



A TRABALHADORA GESTANTE NA PANDEMIA DA COVID-19: ANÁLISE DA LEI Nº 14.151/21 ¹

Alana Kryszczum Krawechuka², Rosane Teresinha Carvalho Porto ³

¹ Trabalho desenvolvido a partir do Projeto de Pesquisa da Unijuí; Formas Alternativas de Acesso à Justiça: História e Fundamentos. POLÍTICAS PÚBLICAS DE ACESSO À JUSTIÇA EM TEMPOS DE COVID-19: Limites e possibilidades da mediação sanitária nas demandas judiciais de trabalhadores no Brasil, Argentina e Chile. Projeto financiado pelo Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - PIBIC/CNPq;

² Acadêmica do Curso de Direito da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUI, Bolsista PIBIC/CNPq; E-mail: alana.krawechuka@sou.unijui.edu.br;

³ Doutora em Direito pela UNISC/RS. Mestre em Direito na área de concentração: Políticas Públicas de Inclusão Social com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. Estágio Pós-Doutoral pela Universidade Federal do Rio Grande Sul (UFRGS). Pós-doutoranda pela UFRJ; Professora Permanente na UNIJUI. Professora na graduação em direito e na Pós Lato Sensu na UNISC. Pesquisadora Recém-Doutora ARD- FAPERGS: Fundo de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul (Edital FAPERGS 10/2020). E-mail: rosane.cp@unijui.edu.br.

INTRODUÇÃO

O presente resumo tem por objetivo analisar a situação das trabalhadoras gestantes diante das limitações ocasionadas pela crise sanitária da COVID-19. Busca-se a resposta do seguinte questionamento: quais foram as medidas adotadas para proteger esse grupo durante a pandemia da COVID-19? Com a pandemia, todos ficaram vulneráveis a contagiar-se do vírus, sendo o distanciamento social uma forma de diminuir a propagação da doença, ocorre que, para alguns grupos havia mais riscos, dentre eles, as gestantes.

METODOLOGIA

Para tanto, o método de pesquisa empregado foi o hipotético-dedutivo, mediante o emprego das técnicas bibliográficas, utilizando autores como: Jorge Luis Loreto Júnior, Fernanda Matheus Estrela, Keile Kemilly Assis da Silva, Moniky Araújo da Cruz, Nadirlene Pereira Gomes, legislação (Lei nº. 14.151/21 e Lei nº 14.311/22), entre outros autores.

A REGULAMENTAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO DA EMPREGADA GESTANTE ATRAVÉS DA LEI Nº 14.151/21

A Pandemia da COVID-19, propagou-se pelo mundo todo, gerando significativas mudanças na sociedade, dentre os grupos mais fragilizados, destacamos as gestantes. Pelo elevado risco de mortalidade, a Organização Mundial da Saúde (OMS) classificou as gestantes como grupo de risco para a COVID-19. Sendo assim, fez-se necessária a adoção de medidas preventivas e protetivas, a fim de assegurar a saúde da mulher/gestante e do feto. Em especial, para as trabalhadoras gestantes, foram implementadas medidas de afastamento do ambiente laboral.

No Brasil, com relação à trabalhadora gestante, foi criada a Lei nº 14.151 de 12 de maio de 2021, a qual “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” (BRASIL, 2021). Assim, determinando a obrigatoriedade da modalidade de trabalho em home office para as gestantes, até que perdurar o estado de calamidade pública.

Conforme Jorge Luis Loreto Junior (2023) a finalidade da referida legislação, vai além de promover a proteção da empregada gestante durante o período pandêmico, pois a determinação do afastamento das atividades presenciais, visa garantir a proteção à vida tanto do nascituro quanto da mãe.

Todavia, quando da aplicação da lei o texto apresentou lacunas, principalmente no que diz respeito aos casos em que o trabalho desempenhado pela gestante não pode ser desenvolvido de forma remota, necessitando da empregada gestante de forma presencial. Assim, a referida legislação foi substituída em 09 de março de 2022, pela Lei nº 14.311, que disciplinou sobre o retorno das gestantes ao trabalho presencial.

O artigo 1º, dispõe que que a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2, de acordo com o estabelecido pelo Ministério da Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações (PNI), deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial (BRASIL, 2021).

O parágrafo primeiro reporta que a empregada gestante afastada do trabalho presencial, ficará à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, através do teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho, a ser realizado sem prejuízo da remuneração (BRASIL, 2021).

Sendo facultado ao empregador, alterar as funções exercidas por esta trabalhadora, desde que respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições da gestante, a fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas por ela com o trabalho a distância. Ressalta-se que essa gestante não terá prejuízo de sua remuneração, e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, para quando retornar ao trabalho presencial, é o que normatiza o parágrafo segundo, do art. 1º, da Lei Lei nº 14.151/21,

O artigo 1º, §3º, incisos I, II e III, elencam as hipóteses do retorno da gestante as atividades presenciais, sendo elas: a) após o fim do estado de emergência de saúde pública decorrente do coronavírus; b) após a vacinação da gestante contra o coronavírus, de acordo com o que o Ministério da Saúde considerar completa imunização e; c) mediante o exercício da opção individual pena não vacinação contra o coronavírus, que lhe tiver sido disponibilizada, nesta hipótese, a empregada gestante deverá assinar um termo de responsabilidade e de livre consentimento para continuar o trabalho presencial, assim, comprometendo-se a respeitar as medidas preventivas que forem adotadas pelo empregador (BRASIL, 2021).

Portanto, no teor da referida legislação há a prevalência da proteção ao direito à saúde da gestante, com o afastamento da empregada gestante do trabalho presencial, sendo meio mais adequado para alcançar o objetivo de não contaminação pelo vírus da COVI-19. Sendo que, em 2022, com as alterações trazidas pela Lei nº 14.311, as gestantes foram autorizadas a retornar ao trabalho presencial, conforme critérios definidos em lei.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, a fim de minimizar os impactos da COVID-19, inúmeras medidas de segurança foram adotadas, dentre elas a que determinou o afastamento das gestantes das atividades presenciais. A qual visou proteger a gestante e o nascituro, propiciando o pleno e saudável desenvolvimento. Assim, promulgada a Lei que conferiu o direito da gestante de exercer as atividades remotas, sem prejuízo do seu salário. Contudo, muitas controvérsias geraram em torno da normativa, as quais não são objetos de estudo no presente trabalho. Em 2022, a Lei 14.311 alterou a Lei 14.151 e regulamentou o retorno das gestantes ao trabalho presencial.



Palavras-chave: Trabalhadora. Gestante. Afastamento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei 14.151/2021. 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm. Acesso em 28 jul. 2023.

BRASIL. Lei 14.311/2022. Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2 das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio do teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, nos termos em que especifica. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14311.htm#art2. Acesso em 29 de jul. de 2023.

JUNIOR, Jorge Luis Loreto. O dano além do vírus. Migalhas. 10 de mai. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/386261/o-dano-alem-do-virus>. Acesso em: 05 de set. de 2023.

ESTRELA, F.M. et al. Gestantes no contexto da pandemia da Covid-19: reflexões e desafios. Revista de Saúde Coletiva. 2020. Disponível em <https://www.scielo.br/j/physis/a/zwPkqzqfcHbRqyZNxzfrg3g/#ModalHowcite>. Acesso em: 05 de set. de 2023.