



Novas regras do trabalho presencial da gestante na Covid-19

A Câmara dos Deputados aprovou recentemente um importante e muito aguardado projeto de lei que trata do trabalho das gestantes neste período ainda de pandemia. O texto que se encontra no site do presidente da República, o que deve ocorrer, aliás, nos próximos dias.



Ricardo Calcini
professor, consultor
e advogado trabalhista

Com efeito, o Projeto de Lei (PL) 2.058/2021 trará significativas

modificações na Lei 14.151, de 12 de maio de 2021 [\[1\]](#), que dispõe até então acerca do afastamento da empregada gestante nas atividades de trabalho presencial durante o estado de emergência de saúde pública decorrente da pandemia da Covid-19.

A lei acima mencionada, sem as futuras alterações legislativas propostas, preceitua ainda hoje, em seu artigo 1º, que *"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"*.

Indubitavelmente, a Lei 14.151/2021 à época sancionada pelo governo federal, que trouxe apenas dois artigos, determinou, sem nenhuma parametrização, o afastamento compulsório da empregada gestante das atividades laborativas, deixando, porém, inúmeras lacunas e dúvidas.

Para o autor de tal projeto de lei, a justificativa [\[2\]](#) se dá em razão de propor um caminho para que o empregador não seja necessariamente responsabilizado por suportar os custos, sem a contrapartida do trabalho da empregada, no período de afastamento.

Em sentido contrário [\[3\]](#), outros parlamentares tentaram obstaculizar a votação e criticaram o projeto de lei por entenderem que ele apresenta um desprezo pelas pessoas do sexo feminino [\[4\]](#).



Entretanto, os desafios em torno da temática da mulher gestante no mercado de trabalho, além das inerentes dificuldades decorrentes da maternidade, são realidades que se fazem presentes atualmente.

Para tanto, uma pesquisa realizada pela Catho apontou que 30% das mulheres desaparecem do mercado de trabalho para cuidar dos filhos, enquanto para os homens esse percentual caiu para 7% [5].

Lado outro, segundo um estudo divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em março de 2021 apenas 56,6% das mães na faixa etária de 25 a 49 anos que possuem filhos em casa estão empregadas [6].

Ora, não bastasse essa discriminação no mercado de trabalho, outra investigação demonstrou que além das consequências psicológicas negativas, essa conduta ainda pode desestabilizar as saúdes da mãe e do bebê [7].

Do ponto de vista normativo brasileiro, a Constituição Federal assegura, em seu artigo 6º [8], a proteção à maternidade da mulher trabalhadora e a infância, juntamente com outros direitos sociais.

Já sob a ótica normativa internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 25 [9], traz esta proteção maternal e a infância, garantindo cuidados e auxílio especial.

De outro norte, a Convenção 103 da Organização Internacional do Trabalho aborda o amparo à maternidade, de modo que o artigo IV-1 [10] assegura o direito à prestação em espécie e à assistência médica.

Sobre as garantias de emprego da mulher gestante, oportunos são os ensinamentos de Rosângela Rodrigues Dias Larcerda, Silvia Teixeira do Vale e Viviane Christiane Martins Ferreira [11]:

"A proteção constitucional do trabalho da mulher foi erigida a um patamar de grande relevância no texto da Constituição Federal de 1988, indubitavelmente — entretanto, ainda há um longo caminho a ser trilhado. É imperioso, pari passu com a evolução normativa, a plena efetivação dos direitos fundamentais sociais relativos à proteção da saúde e integridade física da mulher trabalhadora e do seu direito à maternidade.

O trabalho feminino precisa ser amparado por normas tuitivas infraconstitucionais e constitucionais, bem como pela criação e implementação de políticas públicas que assegurem, principalmente para as camadas mais vulneráveis da população, a concretização destes mesmos preceitos normativos".

Dito isso, se o projeto for sancionado pelo presidente da República, as novas disposições modificarão a Lei 14.151/21, em especial para determinar o retorno das empregadas gestantes em certas situações.

Nesse sentido, após a imunização completa da empregada gestante, em conformidade com as orientações do Ministério da Saúde, a trabalhadora deverá retornar às atividades laborativas presenciais.

Da mesma forma, o retorno deverá ocorrer uma vez cessado o estado de emergência ou em caso de aborto espontâneo, com o recebimento do salário-maternidade, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho.



Noutro giro, caso a empregada gestante se recuse a se vacinar, deverá ser realizado um termo de responsabilidade e de livre assentimento para o exercício do trabalho presencial.

Frise-se, de outro norte, que se a empregada gestante não conseguir desempenhar as suas atividades mediante o regime de teletrabalho, neste contexto a gravidez será considerada de risco, até que ocorra a imunização e, por conseguinte, o retorno ao trabalho presencial.

Portanto, em conformidade com o texto do projeto de lei aprovado, a empregada gestante poderá permanecer afastada do trabalho presencial na hipótese de não ter ocorrido totalmente a sua imunização, exceto no caso de recusa e desde que assine o termo de responsabilidade.

É forçoso lembrar que, no caso de recusa, além da assinatura do referido termo, a empregada deverá se comprometer a seguir todas as medidas preventivas elegidas pelo empregador.

Em arremate, o projeto de lei não debate regras específicas para as empregadas gestantes que apresentem comorbidades, razão pela qual inobstante seja ele futuramente sancionado, é imperioso destacar que o texto seja interpretado à luz da Carta Maior e dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho.

[1] Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm. Acesso em 20/2/2022.

[2] Disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2023680. Acesso em 22/2/22.

[3] Disponível em <https://ptnacamara.org.br/site/pt-vota-contraprojeto-que-permite-o-retorno-das-gravidas-ao-trabalho-presencial-sem-se-vacinar/>. Acesso em 22/2/2022.

[4] Disponível em <https://www.camara.leg.br/noticias/851690-camara-aprova-novas-regras-sobre-trabalho-de-gestantes-na-pandemia/>. Acesso em 21/2/2022.

[5] Disponível em <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/05/10/pesquisa-mostra-que-30percent-das-mulheres-deixam-trabalho-por-causa-dos-filhos-homens-sao-7percent.ghtml>. Acesso em 20/2/2022.

[6] Disponível em <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/05/4923276-mercado-de-trabalho-ainda-e-rigido-com-mulheres-que-sao-maes.html>. Acesso em 20/2/2022.



[7] Disponível em <https://bebe.abril.com.br/gravidez/discriminacao-por-gravidez-no-trabalho-pode-afetar-saude-da-mae-e-do-bebe/>. Acesso em 20/2/2022.

[8] "Artigo 6º – São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição".

[9] "Artigo 25 –

1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.

2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social".

[10] "Artigo IV – 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".

[11] PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: BREVES CONSIDERAÇÕES . Rev. TST, São Paulo, vol. 87, nº 3, jul/set 2021, disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195278/2021_lacerda_rosangela_protecao_trabalho. Acesso em 20/2/2022.

Date Created

24/02/2022