



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

PARECER Nº DA COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E
LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA SOBRE O PROJETO DE LEI Nº 0326/21.

Trata-se de Projeto de Lei de autoria da nobre Vereadora Juliana Cardoso, que determina a o afastamento de trabalhadoras gestantes, puérperas e lactantes do Município de São Paulo em virtude do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto nº 59.283, de 16 de março de 2020, das orientações dadas pelas portarias SMS nº 137, de 23 de março de 2021, e SG nº 24, de 28 de março de 2020, e em consonância com a Lei Federal nº 14.151 de 12 de maio de 2021.

De acordo com a propositura, as referidas trabalhadoras afastadas ficariam à disposição para trabalho remoto.

A proposta se insere no contexto das medidas de combate à pandemia causada pelo Corona vírus (COVID-19).

Não obstante, sob o aspecto estritamente jurídico, a propositura não reúne condições para prosseguir em tramitação, seja por não inovar na ordem jurídica, seja por razões de competência e vício de iniciativa.

Com efeito, a Lei Federal nº 14.151, de 2021, com a redação dada pela Lei Federal nº 14.311, de 2022, já estabelece proteção às trabalhadoras gestantes de todo o país, sendo certo que é da competência privativa da União legislar em matéria de direito do trabalho, nos termos do art. 22, inciso I, da Constituição Federal. Confira-se, a propósito, o teor da Lei Federal mencionada:

“Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do 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 e pelo Plano Nacional de Imunizações (PNI), deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial.

§ 1º A empregada gestante 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 gestante na forma do § 1º deste artigo, o empregador poderá, respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

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 deste artigo, 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 coronavírus SARS-CoV-2;

II - após sua vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização;

III - mediante o exercício de legítima opção individual pela não vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2 que lhe tiver sido disponibilizada, conforme o calendário divulgado pela autoridade de saúde e mediante o termo de responsabilidade de que trata o § 6º deste artigo;

IV - (VETADO).

§ 4º (VETADO).

§ 5º (VETADO).

§ 6º Na hipótese de que trata o inciso III do § 3º deste artigo, a empregada 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.

§ 7º O exercício da opção a que se refere o inciso III do § 3º deste artigo é uma expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual, e não poderá ser imposta à gestante que fizer a escolha pela não vacinação qualquer restrição de direitos em razão dela.”

No âmbito do Município, de início a Portaria SMS 137/2021 autorizou o regime de teletrabalho às servidoras gestantes, puérperas e lactantes, enquanto perdurasse a situação de emergência instituída pelo Decreto nº 59.283, de 16 de março de 2020, cujo art. 6º, III, alínea “a”, assim dispôs:



“Art. 6º As chefias imediatas deverão submeter ao regime de teletrabalho:

.....

III – pelo período de emergência:

a) as servidoras gestantes e lactantes;

.....”

Sobreveio a Portaria SMS nº 39, de 28 de janeiro de 2022, num contexto em que, segundo seus próprios CONSIDERANDOS, ainda remanescia a situação de emergência de saúde pública no Município de São Paulo, decretada pelo artigo 1º do Decreto nº 59.283, de 16 de março de 2020. À época, registrava-se “mudança no cenário epidemiológico, com aumento rápido e significativo de casos confirmados para covid-19, provocado pela circulação da variante Ômicron nesta Capital. Daí porque se deliberou a continuidade do regime de teletrabalho às servidoras gestantes e lactantes, nos seguintes termos:

“Art. 1º

Art. 2º Autorizar, em caráter excepcional, o regime de teletrabalho às servidoras gestantes e lactantes, enquanto perdurar a situação de emergência instituída pelo Decreto nº 59.283/2020.

Parágrafo único - A lactante poderá ser submetida ao regime de teletrabalho durante o período de 6 (seis) meses após o parto, destinado ao aleitamento materno exclusivo, segundo recomendações da Organização Mundial de Saúde, do Ministério da Saúde, da Sociedade Brasileira de Pediatria e da Secretaria Municipal da Saúde.

Art. 3º A execução do teletrabalho consistirá.....”

A revisão dessas normas que dispõem sobre servidores públicos municipais é de iniciativa privativa do Chefe do Poder Executivo, na clara dicção do art. 37, § 2º, da Lei Orgânica do Município:

Art. 37.

§ 2.º São de iniciativa privativa do Prefeito as leis que disponham sobre:

I - criação, extinção ou transformação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta, autárquica e fundacional;

II - fixação ou aumento de remuneração dos servidores;

III - servidores públicos municipais, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria;

IV - organização administrativa e matéria orçamentária;



V -

(grifos acrescentados)

Sobre o tema há diversos precedentes do Supremo Tribunal Federal, de que é exemplo o seguinte julgado:

Processo legislativo: normas de lei de iniciativa parlamentar que cuidam de jornada de trabalho, distribuição de carga horária, lotação dos profissionais da educação e uso dos espaços físicos e recursos humanos e materiais do Estado e de seus Municípios na organização do sistema de ensino: reserva de iniciativa ao Poder Executivo dos projetos de leis que disponham sobre o regime jurídico dos servidores públicos, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria (art. 61, II, § 1º, c). (ADI nº 1.895, DJ de 06/09/07)

Lei estadual que dispõe sobre a situação funcional de servidores públicos: iniciativa do chefe do Poder Executivo (art. 61, § 1º, II, a e c, CR/1988). Princípio da simetria.

(ADI nº 2.029, DJ de 24/08/07 – grifos acrescentados)

Dessa forma, a propositura, ao imiscuir-se em matéria de competência legislativa da União, já disciplinada em lei federal (no que tange às trabalhadoras comuns) e em normas específicas para servidoras municipais, além de não inovar na ordem jurídica, viola o princípio da harmonia e independência entre os Poderes, contemplado na Constituição Federal (art. 2º), na Constituição Estadual (art. 5º) e também na Lei Orgânica do Município (art. 6º).

Sendo assim, somos **PELA ILEGALIDADE**, sem prejuízo do prosseguimento do projeto na hipótese de recurso provido pelo Plenário desta Casa, nos termos do art. 79 do Regimento Interno.

Sala da Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa, em