

Rosa: Afastamento compulsório da empregada gestante é um erro

Em 24/7/2020, foi apresentado no Plenário da Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 3.932/2020, sendo submetido ao regime de urgência. A proposta: imposição de afastamento das empregadas gestantes "em virtude do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de



Na referida data, fazia pouco mais de cinco meses que o

Ministério da Saúde, por meio da Portaria 188, de 3/2/2020, havia declarado Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) em decorrência da infecção que passou a ser chamada de Covid-19.

A justificativa apresentada na proposta legislativa foi a de "proteger as mulheres gestantes de forma mais ampla e efetiva", uma vez que o Ministério da Saúde teria observado "altos índices de complicações, incluindo mortalidade, em mulheres no ciclo gravídico-puerperal com infecções respiratórias, sejam elas causadas por outros coronavírus³ (SARS-CoV e MERS-CoV), ou pelo vírus da influenza H1N1_{4,5}".

Ao final do processo legislativo, o projeto de lei foi sancionado pelo presidente da República, resultando na edição da Lei 14.151, de 12/5/2021, cuja redação tem o seguinte teor:

"Artigo 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.

Artigo 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação."

Apesar da louvável tentativa de colocar a empregada gestante a salvo do risco de contrair Covid-19, a lei, na verdade, padece de dois graves problemas cujas consequências são um risco à política de inserção da mulher no mercado de trabalho.

O primeiro defeito, talvez o mais óbvio, é que a lei pressupõe equivocadamente que todas as atividades laborais desempenhadas por gestantes podem ser exercidas à distância.

De acordo com a lei, a partir da confirmação do estado gravídico da empregada, esta deve ser obrigatoriamente afastada das atividades presenciais, passando a exercer suas funções em seu domicílio. No entanto, é notório que há inúmeras atividades que são incompatíveis com o trabalho remoto, que somente são viáveis presencialmente. É o caso das vendedoras, das repositoras de supermercado, das caixas de banco, das recepcionistas, das domésticas etc.

Como essas profissionais serão capazes de exercer suas atividades laborais a partir da segurança de seus lares? Obviamente que, na esmagadora maioria dos casos, isso será impossível. Mesmo assim, a empregada gestante deve ser afastada de suas atividades presenciais, *"sem prejuízo de sua remuneração"*, conforme expressamente determina a lei.

Daí decorre o segundo problema da lei. A empregada gestante, mesmo sem poder exercer suas atividades à distância, deve ter sua remuneração integralmente paga pelo empregador.

Na prática, em razão da citada lei, a gravidez na pandemia, nos casos de inviabilidade de desenvolvimento das atividades à distância, passou a ser hipótese de interrupção do contrato de trabalho [2], já que a empregada gestante não prestará seus serviços ao empregador, mas continuará a fazer jus à sua remuneração.

Ao contrário do que ocorreu com a Medida Provisória 936/2020, convertida na Lei 14.020/2020, que implementou medidas para a manutenção do emprego [3], a Lei 14.151/2021, em momento extremamente delicado vivenciado pela economia nacional, criou mais um encargo a ser suportado exclusivamente pelo empregador.

Assim fazendo, a pretexto de proteger a saúde da empregada gestante e do nascituro, a lei criou, na prática, um desestímulo à contratação de mulheres em idade fértil durante a pandemia, indo na contramão da efetivação dos seus direitos sociais.

O projeto de lei deveria ter sido objeto de uma reflexão mais profunda, a fim de prever solução para tais casos ou, ao menos, uma compensação ou alívio ao empregador, como, por exemplo, a suspensão do pagamento do FGTS da empregada afastada, a redução da alíquota dos tributos incidentes sobre a folha de pagamentos, etc.

O fato é que o texto que foi aprovado representa, sem sombra de dúvidas, um desestímulo à contratação de mulheres em idade fértil durante a pandemia.

[1] Íntegra do projeto de lei disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node011abw8gb35emwiujgf5

[2] Segundo Maurício Godinho Delgado, "... a interrupção contratual é a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais" (*in* Curso de Direito do Trabalho, p. 1262. Edição do Kindle).

[3] Tais como: o pagamento, pelo Governo Federal, de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Date Created

09/06/2021