

Informe à Categoria – 008-06/2021

## AFASTAMENTO DA EMPREGADA GESTANTE DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19.

Redação: Diretoria Jurídica do Sindicato – 14 de junho de 2021



### DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 13/05/2021 | Edição: 89 | Seção: 1 | Página: 4  
Órgão: Atos do Poder Legislativo

#### LEI Nº 14.151, DE 12 DE MAIO DE 2021

Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 12 de maio de 2021; 200º da Independência e 133º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO  
Marcelo Antônio Cartaxo Queiroga Lopes  
Damares Regina Alves

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.



imagem:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.151-de-12-de-maio-de-2021-319573910>

A notícia da promulgação da lei 14.151/2021 tem causado um verdadeiro furor nos empregadores e vem ocupando o primeiro lugar no ranking dos questionamentos diários que chegam nos e-mails da nossa entidade.

Inúmeras são as dúvidas sobre o tema: *como ficam os banco de horas? E as reduções? E as suspensões de contratos já realizados?*

Importante destacar que este é um assunto que deveria ter sido abordado pelos sindicatos dos setores patronais quando o tema ainda estava sendo votado no legislativo, sobretudo para que o texto da lei 14.151/2021, simplista demais, não deixasse tantas questões obscuras ou, digamos, omissas.

**Para tentar responder as principais dúvidas que chegam na nossa entidade, elaboramos respostas a 2 (duas) das perguntas mais comuns:**



---

***1 – A lei 14151/2021 restringe as atividades presenciais e diz que a gestante não deve sofrer prejuízos em sua remuneração, mas, como fazer nos casos que a empresa não tem como adaptar o trabalho em casa?***

A resposta é um pouco longa, mas necessária. A lei diz claramente que as gestantes devem permanecer afastadas e sem prejuízo da remuneração, bem como diz que a empregada “ficará a disposição para teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.”

É certo que as empresas do setor do embelezamento acumulam prejuízos, um índice altíssimo de falências; lógico que sem dinheiro as empresas não tem apenas como garantir a remuneração da gestante, mas também dos demais funcionários.

O Sindicato Pró-Beleza luta pela proteção máxima dos postos de trabalho, pois sem empresas abertas não existem empregos; nesse sentido é público e notório que a instituição, as vezes causando até polêmicas, tem envidados todos os esforços para buscar situações alternativas que não prejudiquem a **coletividade de trabalhadores**.

Todavia, no que tange ao específico direito das gestantes, a legislação, doutrina e a jurisprudência prevê a máxima proteção à vida; Lembramos que o bem maior carregado pela gestante e tutelado pelo Estado é o feto, o bebê que já possui direitos antes do nascituro. **O entendimento disso tudo é muito simples: se a gestante ficar sem remuneração ou ficar exposta à contaminação pelo COVID-19, estaremos colocando a vida do feto em risco. Trata-se, de proteção a vida do filho e da mãe!**

Durante a pandemia, foram realizadas negociações, inclusive, algumas delas foram homologadas pelos Egrégios Tribunais, com cláusulas prevendo situações emergenciais relacionadas às sobrevivências dos empregados e empresas. No entanto, as normas coletivas, pela inteligência do **art. 611-B, inciso XIII, CLT**, também engessam quaisquer assuntos de supressão ou redução de direitos relativas à licença maternidade, o que atrai pela lógica direitos da gestante.

Sabemos que a definição das controvérsias sobre este assunto acumulará o trabalho dos Egrégios Tribunais porque a lei é muito breve, enxuta, e não insere proibições ou exceções. Quando isso ocorre, pelo princípio da legalidade, não podemos esquecer que a CF/88 dispõe no **art. 5º: “II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;”**

Ou seja, a lei da gestante **não dispõe que são proibidas outras formas de compensações, acordos sindicais**, tampouco que uma empresa em estado de grave hipossuficiência possa realizar outros acordos interpartes.

Para lançar luz à questão controversa, o Sindicato Pró-Beleza, dentro de suas prerrogativas, tem realizado mediações e acordos individuais, **caso a caso**, em respeito à proteção máxima do trabalho da mulher gestante versus a necessidade de afastar a onerosidade excessiva às empresas (que é outro preceito constitucional), pois **empresas falidas ou sem dinheiro não apenas deixará de pagar a gestante como também os demais membros das equipes de colaboradores**.

Estamos vivenciando uma situação única e delicada no mundo; logo, a aplicação do direito e justiça tem sido aplicados aos casos concretos com uma interpretação legal mais flexível, pautada pela mediação, conciliação e muita conversa e ajustes para equilibrar o direito de todas as partes. Apenas de mãos dadas (trabalhadores e empregadores) poderão sair juntos desta problemática! Disputas, ideologia de lutas de classes, neste momento só coloca o barco a afundar.

Como dito inicialmente, estas questões deveriam ter sido abordadas pelos setores patronais antes da sanção da lei, com trabalho efetivo da entidades patronais no legislativo (Câmara dos Deputados e Senado Federal). Infelizmente, isso não ocorreu.

A solução ideal, assim como é feito na licença maternidade, seria que o pagamento desta remuneração fosse pago pelo INSS porque as empresas do setor da beleza, salvo raras exceções, não tem caixa!

Infelizmente, o Sindicato Pró-Beleza não tem como, neste momento, proferir uma afirmação geral e indene de dúvidas assim como a **coletividade de empregadores necessita**. Todavia, o sindicato informa que a problemática, sobretudo em considerando o endividamento das empresas e ausência de caixa para pagamentos têm alternativas legais, tudo, para que se preserve a segurança jurídica aos empregados e empresas.

Como cada caso tem sua especificidade, necessário que a empresa que apresente dificuldades em cumprir as determinações da Lei 14.151/2021 encaminhe um e-mail ao [juridico.probeleza@gmail.com](mailto:juridico.probeleza@gmail.com) **requerendo auxílio jurídico e/ou mediação para encontrar** a melhor forma de "acordo" com as gestantes que não conseguem realizar qualquer outro tipo de trabalho à distância.

## ***2 – As gestantes que estavam com redução de jornada ou suspensão de contrato pelos acordos com o sindicato, como proceder?***

A Lei 14.151/2021 não possui efeito ex-tunc, ou seja, não reatrage para alterar os direitos adquiridos e atos jurídicos perfeitos, quais sejam, os acordos individuais de suspensão já realizados e devidamente homologados.

Todavia, ante o entendimento de vários juristas de que os efeitos da lei surgem a partir de sua promulgação (maio/2021), necessário que os respectivos acordos, para que não se acumulem dívidas futuras, sejam revistos junto ao Sindicato Pró-Beleza em considerando que os próprios Tribunais do Trabalho podem decidir pela aplicação da lei de forma parcial nos acordos de redução e suspensão já entabulados.

**Como visto, muitas dúvidas ainda surgirão da aplicação da Lei 14.151/2021, todavia, a segurança jurídica só pode ser alcançada pela vias jurídicas propostas pelo sindicato CASO-À-CASO, tudo isso, em proteção máxima à vida do feto, da mãe trabalhadora e da empresa que precisa estar viva financeiramente para que tais proteções e**

**Você está tendo problemas com a aplicação da nova lei da gestante, solicite auxílio do Sindicato Pró-Beleza através dos canais:**

Acessem: <https://www.probeleza.org.br>

E-mail: [juridico.probeleza@gmail.com](mailto:juridico.probeleza@gmail.com) ou [contato@probeleza.org.br](mailto:contato@probeleza.org.br)