

| EMPREGADA GESTANTE:

QUAL MEDIDA ADOPTAR APÓS A PUBLICAÇÃO DA LEI Nº 14.151/2021

02. O QUE É?

A Lei nº 14.151/2021, foi publicada no Diário Oficial da União em 13 de maio de 2021 e estabelece que durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente da Covid-19, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.

A empregada afastada ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Lembramos que esta já era a orientação do Ministério Público do Trabalho, através da Nota Técnica nº 01/2021, de 14/01/2021. Porém, a partir de 13/05/2021 a empregada gestante não pode exercer atividades presenciais por força de lei.

QUAIS ALTERNATIVAS ESTÃO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Antes de conceder a licença remunerada de que trata a Lei N° 14.151/2021, o empregador poderá utilizar as medidas trabalhistas disponíveis para o afastamento da empregada gestante do trabalho, como concessão de férias, horas de folga que estejam acumuladas em banco de horas e trabalho em domicílio, por exemplo.

04. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.046 DE 2021

Entendemos que o empregador poderá adotar as seguintes alternativas previstas na Medida Provisória Nº 1.046/2021 também para a empregada gestante:

- teletrabalho;
- antecipação de férias individuais;
- inclusão em férias coletivas;
- aproveitamento e a antecipação de feriados;
- banco de horas.

REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO | MP 1.045/2021

Com a publicação da Lei N° 14.151/2021, a empregada gestante não poderá firmar acordo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário para trabalho presencial, somente para teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO – MP Nº 1045 DE 2021

Não há vedação expressa na Lei Nº 14.151/2021 para a realização de acordo de suspensão temporária de contrato de trabalho com a empregada gestante. Contudo, o tema ainda é polêmico. Conforme a Lei Nº 14.151/2021, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração, e na adoção do acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata a Medida Provisória Nº 1.045/2021, haverá prejuízo para a trabalhadora em relação ao FGTS e ao INSS, ainda que haja pagamento de ajuda compensatória.

Lembramos ainda que para a realização de acordo individual deve haver a concordância da empregada.

Para cumprir a obrigação da Lei N° 14.151 de 2021, inicialmente o empregador poderá adotar a concessão de férias, ainda que de forma antecipada, procedimento previsto na Medida Provisória N° 1.046/2021.

A concessão de férias não prorroga o período de estabilidade da empregada, o que acontecerá em caso de acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho (MP 1.045/2021).

Lembrando, caso seja opção do empregador aplicar os benefícios concedidos na MP 1.045/2021, a empregada gestante terá estabilidade provisória, por igual período ao que foi concedido de benefício.

Exemplo:

Suspensão do Contrato de Trabalho por 120 dias = Garantia de trabalho por 120 dias após o encerramento da Suspensão (Esse período será contado a partir do primeiro dia subsequente após o término da estabilidade provisória da gestante prevista na CLT).

Se você tiver alguma
dúvida.

Não hesite em perguntar.

fonsecamicheline@aliancapericia.com.br