

ANÁLISE DA LEI 14.151 DE 12 DE ABRIL DE 2021.

POR LEONARDO SANTOS DE RESENDE - OAB/MT 6.358
E LÍVIA CAROLINA SOARES ARANTES – OAB/MT 16.306-B
RONDONÓPOLIS/MT, 13 DE MAIO DE 2021.

Publicada hoje (13/05) a lei 14.151, de 12 de maio de 2021, já está em pleno vigor e num breve artigo trata especificamente sobre a obrigatoriedade do afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus.

O texto da lei é tão curto que é possível a sua transcrição, como segue: *“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.”*, mas inversamente proporcional a simplicidade de sua redação é a complexidade de questionamentos que dela brotam.

Dentre os principais questionamentos podemos enumerar os seguintes:

1. A partir de quando devo afastar a gestante das atividades presenciais?
2. E se o trabalho desenvolvido pela gestante não puder ser realizado em casa por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância?
3. É obrigatório o afastamento da gestante das atividades presenciais na empresa?
4. Se não haverá prejuízo quanto a remuneração da gestante, quem vai pagar?
5. É preciso algum atestado para o afastamento da gestante?

A partir desses questionamentos, sem prejuízo de outros que possam e certamente irão surgir, nos arriscamos a trazer orientações para que os empregadores



possam enfrentá-las, começando pelo primeiro: A partir de quando devo afastar a gestante das atividades presenciais?

Uma vez que o art. 2º da Lei 14.151 trouxe expressamente que o seu vigor começa a partir da sua publicação, e que esta publicação aconteceu hoje, 13/05/2021, na Edição nº 89, Seção 1, Página 4, do Diário Oficial da União, conseqüentemente o que está disposto na Lei já está valendo, portanto, o afastamento da gestante deverá ser feito a partir de hoje (13/05/2021), sendo autorizado apenas o trabalho em casa por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

A resposta a primeira questão já nos leva ao segundo questionamento: E se o trabalho desenvolvido pela gestante não puder ser realizado em casa por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância?

Sabidamente há atividades que precisam e somente podem ser exercidas na empresa, entre elas frentista de posto, enfermeiros, doméstica, neste caso a empregada, nos termos da Lei 14.151 estará incapacitada pelos termos da lei para o trabalho, e essa incapacidade poderá ser atestada pelo médico do trabalho.

Inobstante toda a liberdade do profissional médico que irá avaliar a empregada, uma vez que a Lei 14.151 não permite seu trabalho, e que pelo estado gravídico a empregada passa a fazer parte do grupo de risco para COVID-19, conseqüentemente poderá o médico atestar sua incapacidade para o trabalho presencial, o que autorizaria seu afastamento e ingresso com o pedido do benefício previdenciário de auxílio-doença.

Lembrando que a Lei 14.151 não trouxe nada exposto quanto a isso, garantindo apenas a manutenção da remuneração da empregada, mas a negativa do INSS precisaria ser justificada, enquanto a própria justificção do Projeto de Lei nº 3932/2020 que se converteu na Lei 14.151 trouxe que *"A SOGESP (Associação de Obstetrícia e Ginecologia do Estado de São Paulo), recomenda, no caso de gestante assintomática, que o médico elabore um relatório atestando que a paciente é gestante (inserir a CID Z32.1 Gravidez confirmada), apontando o número de semanas de gestação e informando que se trata de grupo de risco para Covid-19."*



Agora, pode acontecer da funcionária não querer se afastar do trabalho por qualquer motivo, aí temos outra questão: É obrigatório o afastamento da gestante das atividades presenciais na empresa?

Pela leitura da Lei 14.151, nos parece impositivo o afastamento, pois ao trazer a expressão "...deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial...", não abre exceções para que a colaboradora gestante continue a exercer suas atividades dentro da empresa.

Quanto ao questionamento "Se não haverá prejuízo quanto a remuneração da gestante, quem vai pagar?", pela resposta a segunda questão entendemos que os primeiros 15 dias de afastamento ficam por conta da empresa, enquanto os demais ficam a cargo do INSS que pagará a colaboradora gestante o benefício previdenciário do auxílio-doença.

Da mesma forma, a resposta a segunda questão também responde o questionamento se "É preciso algum atestado para o afastamento da gestante?", dependendo de uma declaração ou atestado assinado por Médico do Trabalho, afirmando que a gestante pertence ao grupo de risco COVID-19, devendo permanecer afastada das atividades presenciais por um número determinado de dias.

Ressaltamos que a análise caso a caso permitirá, até, a suspensão do contrato de trabalho por até 120 dias com pagamento do benefício pelo governo, observadas as regras da Medida Provisória nº 1045/2021.

Desta forma, recomendamos o imediato encaminhamento das colaboradoras gestantes para realização de exame com Médico do Trabalho, afim de que este possa atestar à luz da Lei 14.151, os limites da capacidade ou não da colaboradora para o exercício de suas atividades.

PALAVRAS-CHAVE: LEI 14.151 – AFASTAMENTO – GESTANTE – TELETRABALHO – HOME OFFICE – CORONAVÍRUS.

