



## Araujo: Contrato de trabalhadora gestante pode ser suspenso

A Lei 14.151, publicada em maio, garante regime de teletrabalho às trabalhadoras gestantes enquanto durar a pandemia. A norma determina que, durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de remuneração.



Essa lei é omissa em vários pontos importantes,

gerando diversas dúvidas às empresas, em especial sobre a aplicabilidade para as colaboradoras que atuam em cargos não compatíveis com o home office ou teletrabalho.

Nesse caso, a Lei 14.151 poderia ter permitido expressamente que a funcionária que tivesse cargo incompatível com home office pudesse utilizar-se dos institutos previstos nas MPs 1.045 e 1.046, que dispõem sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Mas, como a lei não aborda esse ponto, os especialistas têm defendido que o empregador poderá utilizar as medidas trabalhistas disponíveis para o afastamento da empregada gestante do trabalho, como por exemplo, a suspensão do contrato de trabalho.

Esse entendimento parte da ideia que não há vedação expressa na [Lei 14.151 de 2021](#) para a celebração de acordo de suspensão temporária de contrato de trabalho com empregadas gestantes. Além disso, o artigo 13 da MP 1.045 autoriza expressamente a adesão da trabalhadora gestante às medidas de redução e suspensão do novo Programa Emergencial. Portanto, se não puder colocar a gestante na suspensão do contrato de trabalho, subtende-se que as normas do governo estariam conflitantes entre si.

Assim, ainda que a norma seja omissa quanto aos casos em que a empregada possua cargo incompatível com home-office, entende-se ser possível suspender contrato de trabalho da gestante, desde que observados os seguintes aspectos: a) a necessidade de complementação para que a colaboradora não sofra redução salarial; b) necessidade de acordo escrito individual ou coletivo, de acordo com o salário da empregada; c) as estabilidades (gestacional e da MP) devem ser somadas conforme previsão expressa da MP.

Dessa forma, caso a gestante concorde em firmar o acordo individual de suspensão da jornada, a sua implementação deve prever o pagamento — em complementação ao valor do Benefício Emergencial de Preservação do emprego



---

— de uma ajuda compensatória de natureza indenizatória, de modo a garantir que receba, entre o valor do benefício emergencial e da ajuda compensatória, o mesmo valor líquido que vinha recebendo mensalmente do empregador, garantindo, dessa forma, a manutenção de sua renda.

Com relação a à estabilidade, é importante esclarecer que, de acordo com a MP 1.045, a gestante tem estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Após esse período, tem direito a uma garantia provisória no emprego equivalente ao período acordado para suspensão do contrato de trabalho. Ou seja, durante os cinco meses após o parto não poderá haver demissão e após esse período irá iniciar a estabilidade da MP 1.045.

Caso a empregada gestante se recuse a firmar o acordo individual de suspensão ou redução, a empresa tem as seguintes opções: a) conceder antecipação de férias de 30 dias, nos termos previstos no artigo 5º da MP 1046, avisando a trabalhadora gestante com 48 horas de antecedência; b) implementar o banco de horas negativo, caso a função da gestante não possa ser desempenhada em domicílio; c) remanejar a empregada para outra função compatível com o trabalho à distância (nesse ponto, apesar da lei não ser clara, o entendimento é de ser legalmente possível o remanejamento, desde que as novas atividades sejam compatíveis com as aptidões da empregada e que não haja redução salarial).

Assim, considerando que manter as colaboradoras gestantes em casa, à disposição, com remuneração integral, gera grande custo para as empresas, estas poderão utilizar-se das normas previstas nas MPs 1.045 e 1.046 para reduzir os custos da empresa enquanto as MPs possuírem validades ou forem convertidas em lei.

O prazo de vigência da MP é de 60 dias, prorrogável uma vez por igual período. Caso não sejam convertidas em lei nesse prazo, as medidas provisórias perdem a sua eficácia, cabendo ao Congresso Nacional elaborar decreto legislativo para disciplinar as relações jurídicas decorrentes da MP revogada implicitamente.

Atualmente, a MP 1.045 encontra-se na Câmara dos Deputados e, em seguida, será enviada para o plenário do Senado. No entanto, caso perca a validade, é importante destacar que a MP produz efeitos imediatos, ou seja, os atos praticados no período em que esteve vigente são considerados válidos.

De modo geral, a Lei 14.151/21 é benéfica e necessária às gestantes, mas devido à sua simplicidade é preciso que ocorram ajustes ou interpretações. Igualmente, a MP 1.045 prevê alternativas que amenizam a crise decorrente da Covid-19 no âmbito das relações de trabalho, as quais objetivam a manutenção do funcionamento das empresas, bem como de seus respectivos quadros de colaboradores. Por isso, é totalmente aceitável o entendimento de que não sendo possível o teletrabalho, a empregada gestante poderá, por acordo individual ou coletivo, submeter-se à suspensão contratual, com percepção do benefício emergencial e eventual ajuda de custo, mesmo na vigência da atual Lei 14.151/21, desde que a medida não afete diretamente a remuneração da gestante.

## **Date Created**

21/06/2021