

Rosa e Santos: O afastamento da gestante das atividades presenciais

Com o avanço das consequências causadas pela pandemia da Covid-19, diversas medidas têm sido tomadas pelo governo visando a diminuir as chances de contágio. Como parte dessas medidas, foi



inte:

"Lei 14.151, de 12 de maio de 2021, 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".

E seu parágrafo único declara 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 à distância. Toda empregada gestante tem que estar afastada do trabalho presencial".*

A Lei nº 14.151 foi taxativa ao afastar qualquer empregada gestante das atividades de trabalho presencial "sem prejuízo de sua remuneração", podendo esta ficar em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância

Mas e a classe em que o trabalho só pode ser executado de maneira exclusivamente presencial?

A lei defende que mesmo empregadas domésticas, ou quando não existe a possibilidade de exercer o teletrabalho, devem se manter afastadas sem prejuízo de sua remuneração. O assunto tem gerado polêmica no mundo jurídico, pois gera o prejuízo ao empregador que, além de manter o salário da pessoa afastada, se vê também obrigado a contratar outra pessoa para suprir aquela demanda por todo o período de afastamento da gestante.

Uma alternativa para essa situação conflituosa é o ingresso de uma ação judicial para que o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) efetue o pagamento da empregada durante o período de afastamento. Desde que a lei foi sancionada até os dias atuais, diversos empregadores têm recorrido à Justiça para conseguir o direito de afastamento da empregada gestante que não pode exercer suas atividades via teletrabalho pelo INSS. Esse cenário traz esperanças para que os empregadores não sejam duplamente lesados (ao manter salário de funcionária afastada e ser obrigado a contratar outra pessoa para suprir tal

demanda), sob o argumento de que essa mesma lei não determina quem deve remunerar a empregada. Seguindo a mesma linha de raciocínio, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua convenção N° 103, estabelece nos seus artigos 3° e artigo 4°, e parágrafo 8° do mesmo artigo, o seguinte:

"Artigo 3° — 1) Toda mulher a qual se aplica a presente convenção tem o direito, mediante exibição de um atestado médico que indica a data provável de seu parto, a uma licença de maternidade.

Artigo 4° — 1) Quando uma mulher se ausentar de seu trabalho em virtude dos dispositivos do artigo 3 acima, ela tem direito a prestações em espécie e a assistência médica.

§8°. Em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega".

Mas lembre-se: mesmo com todo o embasamento legal a seu favor, tal decisão ainda cabe ao juiz e, caso não consiga um resultado favorável, existem outras alternativas como suspensão do contrato de trabalho e antecipação de até duas férias e feriados, que também reduzem os danos à parte empregadora também.

Date Created

18/10/2021