

## **GESTANTES E O TRABALHO REMOTO**

Orlando José de Almeida

Advogado Sócio de Homero Costa Advogados

Cristina Simões Vieira

Estagiária de Homero Costa Advogados

No dia 13 de maio do ano em curso foi publicada a Lei nº 14.151/2021, que contém único artigo e um parágrafo. A redação é a seguinte:

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.

A norma teve como origem o Projeto de Lei nº 3932/2020, de autoria da Deputada Federal Perpétua Almeida, do partido PCdoB do Acre.

Na Justificativa do Projeto foi mencionado que em "estudo publicado, a Federação Brasileira das Associações de Ginecologia e Obstetrícia, FEBRASGO, manifestou publicamente preocupação com relação ao número de mortes maternas decorrentes da Covid-19" e, ao final, concluiu:

Ainda a SOGESP orienta que as gestantes, durante a pandemia, sejam trocadas de função ou atuem apenas em trabalho remoto - home office - ou, para os casos nos quais essas opções não forem viáveis, o afastamento da gestante em razão da pandemia pelo Covid-19, sabendo-se que o não afastamento pode afetar a saúde da gestante e do bebê.

Considerando que o isolamento social é a forma mais eficaz de evitar a contaminação pelo vírus e que qualquer infecção grave pode comprometer a

evolução da gestação além de aumentar o risco de prematuridade, proponho o - projeto de Lei em tela e solicito o apoio dos nobres pares para a aprovação desta proposição.

Assim, pela relevância do tema, resta evidenciada a grande importância de aprovação da Lei.

No entanto, algumas ponderações se fazem necessárias.

Inicialmente, até mesmo quando se tratar de atividades que a empregada pode prestar por "meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância", o impacto para o empregador ocorrerá.

Essa afirmativa decorre porque é vedado ao empregador utilizar, inclusive, do sistema híbrido, ou seja, semipresencial, mediante comparecimento da empregada para execução dos trabalhos em alguns dias e remoto em outros, o que em muitas situações é imprescindível ou conveniente.

Realmente, quando não for possível a prestação dos serviços totalmente de forma remota a empregada "deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração."

Com efeito, não se trata de faculdade, mas de obrigação do empregador afastar a sua empregada gestante do trabalho presencial e de arcar com a sua remuneração.

E esse ônus, em um momento de enormes dificuldades econômicas geradas pela pandemia e das medidas sanitárias restritivas, se torna inequívoco, principalmente, para os empregadores de pequeno porte.

Aliás, merece ser realçado que a maioria das empresas brasileiras possuem menos de 5 (cinco) empregados. Nesse contexto, não é difícil imaginar o que poderá representar os custos para o empregador com a remuneração de um colaborador sem a execução dos trabalhos.

Esse impacto, no entanto, pode ser amenizado quando for possível utilizar de algumas medidas com vigência em parte do período da pandemia, como é o caso das Medidas Provisórias 1.045 e 1.046, publicadas em 28/04/2021.

A Medida Provisória 1.046/2021, instituiu “medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o prazo de cento e vinte dias, contado da data de sua publicação, para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) relacionadas a trabalho e emprego”.

As principais deliberações contidas na Medida Provisória são relativas à antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, utilização de banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e, ainda, do diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Noutro norte, a Medida Provisória 1.045/2021, instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, também com duração de 120 (cento e vinte) dias, para permitir redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Logo, durante parte do período, e se a empregada preencher os requisitos previstos na legislação em vigor, o empregador poderá fazer uso das referidas normas.

Efetivamente, são situações que permitem minimizar ou atenuar o custo financeiro, mas não soluciona o problema, considerando, especialmente, que:

- (i)** não existe certeza quanto ao tempo de vigência da lei, tendo em vista que perdurará “durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus”; e,
- (ii)** o empregador contrata o empregado para laborar e não o contrário, motivo pelo qual qualquer afastamento gera prejuízo no andamento dos trabalhos e impacta no resultado dos negócios.

Diante do exposto, mas sem perder de vista a importância da Lei 14.151/2021, seria mais prudente, nesse momento conturbado e de grandes dificuldades para os empregadores, que o Governo arcasse com os custos das contratações das empregadas gestantes, nas hipóteses em que o trabalho remoto for comprovadamente inviável ou impossível, no período que durar o estado de “emergência de saúde pública de

# HOMERO COSTA

## A D V O G A D O S

OAB / MG 001

importância nacional decorrente do novo coronavírus”. Afinal, trata-se de mais um ônus ao empregador em época de difícil sobrevivência.