

PANAROMA TRABALHISTA – Temas de impacto da indústria da construção em 2021

Contratação de Gestante Durante a Pandemia

Alexandre Dacal
Sinduscon-AL
JLNAP – Advogados Associados

Reconhecimento da Pandemia

06/02/2020 - Lei nº. 13.979 – Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional.

20/03/2020 - Decreto Legislativo nº 6/2020 – Reconhecimento da ocorrência do estado de calamidade pública.

MEDIDAS PREVENTIVAS E DE COMBATE E CONTROLE DE INFECÇÃO

- **LOCKDOWN**
- **PARALISAÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS**
- **MANUTENÇÃO DAS ATIVIDADES ESSENCIAIS**

LEI Nº. 14.151/2021 – 12/05/2021

Art. 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.

Parágrafo único. 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 a distância.

LEI Nº. 14.151/2021 – 12/05/2021

Art. 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.**

Parágrafo único. 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 a distância.

O QUE FAZER QUANDO A NATUREZA DA ATIVIDADE NÃO PERMITE O TRABALHO REMOTO?

- Lei de caráter impositivo – observância obrigatória;
- Riscos da não observância;
- Existência de dano;
- Responsabilidade civil – acidente de trabalho;
- Doença ocupacional;
- Presunção de Culpa.

POSSÍVEIS SOLUÇÕES

- **Instrumento Coletivo – Disciplinar a forma da prestação de serviços pela empregada gestante.**
- **Observar 611-B – objeto ilícito de negociação:**
- **XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;**

POSSÍVEIS SOLUÇÕES

- **Ação judicial** – Pedir o afastamento das empregadas gestantes com o pagamento de salário-maternidade pelo INSS; e, a compensação do salário-maternidade quando do pagamento das contribuições previdenciárias.
- Necessidade da demonstração inequívoca da impossibilidade do exercício da atividade em trabalho remoto.

Precedentes

- TRF4 - 5003320-62.2021.4.03.6128
- TRF4 - 5006449-07.2021.4.03.6183

PROJETO DE LEI EM TRAMITAÇÃO

- **PL 2.058/2021 – Altera a Lei 14.151/21**
- **Visa regulamentar a situação - Evitar que o ônus recaia sobre empregador e a diminuição na contratação de mulheres;**
- **É aplicável às gestantes NÃO vacinadas onde o é obrigatório o trabalho remoto;**
- **Traz a possibilidade de alteração das funções sem prejuízo da remuneração garantido o retorno à função anterior;**

PROJETO DE LEI EM TRAMITAÇÃO

- Nos casos em que o trabalho remoto for incompatível com a atividade a gestante passa a receber o salário maternidade desde o início da gestação até 120 dias após o parto;
- Hipóteses que permitem o trabalho presencial: a) Encerramento do estado de emergência; b) vacinação com o ciclo completo; c) termo de responsabilidade; d) Interrupção da gestação.
- PL enviada ao Senado em 13/10/2021 – Ainda sem tramitação.

OBRIGADO!!