



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

**PROCESSO ADMINISTRATIVO ELETRÔNICO Nº 21/1244-0016493-9**

**PARECER Nº 19.187/22**

Procuradoria de Pessoal

EMENTA:

PANDEMIA DA COVID-19. ESTADO GRAVÍDICO. EMPREGADAS PÚBLICAS E SERVIÇOS TERCEIRIZADOS. INCIDÊNCIA DAS DISPOSIÇÕES DA LEI FEDERAL Nº 14.151/21 E DO DECRETO ESTADUAL Nº 55.882/21.

1. A Lei Federal nº 14.151/21 não se aplica a servidoras submetidas ao regime estatutário, eis que destina-se a regulamentar a situação de empregadas vinculadas ao regime celetista.
2. Assim, competindo privativamente à União legislar sobre Direito do Trabalho, no âmbito das relações dele decorrentes, as disposições do Decreto Estadual nº 55.882/21, com a redação dada pelo Decreto Estadual nº 56.071/21, podem ser aplicadas apenas naquilo em que não conflitam com a legislação federal.
3. Nessa medida, independentemente da lotação ou da natureza do trabalho desenvolvido pela empregada pública grávida, é imperativo o seu afastamento da atividade presencial, que deverá se dar por meio de deslocamento para o teletrabalho, desde que presente a compatibilidade entre este e as atribuições do emprego titulado.
4. Outrossim, na eventualidade de ser constatada a incompatibilidade, deverá ser autorizado o seu afastamento, sem labor e sem prejuízo da remuneração a que faria jus em atividade, enquanto perdurar o estado gravídico.
5. De outra banda, no que concerne à terceirização de serviços, compete à empresa contratada afastar do trabalho presencial a empregada que se enquadra nas disposições da Lei Federal nº 14.151/21, o que acarretará a necessidade de substituí-la a fim de bem atender o serviço contratado, sem nenhum ônus para o tomador de serviço.
6. Não obstante, restando omissis o contratado, cabe ao gestor exigir o imediato afastamento da empregada, a fim de arredar eventual responsabilidade subsidiária ou solidária do ente público que venha a decorrer do descumprimento da lei em comento.

AUTORA: JANAÍNA BARBIER GONÇALVES

Aprovado em 15 de fevereiro de 2022.



Nome do documento: FOLHA\_IDENTIFICACAO.doc

Documento assinado por

Órgão/Grupo/Matrícula

Data

Arthur Rodrigues de Freitas Lima

PGE / GAB-AA / 447930001

15/02/2022 18:11:26





ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

PARECER

**PANDEMIA DA COVID-19. ESTADO GRAVÍDICO. EMPREGADAS PÚBLICAS E SERVIÇOS TERCEIRIZADOS. INCIDÊNCIA DAS DISPOSIÇÕES DA LEI FEDERAL Nº 14.151/21 E DO DECRETO ESTADUAL Nº 55.882/21.**

1. A Lei Federal nº 14.151/21 não se aplica a servidoras submetidas ao regime estatutário, eis que destina-se a regulamentar a situação de empregadas vinculadas ao regime celetista.

2. Assim, competindo privativamente à União legislar sobre Direito do Trabalho, no âmbito das relações dele decorrentes, as disposições do Decreto Estadual nº 55.882/21, com a redação dada pelo Decreto Estadual nº 56.071/21, podem ser aplicadas apenas naquilo em que não conflitam com a legislação federal.

3. Nessa medida, independentemente da lotação ou da natureza do trabalho desenvolvido pela empregada pública grávida, é imperativo o seu afastamento da atividade presencial, que deverá se dar por meio de deslocamento para o teletrabalho, desde que presente a compatibilidade entre este e as atribuições do emprego titulado.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

4. Outrossim, na eventualidade de ser constatada a incompatibilidade, deverá ser autorizado o seu afastamento, sem labor e sem prejuízo da remuneração a que faria jus em atividade, enquanto perdurar o estado gravídico.

5. De outra banda, no que concerne à terceirização de serviços, compete à empresa contratada afastar do trabalho presencial a empregada que se enquadra nas disposições da Lei Federal nº 14.151/21, o que acarretará a necessidade de substituí-la a fim de bem atender o serviço contratado, sem nenhum ônus para o tomador de serviço.

6. Não obstante, restando omissos o contratado, cabe ao gestor exigir o imediato afastamento da empregada, a fim de arrear eventual responsabilidade subsidiária ou solidária do ente público que venha a decorrer do descumprimento da lei em comento.

Vem a exame processo administrativo eletrônico encaminhado pela Secretaria da Segurança Pública - SSP, solicitando orientação jurídica atinente à questão do afastamento das gestantes das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública causada pela pandemia da COVID-19, considerando as disposições da Lei Federal nº 14.151/21 e do Decreto Estadual nº 55.882/21.

A Divisão de Gestão de Contratos do DETRAN/RS inaugurou o expediente, formulando questionamentos acerca dos prestadores de serviços terceirizados, aduzindo que a sobredita Lei Federal não dispõe sobre situações em seja inviável a realização de trabalho à distância, bem como que haveria dissonância entre esta e o Decreto Estadual nº 55.882/21, o qual não contempla o afastamento de



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

gestantes, mas prevê a possibilidade de medidas de revezamento em casos onde não seja possível a realização de teletrabalho. Por fim, sugeriu o exame por esta Procuradoria-Geral, apresentando os seguintes questionamentos:

- 1) *É obrigatório o afastamento da gestante mesmo não sendo possível que a mesma exerça atividade remota? Nesse caso, os valores de vale transporte e vale alimentação não seriam pagos eis que possuem natureza indenizatória?*
- 2) *No caso de afastamento obrigatório, a substituição do posto será feita apenas de forma excepcional e, ficando vago, não serão feitos descontos à empresa? Esse é o entendimento da CAGE, para afastamentos em geral decorrentes das medidas emergenciais.*
- 3) *É possível incluir a gestante em escalas de revezamento presencial? Nesse caso, os valores de vale transporte e vale alimentação serão pagos de forma proporcional, tal qual dispõe o decreto?*
- 4) *É possível manter a gestante em trabalho presencial de forma integral, se houver necessidade justificada do serviço?*

Após manifestação da Assessoria Jurídica da Autarquia, a Coordenadora Setorial do Sistema de Advocacia do Estado manifestou concordância com a remessa da consulta e, após o aval do titular da Pasta, o expediente foi remetido a esta Casa, onde, no âmbito da Equipe de Consultoria, foi a mim distribuído para exame e manifestação.

É o relatório.

De início cabe esclarecer a incidência da Lei Federal nº 14.151/21 no âmbito do serviço público.

E a normativa, dotada de apenas dois artigos, é clara ao estabelecer que se aplica a empregadas, de forma que não é destinada a servidoras estatutárias, eis que são submetidas ao regime jurídico único, instituído por cada ente federado, em face de sua autonomia política, administrativa e financeira (*vide art. 25 da Constituição Federal*).



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

Por outro lado, não há como se afastar a sua incidência em relação a empregadas públicas, as quais submetem-se, ao contrário das servidoras, ao regime celetista, assim como às normas coletivas e àquelas presentes em legislações federais esparsas.

No ponto, ainda que não se negue que o Estado possa estabelecer aspectos de sua relação com os empregados públicos, esta regulamentação não pode conflitar com as disposições federais, eis que compete privativamente à União legislar sobre Direito do Trabalho (art. 22, I, da Carta Magna).

Nessa medida, as empregadas públicas em estado gravídico submetem-se ao disposto na Lei Federal nº 14.151/21<sup>i</sup>, sendo impositivo o seu afastamento da atividade presencial, independente da sua lotação ou da natureza do trabalho desenvolvido, para o labor na modalidade de teletrabalho, desde que compatível com as suas atribuições e sem prejuízo de sua remuneração.

Desse contexto, pode-se afirmar que se aplicam às empregadas públicas gestantes do Estado as disposições do Decreto nº. 55.882/21, porém, tão somente naquilo em que não conflitam com a legislação federal trabalhista.

Dito de outro modo, não se estendem a elas as previsões do inciso IV, alínea c, do *caput* e do §1º, ambos do art. 20; não obstante lhes sejam extensíveis as regras atinentes ao teletrabalho encontradas nas alíneas a, b e d do citado inciso IV, *verbis*:

*Art. 20. Os Secretários de Estado e os Dirigentes máximos das entidades da administração pública estadual direta e indireta adotarão, para fins de prevenção da transmissão do novo Coronavírus, as providências necessárias para, no âmbito de suas competências: (Redação dada pelo Decreto n.º 56.071/21)*

*IV - autorizar, mediante ato fundamentado, observadas as peculiaridades de cada atividade, bem como as necessidades do serviço público, enquanto não regulamentado o regime de teletrabalho*



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

*de que trata o parágrafo único do art. 32 da Lei Complementar nº 10.098, de 03 de fevereiro de 1994, ou quando necessário ao cumprimento dos protocolos sanitários aplicáveis ou à observância da alternância de escalas de que trata o inciso II deste artigo, que determinados servidores desempenhem suas atribuições em domicílio, em regime excepcional de teletrabalho, por tempo determinado, não superior a três meses, desde que: (Redação dada pelo Decreto n.º 56.071/21)*

*a) haja mecanismo de controle de produtividade; (Redação dada pelo Decreto n.º 56.071/21)*

*b) sejam cumpridas as metas individuais e coletivas de produtividade, previamente fixadas; (Redação dada pelo Decreto n.º 56.071/21)*

*c) as atribuições do cargo e as atividades do setor não exijam a presença física do servidor; (Redação dada pelo Decreto n.º 56.071/21)*

*d) as atribuições dos servidores e empregados públicos sejam compatíveis, pela sua própria natureza, com o trabalho em domicílio; e (Redação dada pelo Decreto n.º 56.071/21)*

*§ 1.º A modalidade de regime excepcional de trabalho prevista no inciso IV deste artigo não será adotada quanto às atividades nas áreas da Saúde, Segurança Pública, Administração Penitenciária, Defesa Agropecuária e das Fundações de Atendimento Sócio Educativo e de Proteção Especial do Rio Grande do Sul, exceto quando necessário ao cumprimento do disposto nos protocolos sanitários aplicáveis ou à observância da alternância de escalas de que trata o inciso II deste artigo. (Redação dada pelo Decreto n.º 56.071/21)*

E, em se tratando de relação empregatícia, a necessidade de compatibilidade das atribuições desempenhadas em domicílio com as do emprego titulado, ainda que exercidas parcialmente, é fundamental, sob pena de caracterização de desvio de função (*vide* Parecer nº 17.670/19)<sup>ii</sup>.

Destarte, quando constatada a sobredita incompatibilidade, a empregada deverá permanecer afastada, sem trabalhar e sem prejuízo de sua remuneração, que ficará a encargo do empregador<sup>iii</sup>, até o final da gravidez.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

Nesse sentido, é a decisão proferida em sede de Mandado de Segurança pela 1ª Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, assim ementada:

*MANDADO DE SEGURANÇA. ATO QUE DEFERE PEDIDO DE TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO A DIREITO LÍQUIDO E CERTO. Decisão que concede a tutela provisória de urgência, na ação subjacente, verificada a presença dos requisitos do art. 300 do CPC/2015, quais sejam, a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo. Ausência de violação a direito líquido e certo da parte impetrante, não sendo possível a obtenção de concessão da ordem para cassação da medida. Segurança denegada. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0021043-25.2021.5.04.0000 MSCIV, em 02/08/2021, Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos)*

O mandado de segurança em questão teve por objeto decisão<sup>iv</sup> de primeiro grau que deferiu tutela antecipada determinando o afastamento remunerado da empregada para a realização de trabalho remoto ou sem o correspondente labor na hipótese de incompatibilidade das funções, *verbis*:

“...

*A autora comprova ser gestante e estar incluída no chamado grupo de risco quanto ao vírus Covid-19, conforme atestado médico juntado no id e6aad5b, o qual refere a necessidade do afastamento das atividades laborais. Ademais, o art. 394-A da CLT determina o afastamento das empregadas gestantes do labor insalubre, e a atividade que a reclamante exerce foi reconhecida como tal na ação nº 0021197-17.2015.5.04.0303, movida pelo Sindicato dos Trabalhadores em Hospitais contra a própria Fundação reclamada.*

*Por fim, entendo que não há garantia que o novo local de trabalho oferecido pela reclamada seja salubre, já que também se trata de unidade de saúde, sujeita a trânsito de pacientes contaminados.*



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

*Desse modo, impõe-se o deferimento do pedido de antecipação de tutela quanto ao pedido de afastamento das cumprindo salientar atividades presenciais, que a autora deverá ficar à disposição da ré para a realização de trabalho remoto, e somente na hipótese de inexistência de serviço compatível, deverá ser mantida em licença remunerada.”*

Por seu turno, em seu voto, a Excelentíssima Relatora, reforçou o advento da Lei Federal nº 14.151/21 no curso do processo, denegando a concessão da segurança que pretendia restabelecer o trabalho presencial da empregada em estado gravídico, *verbis*:

“...

*Além de todos estes fundamentos expendidos, no decorrer deste processo foi editada a Lei n. 14.151, que garante regime de teletrabalho às trabalhadoras gestantes durante a pandemia de covid-19. A norma foi publicada no dia 13 de maio de 2021 (um dia depois da decisão que deferiu a*

*Assim, sob qualquer das óticas acima expendidas, entendo que no presente caso não se configura hipótese de ato ilegal ou arbitrário tampouco em violação a direito líquido e certo da impetrante.*

*Por fim, a Fundação, embora com personalidade jurídica de direito privado, confunde-se com a Administração Pública Municipal, tendo direito às prerrogativas da Fazenda Pública.*

*ANTE O EXPOSTO, nos termos do art. 294 e ss. do CPC, defiro a antecipação dos efeitos da tutela para determinar que a ré afaste a autora das atividades presenciais e a coloque em regime de teletrabalho, mantida sua remuneração.”*

Assim, finalizando a contextualização da aplicação da lei federal na seara do serviço público, é necessário ainda observar que o tratamento diferenciado entre a empregada e a servidora gestante decorre, como antes afirmado, da diferença de regimes a que estão submetidas e da ausência de amparo legal na legislação em vigor para o afastamento desta.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

Portanto, a referida distinção não se reveste de nenhuma ilegalidade, como já foi apontado no Parecer nº 18.566/21, que examinou licença para tratar de interesse prevista em norma coletiva que trazia previsão mais benéfica do que a Lei Complementar nº 10.098/94.

Por derradeiro, é necessário enfrentar os questionamentos trazidos pelo DETRAN que são concernentes a empregados terceirizados.

E a terceirização já foi abordada em diversos pareceres da Casa, cabendo evidenciar, para o que aqui importa, que o Supremo Tribunal Federal assim decidiu ao apreciar o tema 246:

*RECURSO EXTRAORDINÁRIO REPRESENTATIVO DE CONTROVÉRSIA COM REPERCUSSÃO GERAL. DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. SÚMULA 331, IV E V, DO TST. CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 71, § 1º, DA LEI Nº 8.666/93. TERCEIRIZAÇÃO COMO MECANISMO ESSENCIAL PARA A PRESERVAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO E ATENDIMENTO DAS DEMANDAS DOS CIDADÃOS. HISTÓRICO CIENTÍFICO. LITERATURA: ECONOMIA E ADMINISTRAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO. RESPEITO ÀS ESCOLHAS LEGÍTIMAS DO LEGISLADOR. PRECEDENTE: ADC 16. EFEITOS VINCULANTES. RECURSO PARCIALMENTE CONHECIDO E PROVIDO. FIXAÇÃO DE TESE PARA APLICAÇÃO EM CASOS SEMELHANTES. 1. A dicotomia entre “atividade-fim” e “atividade-meio” é imprecisa, artificial e ignora a dinâmica da economia moderna, caracterizada pela especialização e divisão de tarefas com vistas à maior eficiência possível, de modo que frequentemente o produto ou serviço final comercializado por uma entidade comercial é fabricado ou prestado por agente distinto, sendo também comum a mutação constante do objeto social das empresas para atender a necessidades da sociedade, como revelam as mais valiosas empresas do mundo. É que a doutrina no campo econômico é uníssona no sentido de que as “Firmas mudaram o escopo de suas atividades,*



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

*tipicamente reconcentrando em seus negócios principais e terceirizando muitas das atividades que previamente consideravam como centrais” (ROBERTS, John. The Modern Firm: Organizational Design for Performance and Growth. Oxford: Oxford University Press, 2007). 2. A cisão de atividades entre pessoas jurídicas distintas não revela qualquer intuito fraudulento, consubstanciando estratégia, garantida pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição brasileira, de configuração das empresas, incorporada à Administração Pública por imperativo de eficiência (art. 37, caput, CRFB), para fazer frente às exigências dos consumidores e cidadãos em geral, justamente porque a perda de eficiência representa ameaça à sobrevivência da empresa e ao emprego dos trabalhadores. 3. Histórico científico: Ronald H. Coase, “The Nature of The Firm”, *Economica (new series)*, Vol. 4, Issue 16, p. 386-405, 1937. O objetivo de uma organização empresarial é o de reproduzir a distribuição de fatores sob competição atomística dentro da firma, apenas fazendo sentido a produção de um bem ou serviço internamente em sua estrutura quando os custos disso não ultrapassarem os custos de obtenção perante terceiros no mercado, estes denominados “custos de transação”, método segundo o qual firma e sociedade desfrutam de maior produção e menor desperdício. 4. A Teoria da Administração qualifica a terceirização (outsourcing) como modelo organizacional de desintegração vertical, destinado ao alcance de ganhos de performance por meio da transferência para outros do fornecimento de bens e serviços anteriormente providos pela própria firma, a fim de que esta se concentre somente naquelas atividades em que pode gerar o maior valor, adotando a função de “arquiteto vertical” ou “organizador da cadeia de valor”. 5. A terceirização apresenta os seguintes benefícios: (i) aprimoramento de tarefas pelo aprendizado especializado; (ii) economias de escala e de escopo; (iii) redução da complexidade organizacional; (iv) redução de problemas de cálculo e atribuição, facilitando a provisão de incentivos mais fortes a empregados; (v) precificação mais precisa de custos e maior transparência; (vi) estímulo à competição de fornecedores externos; (vii) maior facilidade de adaptação a necessidades de modificações estruturais; (viii) eliminação de problemas de possíveis excessos de produção; (ix) maior eficiência pelo fim de subsídios cruzados entre departamentos com desempenhos diferentes; (x)*



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

*redução dos custos iniciais de entrada no mercado, facilitando o surgimento de novos concorrentes; (xi) superação de eventuais limitações de acesso a tecnologias ou matérias-primas; (xii) menor alavancagem operacional, diminuindo a exposição da companhia a riscos e oscilações de balanço, pela redução de seus custos fixos; (xiii) maior flexibilidade para adaptação ao mercado; (xiii) não comprometimento de recursos que poderiam ser utilizados em setores estratégicos; (xiv) diminuição da possibilidade de falhas de um setor se comunicarem a outros; e (xv) melhor adaptação a diferentes requerimentos de administração, know-how e estrutura, para setores e atividades distintas. 6. A Administração Pública, pautada pelo dever de eficiência (art. 37, caput, da Constituição), deve empregar as soluções de mercado adequadas à prestação de serviços de excelência à população com os recursos disponíveis, mormente quando demonstrado, pela teoria e pela prática internacional, que a terceirização não importa precarização às condições dos trabalhadores. 7. O art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93, ao definir que a inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, representa legítima escolha do legislador, máxime porque a Lei nº 9.032/95 incluiu no dispositivo exceção à regra de não responsabilização com referência a encargos trabalhistas. 8. Constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93 já reconhecida por esta Corte em caráter erga omnes e vinculante: ADC 16, Relator(a): Min. CEZAR PELUSO, Tribunal Pleno, julgado em 24/11/2010. 9. Recurso Extraordinário parcialmente conhecido e, na parte admitida, julgado procedente para fixar a seguinte tese para casos semelhantes: “O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93”. (RE 760931, Relator(a): ROSA WEBER, Relator(a) p/ Acórdão: LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 26/04/2017, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-206 DIVULG 11-09-2017 PUBLIC 12-09-2017)*



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

E do referido julgado decorre que a Administração, enquanto tomadora de serviços, a par de não ter responsabilidade automática pelo inadimplemento de índole trabalhista do contratado, poderá ser responsabilizada quando comprovado que teve ciência de descumprimento da legislação trabalhista e não tomou nenhuma medida, assim como quando não exerce a devida fiscalização do contrato.

Nesse diapasão, no que concerne à primeira pergunta, é importante trazer à colação as alterações introduzidas pelo Decreto Estadual nº 56.071/21, que modificou a redação do art. 20 do Decreto Estadual nº 55.882/21, no que se refere às empresas prestadoras de terceirização de serviços, nos seguintes termos:

*“Art. 20. Os Secretários de Estado e os Dirigentes máximos das entidades da administração pública estadual direta e indireta adotarão, para fins de prevenção da transmissão do novo Coronavírus, as providências necessárias para, no âmbito de suas competências: (Redação dada pelo Decreto n.º 56.071/21)*

...  
*II - organizar escalas com alternância de início da jornada de trabalho quando necessário à observância dos protocolos sanitários aplicáveis, em especial ao limite máximo de ocupação, bem como para evitar aglomerações em elevadores e demais espaços coletivos; (Redação dada pelo Decreto n.º 56.071/21)*

*III - determinar que as empresas prestadoras de serviços terceirizados providenciem o exercício das atividades de seus empregados em regime presencial; (Redação dada pelo Decreto n.º 56.071/21)*

...  
*§ 2.º As escalas de que trata o inciso II deste artigo, quando referentes a servidores, empregados, estagiários e terceirizados vinculados a diferentes Pastas, entidades ou instituições mas que desempenhem suas atividades em um mesmo prédio público serão organizadas em conjunto pelas Secretarias envolvidas ou, quando se der no âmbito do Centro Administrativo Fernando Ferrari Filho, em Porto Alegre, em conjunto entre elas e a Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão. (Redação dada pelo Decreto n.º 56.071/21)”*



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

Destarte, à luz da normativa estadual atualmente vigente, as empresas terceirizadas devem retomar a prestação dos serviços contratados, com os seus empregados desempenhando as suas atividades em regime presencial.

Não obstante, as empregadas terceirizadas em estado gravídico deverão ser afastadas, em atenção ao disposto na Lei nº 14.151/21, e competirá à empresa contratada a sua substituição, com o fito de honrar o contrato celebrado com a Administração Pública.

E, ainda, que a referida lei não traga disposições acerca das consequências do seu descumprimento, é certo que este tem o potencial de acarretar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos moldes do art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas, o que poderá, como visto acima, resultar na responsabilização da Administração Pública, acaso comprovado que tinha ciência da gravidez e não exigiu o afastamento da empregada, em caso de eventual inadimplemento das obrigações do contratado.

Quanto à segunda indagação, em que pese aparentemente esteja superada com a atual redação do art. 20, III, do Decreto Estadual nº 55.882/21, cumpre observar que esta equipe carece de competência para apreciá-la, por se tratar de matéria afeta à Consultoria da Equipe de Domínio Público Estadual.

Já encerrando, a resposta ao terceiro e ao quarto questionamentos é negativa, como se afere de todo o arrazoado até aqui exposto, não sendo possível incluir a empregada gestante – terceirizada ou não – em qualquer tipo de trabalho presencial.

É o parecer.

Porto Alegre, 30 de setembro de 2021.

**Janaína Barbier Gonçalves,**

**Procuradora do Estado.**

**Equipe de Consultoria da PP**

PROA nº 21/1244-0016493-9



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

<sup>i</sup> Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo único. 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 a distância.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

<sup>ii</sup>“*Note-se que, quando o empregado se apresenta para o trabalho, a Fundação deve verificar com atenção suas condições laborais, de forma a inclusive buscar uma readaptação do empregado enquanto vigorar a discordância com o serviço de perícias médicas do INSS, atentando-se, porém, que o empregado deve realizar funções atinentes ao emprego titulado, ainda que não integralmente, de forma a evitar desvio de função.*”

<sup>iii</sup> PREVIDENCIÁRIO. AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA. GESTANTE. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE. GRUPO DE RISCO COVID. CONCESSÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. IMPOSSIBILIDADE. 1. Realizada perícia nos autos com médico ginecologista e não tendo o mesmo constatado a existência de moléstias que incapacitem a autora para o exercício de atividades laborais, apenas classificando-a como paciente de risco em virtude do Coronavírus, cuja orientação é a realização de quarentena (afastamento de suas atividades ou remanejamento), não lhe é devido qualquer benefício previdenciário. 2. A Lei nº 14.151/2021, que determinou o afastamento de gestantes do trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração, se trata de norma trabalhista que impõe aos empregadores a suspensão do contrato de trabalho das gestantes, ficando esta à disposição para exercer as atividades em seu domicílio (home office), não havendo qualquer ônus ao INSS do ponto de vista previdenciário. 3. Recurso da parte ré integralmente provido (5004841-31.2020.4.04.7104, PRIMEIRA TURMA RECURSAL DO RS, Relatora ALESSANDRA GÜNTHER FAVARO, julgado em 14/09/2021)

<sup>iv</sup> Reclamatória Trabalhista que tramita sob o número 0020155-23.2021.5.04.0302.

DOCUMENTO ASSINADO POR	DATA	CPF/CNPJ	VERIFICADOR
Janaina Barbier Goncalves	30/09/2021 15:31:18 GMT-03:00	71106693000	Assinatura válida

Documento eletrônico assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

**Processo nº 21/1244-0016493-9**

**PARECER JURÍDICO**

O **PROCURADOR-GERAL DO ESTADO**, no uso de suas atribuições, aprova o **PARECER** da **CONSULTORIA-GERAL/PROCURADORIA DE PESSOAL**, de autoria da Procuradora do Estado **JANAÍNA BARBIER GONÇALVES**, cujas conclusões adota para responder a **CONSULTA** formulada pela **SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA**.

Restitua-se à Procuradoria Setorial junto à Secretaria da Segurança Pública.

**PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO**, em Porto Alegre.

**EDUARDO CUNHA DA COSTA**,  
Procurador-Geral do Estado.

DOCUMENTO ASSINADO POR	DATA	CPF/CNPJ	VERIFICADOR
Eduardo Cunha da Costa	15/02/2022 16:46:01 GMT-03:00	96296992068	Assinatura válida

Documento eletrônico assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001, que institui a infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.