



GOMES COELHO & BORDIN
ADVOCACIA DESDE 1977

Hélio Gomes Coelho Junior
Mauro Joselito Bordin
Luís Alberto Gonçalves Gomes Coelho
Leila Gonçalves Gomes Coelho
Diego Lenzi Reyes Romero

José Roberto Ramos de Almeida
Rafael Antonio Rebicki
Andréa Carla Alvarenga de Lima
Valéria dos Santos Estorillio
Daniela Saad Tatit Rocha

Opinião legal

Maio, 13, 2021.

Senhores

ref.: Lei nº 14.151/21: dispõe sobre o afastamento da empregada gestante

Os empregadores brasileiros acordaram hoje, 13.05, com a Lei encimada que, sem dúvida, imporá obrigações e custos efetivos, muito maiores àqueles que empregam mais mão-de-obra feminina.

A Lei é **simples**, sem ornatos, de fácil compreensão. Mas, também é **simplória**, ingênua, em um dos seus tantos sentidos: inexperiente.

Ela foi produzida pelo Congresso e sancionada pelo Executivo e já vigora a partir de hoje, assim:

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.



Interpretemos a nova Lei:

1. Vigerá durante a “**emergência de saúde pública... do novo coronavírus**”.

Ou seja, a sua duração é por tempo incerto, pois ao Executivo caberá dizer a todos quando a emergência cessará. Poderá ter vida longa, então.

2. Ela foi feita para uma específica população empregada: **gestante**.

É dizer, desimportante o cargo ou função ocupados; e, irrelevante ser intelectual ou braçal o trabalho dado à empresa. Vai do CBO 5143-20, auxiliar de limpeza, ao 2031-15, pesquisadora em física.

3. Ela fixa que a gestante **deverá permanecer afastada das atividades presenciais**, de modo **remunerado**.

O ato legislativo, simplesmente, diz que a gestante não pode estar na empresa, independente de ordem ou orientação médica, e deve seguir sendo assalariada.

Até então, o Ministério da Saúde e o Ministério da Economia, por sua Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, isolada ou conjuntamente, cuidavam de estabelecer normativas, que colhiam as gestantes, sem proibi-las universalmente da prestação de serviços.

4. Ela diz também que a **gestante afastada** ficará à disposição da empresa para **atividades em domicílio, teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância**.

Simple assim.



O que cabe ser feito de modo institucional?

- ✓ Que as empresas dialoguem com os seus Sindicatos e que estes com suas Federações, com a finalidade de que suas Confederações patronais submetam o texto ao seus Jurídicos, para que avaliem a hipótese de ingresso de Ações Diretas de Inconstitucionalidade, haja vista a possível violação dela, a partir da certeza de que a Constituição Federal atribui à Previdência Social a proteção da maternidade, especialmente à gestante, sem embargo da concessão de privilégio indevido a uma porção de empregadas, que já conta com tutela suficiente, e assim impor às empresas um ônus intolerável.

O que cabe ser feito por sua empresa?

- ✓ Se possível o trabalho em domicílio, teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância, simplesmente, aplicar.
- ✓ Se não possível, por incompatível o trabalho ao largo da empresa:
 - ✓ Aplicar as hipóteses de “**redução de jornada e salário**” e “**suspensão temporária do contrato de trabalho**”, previstas na MP nº 1045/21, hipóteses que, sabem todos, exige o acordo.
 - ✓ Se as atribuições funcionais da grávida forem totalmente incompatíveis com o **trabalho em domicílio, teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância**, aplicar a suspensão do contrato, lembrada também a negociação sindical, para boa proteção, inclusive lembrado aqui o “**lay off**” do art. 476-A da CLT.
 - ✓ Aplicar as “**medidas trabalhistas**”, previstas na **MP 1046/21**, com ênfase às **férias individuais e coletivas, banco de horas**, com descarga em 18 meses após 25.08.21, se não prorrogada a referida MP.



- ✓ Pela legislação vigente, o afastamento da mulher grávida deve ocorrer **28 dias antes** da presumida data do parto, sendo que os 92 outros dias são usufruídos após tal evento.
 - ✓ O RH e o setor médico da empresa devem estreitar o diálogo em tal sentido, não tolerada a hipótese de início de fruição do salário-maternidade, pago pelo INSS, apenas pós-parto.
- ✓ Se o trabalho da mulher for em ambiente **insalubre**, cabe bem aplicado o **art. 394-A** da CLT, com atenção ao seu **parágrafo 3º**.
 - ✓ O RH e o setor médico da empresa também devem estreitar conversa, dada a possibilidade de ser considerada **gravidez de risco**, com percepção do salário-maternidade por todo o tempo da gestação e não restritamente aos 28 e 92 dias acima referidos.
- ✓ A referida Lei, como posta, representa efetiva **interrupção do contrato de trabalho** se não se exigir qualquer trabalho. Assim, para os fins de férias, tempo superior a 30 dias, com percepção de salário e sem trabalho, eliminará o período aquisitivo de férias em formação (**art. 133, II, CLT**).

São as **ferramentas possíveis** à aplicação de Lei, que é absolutamente equivocada, ao tratar de modo genérico uma multiplicidade de situações.

É a opinião.

A Banca está ao dispor para o manejo das situações peculiares da sua empresa.

GOMES COELHO & BORDIN – Sociedade de Advogados
hélío gomes coelho júnior