

## SISTEMA FIEB – GERÊNCIA JURÍDICA

A Gerência Jurídica da Federação das Indústrias do Estado da Bahia – FIEB, tendo em vista a publicação da Lei nº 14.151/2021, apresenta o Informativo Trabalhista nº 12 contendo as principais considerações sobre a nova legislação.

Ressaltamos que as informações anunciadas ao longo do presente documento possuem caráter meramente informativo, baseadas exclusivamente no disposto na norma legal, sem adentrar em questões doutrinárias, jurisprudenciais ou relacionadas a constitucionalidade. •

### Lei nº 14.151/21

Publicada em 12/05/2021, a referida Lei dispõe sobre o afastamento obrigatório da empregada gestante de suas atividades de trabalho presenciais durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus.

De acordo com o normativo, a empregada gestante deverá ser afastada das suas atividades presenciais e ficar à disposição do empregador para exercer o seu labor por meio do trabalho à distância, **sem prejuízo de sua remuneração**. Vejamos:

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.

#### ➤ **Atividades laborais compatíveis com o trabalho à distância:**

Se as atividades da gestante forem compatíveis com o trabalho à distância, a empregada ficará à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, restando assegurada sua remuneração equivalente ao que ela receberia se estivesse presencial.

#### ➤ **Atividades laborais não compatíveis com o trabalho à distância:**

Em que pese a Lei não trate especificamente sobre os casos em que as atividades da empregada gestante sejam incompatíveis com o trabalho à distância, é certo que o empregador deverá pagar

os salários do período de afastamento, visto que a norma legal é clara quando fala que não haverá prejuízo no recebimento da remuneração da empregada.

Neste caso, entendemos que o empregador poderá atribuir à gestante novas atividades que possam ser realizadas à distância. No entanto, essas novas atividades deverão ser compatíveis com o cargo ocupado pela empregada e com suas características pessoais.

➤ **Da aplicabilidade das Medidas Provisórias nº 1.045/2021 e 1.046/2021 à empregada gestante:**

A Medida Provisória (MP) nº 1.045/2021 instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, trazendo medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**COVID-19**) no âmbito das relações de trabalho.

São medidas do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Já a Medida Provisória nº 1.046/2021, permite a adoção de medidas adicionais, tais como, a antecipação de férias individuais e coletivas e a implementação do banco de horas.

Embora possam existir posicionamentos diversos, esta Gerência Jurídica entende que são aplicáveis às gestantes as medidas previstas nas referidas MPs.

Caso a empresa opte por adotar a MP nº 1.045/2021, importante observar que, ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, nos termos do disposto no art. 71 da Lei nº 8.213, de 1991, as seguintes ações deverão ser adotadas:

- I. o empregador deverá efetuar a comunicação imediata ao Ministério da Economia;
- II. O Programa de Manutenção do Emprego e Renda será interrompido;
- III. O salário-maternidade será pago à empregada nos termos do disposto no art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991, de forma a considerá-lo como remuneração integral ou como último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação das medidas previstas nos incisos II e III do caput do art. 3º da MP nº 1.045/2021.

Ademais, a garantia provisória no emprego da empregada gestante será por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária

**PELO FUTURO DA INDÚSTRIA**

do contrato de trabalho, contado da data do término do período da estabilidade gravídica prevista na alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CF/88 (cinco meses após o parto).

Consulte os nossos Informativos nºs. 10 e 11 para obter mais informações sobre as Medidas Provisórias nº 1.045/2021 e 1.046/2021.

Por fim, registramos que o conteúdo deste Informativo reflete a legislação vigente até a data da sua publicação (24/05/2021), sendo possível que o Governo Federal, diante do atual momento decorrente da pandemia causada pelo coronavírus, edite novos atos normativos alterando as informações aqui registradas.