

Lei que instituiu home office para grávidas deixou lacunas

A [Lei 14.151](#), que instituiu o trabalho remoto para mulheres grávidas enquanto durar o estado de calamidade de saúde por causa da Covid-19, deixou algumas brechas, apontadas por especialistas.



Segundo o texto, sancionado por Jair Bolsonaro na quinta-

feira (13/5), a empregada gestante não poderá exercer suas atividades de forma presencial, mas ficará à disposição para trabalhar "em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância".

As advogadas **Ana Paula Ferreira Vizintini** e **Paula Ottero**, da equipe de Direito Trabalhista do escritório Schmidt, Valois, Miranda, Ferreira & Agel, apontam questões importantes que não foram respondidas pelo texto da lei.

"No atual cenário, como já vem acontecendo com outras diversas normas trabalhistas relacionadas ao combate ao coronavírus, a lei traz, inicialmente, alguns questionamentos, ainda sem respostas claras e objetivas, tais como: (i) a gestante poderá exercer remotamente atividades diversas daquelas exercidas presencialmente? (ii) a gestante poderá ter seu contrato de trabalho suspenso ou sua jornada e salário reduzidos com complementação pelos programas governamentais ou o empregador terá que arcar com a integralidade da remuneração? (iii) como fica a situação da trabalhadora doméstica, que se ativa em domicílio, mas diverso do seu?", questionam.

"Como ocorre em outras inovações legislativas, só o tempo ditará e pacificará os entendimentos a respeito, mas, por cautela, sugerimos, sempre, atenção a chamada *mens legis*, ou intenção do legislador com a promulgação do texto", opinam.

"Na hipótese da lei em comento, a ideia é afastar a trabalhadora gestante — insere em reconhecido grupo de risco no cenário da pandemia — do risco de exposição no trabalho presencial, sem prejuízo do seu sustento. Portanto, a avaliação de eventuais medidas alternativas a respeito deve seguir, sempre, essa mesma inspiração."

Roberto Kurtz, sócio trabalhista do Kincaid Mendes Vianna Advogados, concorda. "Como a lei não faz qualquer tipo de ressalva e o intuito foi justamente proteger a gestante e o nascituro dos riscos da Covid-

19, estaria a cargo do empregador o pagamento dos salários mesmo sem a prestação dos serviços", afirmou o advogado.

Ele aponta algumas alternativas. "Nesses casos o empregador poderia buscar alternativas para atribuir à empregada outras atividades, desde que não fujam do escopo do contrato e sejam compatíveis com a sua condição pessoal ou, até mesmo, fazer uso da suspensão temporária do contrato de trabalho expressamente autorizada pelo artigo 13 da Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021."

Erika Mello, especialista em *compliance* trabalhista do PG Advogados, lembra que, além da nova lei, a "empregada gestante também não pode ser dispensada, pois goza de garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto".

Se o empregador não puder oferecer os equipamentos necessários para o trabalho em home office, impedindo a empregada gestante de trabalhar, o período da jornada normal deve ser computado como tempo de trabalho à disposição do empregador. "Ou seja, a trabalhadora não poderá sofrer nenhum prejuízo."

"É recomendável que os empregadores deixem as regras claras e formalizem da melhor forma o que for possível e necessário", prossegue a advogada, de modo a garantir acompanhamento e apoio à funcionária durante o período em que o contrato tiver de ser adaptado.

"Apesar de a MP ter dispensado, para a alteração de regime para uma das formas de trabalho à distância, a necessidade de acordo individual, coletivo, bem como o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, é recomendável que os empregadores deixem as regras claras e formalizem da melhor forma o que for possível e necessário."

"O artigo 75-E, Parágrafo Único, da CLT, por exemplo, prevê que no regime de teletrabalho 'o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador'", exemplifica.

"Recursos como suspensão do contrato de trabalho, banco de horas e concessão de férias podem ser boas alternativas, mas precisam ser analisados com cautela para o correto dimensionamento dos benefícios e riscos a curto, médio e longo prazo, tanto para o empregador quanto para a empregada", completa a advogada.

Mas, para o advogado **Arno Bach**, a lei pode ter efeito contrário da proteção. "Em que pese proteger a maternidade, a lei traz um retrocesso e cria-se um preconceito para contratação de mulheres. Do jeito que foi aprovada, quem vai pagar essa conta serão os empregadores, sem nenhum auxílio do Estado."

"Assim, infelizmente, uma possível solução é suspender o contrato de trabalho das funcionárias gestantes — inclusive as empregadas domésticas gestantes —, que são os 120 dias de vencimento da MP 1.045, e acompanhar o desenrolar da vacinação. Elas manterão seus direitos trabalhistas preservados, mas terão que se afastar e — neste caso — não receberão seus salários", finaliza.

Date Created

16/05/2021