

Gustavo Garcia: Lei 13.301/2016 tem repercussões trabalhistas

A Lei 13.301, de 27 de junho de 2016, com início de vigência na data de sua publicação, ocorrida no Diário Oficial da União de 28 de junho de 2016 (artigo 19), dispõe sobre a adoção de medidas de vigilância em saúde quando verificada situação de iminente perigo à saúde pública pela presença do mosquito transmissor do vírus da dengue, do vírus *chikungunya* e do vírus da *zika*. Propõe-se aqui analisar as principais disposições desse diploma legal nas áreas trabalhista e previdenciária.

Mesmo no âmbito da Assistência Social, o artigo 18 da Lei 13.301/2016 prevê que tem direito ao benefício de prestação continuada temporário, a que se refere o artigo 20 da Lei 8.742/1993, pelo prazo máximo de três anos, na condição de pessoa com deficiência, a criança vítima de microcefalia em decorrência de sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo *Aedes aegypti*.

O mencionado benefício de prestação continuada, de natureza assistencial, é a garantia de um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família (art. 20 da Lei 8.742/1993)^[1]

No caso em estudo, o benefício deve ser concedido após a cessação do gozo do salário-maternidade originado pelo nascimento da criança vítima de microcefalia (art. 18, § 2º, da Lei 13.301/2016).

O artigo 18, parágrafo 3º, da Lei 13.301/2016, por sua vez, determina que a licença-maternidade prevista no artigo 392 da CLT (ou seja, da empregada gestante) deve ser de 180 dias no caso das mães de crianças acometidas por sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo *Aedes aegypti*, assegurado, nesse período, o recebimento de salário-maternidade previsto no artigo 71 da Lei 8.213/1991 (isto é, o salário-maternidade devido à segurada da Previdência Social).

Defende-se o entendimento de que essa disposição, quando presentes os seus requisitos, deve alcançar a empregada (segurada obrigatória da Previdência Social) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, na forma do artigo 392-A da CLT e do artigo 71-A da Lei 8.213/1991.

Logo, a empregada que for mãe de criança acometida por sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo *Aedes aegypti* tem direito à licença-maternidade de 180 dias (na esfera trabalhista) e ao salário-maternidade de 180 dias (no âmbito previdenciário).

Essa previsão aplica-se, no que couber, à segurada especial, contribuinte individual, facultativa e trabalhadora avulsa (art. 18, § 4º, da Lei 13.301/2016). Desse modo, as referidas seguradas do Regime Geral de Previdência, embora não sejam empregadas propriamente, quando forem mães de crianças acometidas por sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo *Aedes aegypti*, têm direito ao salário-maternidade de 180 dias.



Entende-se que a empregada doméstica também deve ser abrangida pelos referidos direitos previstos no artigo 18, parágrafo 3º, da Lei 13.301/2016, com fundamento nos artigos 20 e 25 da Lei Complementar 150/2015 (c/c art. 7º, parágrafo único, da Constituição da República), inclusive para que não haja tratamento desigual injustificado, ou seja, discriminatório.

O montante da multa prevista no artigo 8º da Lei 13.254/2016, *destinado à União*, pode ser utilizado nas ações previstas no mencionado art. 18 da Lei 13.301/2016 (art. 18, § 5º).

Trata-se de norma que certamente decorre do artigo 195, parágrafo 5º, da Constituição Federal de 1988, no sentido de que nenhum benefício ou serviço da Seguridade Social (como é o caso do salário-maternidade) pode ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total.

Esclareça-se que a mencionada Lei 13.254/2016 instituiu o Regime Especial de Regularização Cambial e Tributária (RERCT), para declaração voluntária de recursos, bens ou direitos de origem lícita, não declarados ou declarados com omissão ou incorreção em relação a dados essenciais, remetidos ou mantidos no exterior, ou repatriados por residentes ou domiciliados no País, conforme a legislação cambial ou tributária (art. 1º).

Como se pode notar, embora a Lei 13.301/2016 determine diversas ações voltadas à área da Saúde, também apresenta disposições que repercutem não só no contrato individual de trabalho, mas também na Assistência e na Previdência Social.

[1] Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito da seguridade social*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 285.