



INFORMATIVO 12/2021 | MAIO

LEI Nº 14.151/2021 – AFASTAMENTO DA EMPREGADA GESTANTE DO TRABALHO PRESENCIAL DURANTE A PANDEMIA

A Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, publicada no Diário Oficial da União de 13 de maio de 2021, entrou em vigor na data de sua publicação e, portanto, o afastamento da empregada gestante deve ser imediato, sem prejuízo da sua remuneração, enquanto perdurar a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus. Assim, as empresas devem analisar as alternativas de acordo com as funções exercidas pela empregada.

Em sendo possível a realização das atividades no domicílio da gestante, o empregador deverá alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, remoto ou outro tipo de trabalho à distância, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Eventual indenização ou fornecimento dos insumos necessários à prestação de serviços nestas condições (acesso à internet, equipamento de informática, etc.) deverá ser previsto em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho, nos termos da Medida Provisória nº 1.046/2021.

Caso não seja possível a realização das atividades no domicílio da gestante, destacamos as seguintes alternativas:

- Banco de horas, observado o disposto na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho da categoria ou, na sua falta, os requisitos e limites da Medida Provisória nº 1.046/2021;
- Antecipação de férias, observado o disposto na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho da categoria ou, na sua falta, os requisitos e limites da Medida Provisória nº 1.046/2021;
- Transferência temporária para função em que seja possível o trabalho no domicílio da gestante, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno do trabalho, nos termos do artigo 392, §4º, I, da CLT;
- Suspensão do contrato de trabalho nos termos da Medida Provisória nº 1.045/2021;
- Licença remunerada;
- Suspensão do contrato de trabalho para participação da empregada em curso ou programa de qualificação (preferencialmente *on line*) nos termos do art. 476-A da CLT;
- Verificar outras alternativas eventualmente previstas em acordos ou convenções coletivas de trabalho.