

## DO TRABALHO DAS EMPREGADAS GESTANTES E O CORONAVÍRUS

Orlando José de Almeida

Advogado Sócio de Homero Costa Advogados

Rafael Euripedes Urquiza de Oliveira

Estagiário de Homero Costa Advogados

A Lei nº 14.151/2021 tem gerado inúmeras controvérsias, considerando que estabelece o afastamento da empregada gestante do trabalho presencial durante a emergência de saúde pública devido ao Covid-19, sem prejuízo a remuneração.

Neste sentido é de suma importância compreender o alcance da norma e as suas consequências.

O artigo 1º, da Lei, dispõe que *“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”*<sup>1</sup>.

O parágrafo único, do dispositivo citado, prevê que *“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”*. Assim a empregada, durante o período de gestação, poderá exercer a sua função em sua casa, por meio do trabalho remoto, quando o labor nessas condições for possível.

A norma tem por finalidade preservar a vida da gestante, uma vez que reduz a possibilidade de contágio com o Coronavírus. Aliás, em estudo publicado em julho de 2020, no periódico médico *International Journal of Gynecology and Obstetrics*, foi apontado *“que 124*

---

<sup>1</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm)

*mulheres gestantes ou que estavam no período do puerpério morreram de Covid-19 no Brasil. Esse número representa 77% das mortes registradas no mundo*<sup>2</sup>.

A previsão legal se estende, naturalmente, ao nascituro.

A mencionada lei, que contém somente um artigo e um parágrafo, gera grandes consequências e impactos de ordem jurídica e econômica, já que a gestante deve realizar o seu trabalho apenas no seu domicílio, repita-se, quando for possível.

Mas, independentemente de ser executada a prestação de serviços, a remuneração será devida pelo empregador.

No entanto, existem algumas atividades que não são adaptáveis ao trabalho remoto. E a título meramente exemplificativo destacam-se as tarefas relacionadas à limpeza dos estabelecimentos empresariais e o trabalho dos empregados domésticos.

Nesta hipótese, além do empregador não contar com a força de trabalho de sua empregada, em muitas situações será necessário contratar e treinar outro profissional, arcando com os novos custos inerentes.

Buscando corrigir as distorções, pelo menos em parte, encontra-se em tramitação o Projeto de Lei nº 2.058/2021<sup>3</sup>, de autoria de Deputado Federal Tiago Dimas, do partido Solidariedade pelo Estado de Tocantins.

Relativamente aos impactos negativos da Lei nº 14.151/2021, o Deputado Tiago Dimas destacou, ainda, que *"por vezes, o que se verá (e o que já se vê) é a opção do empregador pela não contratação de mulheres, ocasião em que deliberadamente optará por critérios alegadamente discriminatórios para a contratação de novos funcionários, evitando contratar empregadas do sexo feminino."*

---

<sup>2</sup> <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/07/14/brasil-tem-77percent-das-mortes-de-gestantes-e-puterperas-por-covid-19-registradas-no-mundo-diz-estudo.ghtml>

<sup>3</sup> <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pl-2058-2021>

Diante disso, a proposição do Autor do Projeto de Lei é a de transferir, em algumas hipóteses, essa despesa para o Governo “*por entender que seriam injustas a atribuição deste custo ao empregador e a criação de novas despesas ou diminuição de receita*”.

O Projeto de Lei após receber algumas emendas, foi encaminhado ao Senado Federal, depois retornou à Câmara dos Deputados e, por fim, foi remetido ao Executivo e aguarda sanção do Presidente da República.

É importante, destacar as principais mudanças do Projeto:

- (i) O afastamento do trabalho presencial de que trata a Lei 14.151/2021 alcança apenas a gestante ainda não totalmente imunizada. Com a vacinação completa, observadas as condições e critérios definidos pelo Ministério do Trabalho e Previdência, a empregada deverá retornar ao trabalho presencial;
- (ii) A empregada gestante que se recusar ou optar por não se vacinar contra o novo coronavírus também deve retornar ao trabalho presencial. Nessa hipótese, é necessário assinar termo de responsabilidade, manifestando livre consentimento para o exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir as medidas preventivas adotadas pelo empregador;
- (iii) Caso as atividades presenciais da trabalhadora, inclusive doméstica, não possam ser exercidas por meio de teletrabalho ou outra forma de trabalho a distância, a situação será considerada como gravidez de risco até ela completar a imunização, quando deverá retornar ao trabalho presencial. Durante esse período – da gravidez de risco - será concedido o salário-maternidade;
- (iv) O afastamento quando houver a interrupção da gestação, na forma prevista no art. 395, da CLT (aborto espontâneo ou não criminoso), também autoriza a concessão do salário-maternidade; e,
- (v) O empregador poderá alterar as funções exercidas pela empregada gestante, respeitadas as suas competências e condições pessoais, para que esta possa realizar o trabalho remotamente, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial.

Conclui-se que as alterações sugeridas, em um sentido geral, são benéficas, pois resguarda a vida da gestante e do nascituro e, ainda, o empregador não fica muito prejudicado financeiramente caso a empregada não possa realizar seu trabalho remotamente. Portanto, se o Projeto for convertido em Lei, passará a existir maior equilíbrio entre as partes (empregados e empregadores).