam recebendo salários. Mas a Câmara dos Deputados aprovou a proposta do retorno dessas empregadas ao trabalho presencial, e o Senado vai analisar o projeto

ção substituta. É um salário dobrado, e isso é uma tremenda injustiça, principalmente com micro e pequenos empresários”, afirma o deputado.

O parlamentar considera essa situação um incentivo para o aumento do desemprego. Ele argumenta que isso fez aumentar a demissão de gestantes e o receio em contratar mulheres jovens em idade fértil. “Por isso, propus o projeto para regulamentar o afastamento: permitir uma equação justa de modo que o Estado pague a extensão do salário-maternidade, garanta-se a estabilidade da empregada e desonere o empregador”, diz.

Para a deputada Perpétua Almeida, autora do PL que se tornou a Lei 14.151 de 2021 — e que afasta grávidas do trabalho presencial — muitas empresas recorreram à Medida Provisória 1.045 de 2021. A legislação auxiliou pequenos empregadores a conseguirem pagar seus funcionários, que estavam trabalhando de forma remota e não conseguindo exercer suas funções. A MP, no entanto, está com o prazo de validade próximo de expirar.

Segundo a parlamentar, é possível criar outras saídas que não negligenciem a vida das mulheres, mas olhe o lado dos pequenos empresários. Para ela, a solução seria que o governo assumisse esses salários e ajudasse às instituições que não têm condições de sustentar um funcionário sem trabalhar. “O governo precisa retomar sua responsabilidade de ajudar aos micros, pequenas e médias empresas sem prejudicar as gestantes”, diz. A Lei em vigor não estipula nenhuma compensação às empresas nos casos em que a empregada não pode manter a prestação de serviços.

Nos primeiros seis meses de pandemia, de acordo com a deputada, 77% das mortes de mulheres grávidas no mundo eram de brasileiras. A preocupação é de que essa percentagem volte a crescer. “O PL do deputado

Dimas, aprovado na Câmara, seguiu para o Senado. Não creio que o Senado vá cometer o mesmo erro que a Câmara cometeu, aprovando um PL que despreza a vida das mulheres”, declara Perpétua.

## Contexto

Para Arno Bach, advogado e especialista em direito do trabalho, empresarial e gestão de empresas, a lei foi criada num momento em que o país enfrentava um estado de calamidade pública. Na época, havia a proposta de um plano de imunização, mas ele ainda não estava ativo. “Essa lei, de forma indireta, colocou para o empregador a responsabilidade sobre o pagamento das verbas remuneratórias (salário base e adicionais legais), com a empregada afastada do ambiente do trabalho, e sem exercer qualquer função”, explica.

O professor de pós-graduação acredita que essa é uma solução inviável para aqueles que não podem pagar pela remuneração. O projeto de lei, segundo Bach, dizia que a remuneração permaneceria a mesma, sem redução ou prejuízo, mas não apontava qual órgão ou como o pequeno empresário iria lidar com a situação.

Não foi proposto nenhum desconto da verba previden-

ciária, por exemplo. “A melhor solução seria que todo o valor pago à gestante fosse abatido do INSS ou de qualquer tributo federal daquela empresa”, argumenta Bach.

Nesse sentido, o especialista em direito do trabalho acredita que não é viável para uma empresa contratar uma mulher grávida ou mantê-la. A CLT estabelece para empregadas gestantes e lactantes o afastamento de lugares insalubres. Nessa analogia, todos os lugares seriam considerados insalubres, enquanto perdurasse o estado de emergência de saúde pública.

Duas decisões, tomadas por juízes de tribunais regionais de São Paulo, foram favoráveis às empresas, mas sem prejudicar o recebimento de salário das grávidas. Os casos ocorreram, em junho e agosto deste ano, e as empresas que levaram os casos aos tribunais conseguiram que a remuneração paga às gestantes fosse enquadrada no salário-maternidade, benefício previsto pela CLT.

Uma das decisões do juiz diz o seguinte: “Defiro, portanto, a tutela de urgência para enquadrar como salário-maternidade os valores pagos às trabalhadoras gestantes, contratadas pela agravante e afastadas por força da Lei nº 14.151/21 enquanto durar o afastamento”.