

LEI 14.151/2021 – Sobre o afastamento de colaboradoras gestantes

O Governo Federal publicou nesta quinta-feira a Lei nº 14.151, que dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública do coronavírus (COVID-19).

As colaboradoras gestantes devem ser afastadas do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração, podendo exercer atividades de forma remota, por teletrabalho ou qualquer outra forma de trabalho a distância.

Destacamos orientações em geral que concernem à legislação trabalhista (CLT) para complementar o assunto da lei nova (Lei nº 14.151/2021), sobre o tema de gestantes no ambiente de trabalho.

A legislação trabalhista já determinava, mesmo antes da Lei nº 14.151/2021, que as colaboradoras grávidas tinham que ser afastadas de atividades insalubres, independentemente do grau de exposição (art. 394-A, CLT).

A diferença é que antes dessa lei era possível realocar presencialmente a empregada gestante para uma outra área da empresa sem riscos de insalubridade (como por exemplo em atividades administrativas). Dessa forma, a atividade presencial poderia ser mantida – todavia, a CLT estabelece que se não houver local salubre na empresa a empregada deve ser afastada desde o início da gravidez, com a percepção do salário-maternidade.

Agora com a Lei nº 14.151/2021 a colaboradora gestante deve ser afastada do trabalho presencial como um todo, sendo salubre ou não a atividade desenvolvida pela empregada, tendo em vista a exposição ao coronavírus que enquadra grávidas como um potencial grupo de risco.

Desta feita, com a vinda desta lei, as recomendações nos casos de empregadas gestantes – de funções insalubres ou não – que ainda estão em atividade presencial, são:

- (i) afastamento da atividade presencial, com a manutenção do salário, podendo haver realocação para atividades administrativas ou outras que possam ser feitas remotamente tais como vendas, cobranças, atendimento ao cliente, emissão de documentos, dentre outras, para os casos em que não há como as empregadas desenvolverem suas atividades principais de forma remota (conforme a Lei nº 14.151/2021); e/ou
- (ii) suspensão do contrato de trabalho, com a percepção do benefício emergencial (conforme a MP nº 1.045/2021) para os casos que não há como realocar as gestantes para atividades administrativas.

