



OLFIR ROGÊDO CONTABILIDADE

Barra Mansa, 31 de Maio de 2021

Informativo nº06/2021

Assunto: LEI 14.151/2021 – AFASTAMENTO GESTANTE

Caríssimos clientes,

A Lei Nº 14151 de 12/05/2021 foi publicada no DOU em 13/05/2021, e entra em vigor na data de sua publicação.

1-de acordo com a Lei 14.151 a gestante deverá exercer suas atividades em casa, no caso de não haver esta possibilidade se sua Função na empresa não condiz com trabalho home office, a empresa poderá fazer contrato de redução ou suspensão?

Não há vedação expressa na Lei Nº 14151 de 2021 para a realização de acordo de suspensão temporária de contrato de trabalho com a empregada gestante. Contudo, o tema ainda é polêmico. Conforme a Lei Nº 14151 de 2021, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração, e na adoção do acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata a Medida Provisória Nº 1045 de 2021, haverá prejuízo para a trabalhadora em relação ao FGTS e ao INSS, ainda que haja pagamento de ajuda compensatória. Lembramos ainda que para a realização de acordo individual deve haver a concordância da empregada. Orientamos que o empregador aguarde manifestação do setor de fiscalização da Secretaria de Previdência Social e Trabalho/Ministério da Economia.

Para cumprir a obrigação da Lei Nº 14151 de 2021, inicialmente o empregador poderá adotar a concessão de férias, ainda que de forma antecipada, procedimento previsto na Medida Provisória Nº 1046 de 2021. A concessão de férias não prorroga o período de estabilidade da empregada, o que acontecerá em caso de acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Orientamos acompanhamento do tema através do site LegisWeb.

Redução proporcional da jornada de trabalho e do salário – Medida Provisória Nº 1045 de 2021

Com a publicação da Lei Nº 14151 de 2021, a empregada gestante não poderá firmar acordo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário para trabalho presencial, somente para teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.



2-Orientações gerais

A Lei Nº 14151, de 12/05/2021 foi publicada no Diário Oficial da União em 13/05/2021 e estabelece que 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.

A empregada afastada ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Lembramos que esta já era a orientação do Ministério Público do Trabalho, através da Nota Técnica nº 01/2021, de 14/01/2021. Porém, a partir de 13/05/2021 a empregada gestante não pode exercer atividades presenciais por força de lei.

Quais alternativas estão à disposição do empregador

Antes de conceder a licença remunerada de que trata a Lei Nº 14151 de 2021, o empregador poderá utilizar as medidas trabalhistas disponíveis para o afastamento da empregada gestante do trabalho, como concessão de férias, horas de folga que estejam acumuladas em banco de horas e trabalho em domicílio, por exemplo.

Medida Provisória Nº 1046 de 2021

Entendemos que o empregador poderá adotar as seguintes alternativas previstas na Medida Provisória Nº 1046 de 2021 também para a empregada gestante:

- teletrabalho;
- antecipação de férias individuais;
- inclusão em férias coletivas;
- aproveitamento e a antecipação de feriados;
- banco de horas.

Redução proporcional da jornada de trabalho e do salário – Medida Provisória Nº 1045 de 2021

Com a publicação da Lei Nº 14151 de 2021, a empregada gestante não poderá firmar acordo de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário para trabalho presencial, somente para teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Suspensão temporária do contrato de trabalho – Medida Provisória Nº 1045 de 2021

Não há vedação expressa na Lei Nº 14151 de 2021 para a realização de acordo de suspensão temporária de contrato de trabalho com a empregada gestante. Contudo, o tema ainda é polêmico. Conforme a Lei Nº 14151 de 2021, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração, e na adoção do acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata a Medida Provisória



OLFIR ROGÊDO CONTABILIDADE

Nº 1045 de 2021, haverá prejuízo para a trabalhadora em relação ao FGTS e ao INSS, ainda que haja pagamento de ajuda compensatória. Lembramos ainda que para a realização de acordo individual deve haver a concordância da empregada. Orientamos que o empregador aguarde manifestação do setor de fiscalização da Secretaria de Previdência Social e Trabalho/Ministério da Economia.

Para cumprir a obrigação da Lei Nº 14151 de 2021, inicialmente o empregador poderá adotar a concessão de férias, ainda que de forma antecipada, procedimento previsto na Medida Provisória Nº 1046 de 2021. A concessão de férias não prorroga o período de estabilidade da empregada, o que acontecerá em caso de acordo de suspensão temporária do contrato de trabalho.

A Lei Nº 14151 de 12/05/2021 foi publicada no DOU em 13/05/2021, e entra em vigor na data de sua publicação.

Caso ainda lhe resta dúvidas, queira entrar em contato com nossa gerência do departamento pessoal, ficaremos satisfeitos em poder ajudá-los.

Cuide-se bem.

Olfir Rogêdo Contabilidade
C.N.P.J. 07.325.903/0001-91
C.R.C.RJ 044815/O-1