



São Paulo, 21 de maio de 2021.
Circular nº 34/2021

ÀS

EMPRESAS FILIADAS E ENQUADRADAS NA CATEGORIA ECONÔMICA DO SINPROQUIM

Prezado(a)s Senhore (a)s,

ASSUNTO: ANÁLISE SOBRE A LEI Nº 14.151/2021 – SOBRE O AFASTAMENTO DA EMPREGADA GESTANTE DAS ATIVIDADES DE TRABALHO EMERGENCIAL DURANTE A EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA

I. – DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O SINPROQUIM informa que o Presidente da República sancionou, no dia 12.05.21, a **Lei nº 14.151/2021**, que 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.

A LEI Nº 14.151/2021, DISPÕE QUE:

“ARTIGO 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.”

Data da entrada em vigor: imediatamente na data de sua publicação que foi em **12.05.2021**.

Objetivo da Lei nº 14.151/2021: - Visa proteger a empregada gestante e o nascituro do atual momento dos riscos da doença Covid-19.

Assevere-se que esta proteção da gestante **já tinha previsão no art. 201, II, da CF**, que reza: **“proteção à maternidade, especialmente à gestante”**.

Base de análise: Como se trata de inovação legislativa, só o tempo pacificará o entendimento do teor da Lei nº 14.151/2021, sempre, nos alicerçaremos na denominada **“mens legis”, que é a intenção do legislador**, no caso é de afastar a empregada gestante do exercício de suas atividades presenciais na Empresa, devido ao risco da doença da Covid-19, bem como proteger a própria empregada gestante e o nascituro dos riscos da doença Covid-19.

De fato, importa registrar que a **Lei nº 14.151/2021 possui um conteúdo extremamente exíguo, não trazendo qualquer detalhamento no que se refere a sua aplicação, somente, determinando que deve ser cumprida de forma imediata.**

II. - DOS PRINCIPAIS ASPECTOS DA LEI Nº 14.151/2021

Nesse sentido, realizamos uma análise do teor da Lei nº 14.151/2021 e DESTACAMOS OS SEGUINTE PONTOS:

De plano, verifica-se que os **termos da aludida Lei se revestem de atecnia (falha) legislativa, em razão de seus efeitos práticos, quando impossibilita o trabalho presencial das empregadas gestantes.**

Ainda, o **teor da Lei nº 14.151/2021 é taxativo, sem qualquer possibilidade de relativização ou de adequação as realidades contratuais.**

Também, a **nova Lei não fixa um limite temporal objetivo e ainda transfere para o empregador o ônus remuneratório em caso de ser impossível o trabalho de forma remota da empregada gestante,** ou seja, quando não tiver qualquer contraprestação por parte da empregada gestante, por sua vez, o empregador deverá continuar pagando a remuneração integral da mesma.

2.1. – DAS MEDIDAS ESSENCIAIS DA LEI Nº 14.151/2021.

A) - Garante à empregada gestante que seja afastada do trabalho presencial, isto é, das atividades presenciais durante o período da pandemia da doença Covid-19, **sem prejuízo do recebimento de sua remuneração.**

Como se vê, o referido dispositivo legal cogente, **veda peremptoriamente o trabalho presencial das empregadas gestantes.**

Em síntese, as **empregadas gestantes não poderão exercerem suas atividades profissionais de forma presencial e não poderão sofrer nenhum tipo de redução de sua remuneração.**

B) - A empregada gestante deverá permanecer à disposição do empregador em trabalho remoto até o fim do estado de emergência em saúde pública.

Contudo, a empregada gestante não podendo exercer suas atividades profissionais de forma presencial, mas ficará à disposição para trabalhar “*em domicilio*”, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Ressalte-se que o **PARÁGRAFO ÚNICO DA LEI Nº 14.151/2021, deixa uma única opção para o empregador a migração das empregadas gestantes para o sistema de trabalho remoto, teletrabalho e/ou domicilio (residência - home-office).**

VALE LEMBRAR, que nessa situação deverá o empregador cumprir o **ARTIGO 75-D, DA CLT:** “*as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária (...)*”. **O ARTIGO 75-E, DA CLT:** “*a empregada deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador*” e o **ARTIGO 62, III, DA CLT:** “*não são abrangidos pelo controle de jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho*”.

Desse modo, não haverá controle de jornada de trabalho, assim como não há pagamento de horas extras, bem como precisa-se avaliar a questão dos equipamentos necessários para execução dos trabalhos pelo sistema de trabalho remoto, teletrabalho e/ou domicílio (*residência - home-office*). Portanto, é recomendável que o empregador estabeleça as regras claras para esta modalidade de trabalho.

Assinale-se se for desenvolvido o trabalho por meio de *home-office*, não será necessário a formalização por meio de aditivo contratual, por sua vez, registrando sua jornada de trabalho como se estivesse laborando na Empresa.

2.2. - DAS ALTERNATIVAS À EMPRESA NO TANGE A APLICAÇÃO DA LEI Nº DA LEI Nº 14.151/2021 E AS MPS Nº 1.046/21 E 1.045/21.

IMPORTANTE SALIENTAR que as **Medidas Provisórias nº 1.046/21 e 1.045/21** que, também tratam de medidas trabalhistas para o enfrentamento da doença Covid-19, *naquilo que não conflitar com a Lei nº 14.151/2021, se a Empresa assim decidir*, poderão ser utilizadas como **ALTERNATIVAS** para o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial, a saber:

2.2.1. – MP Nº 1.046/2021

Como alternativas tem-se os instrumentos seguintes: antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; aproveitamento e antecipação de feridos e o banco de horas, que pode-se iniciar “*negativamente*”.

Por via de consequência, em nenhuma das mencionadas medidas, inexistente a possibilidade de causar prejuízo a remuneração da empregada gestante.

Igualmente, sabemos que as **situações contidas na MP nº 1.046/21, são alternativas extremamente limitadas**, em virtude da determinação do afastamento das empregadas gestantes, por tempo, ainda, não definido pela Lei nº 14.151/21, porém, no momento, é possível afirmar que são apropriadas a suas utilizações..

2.2.2. – MP Nº 1.045/2021

Como temos ciência o teor da **MP Nº 1.045/2021** normatizou a **redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho**.

Quanto a suspensão do contrato de emprego, em que empregada fica afastada do exercício das suas atividades presenciais, a **MP nº 1.045/2021, em seu art. 13**, estatui, literalmente que:

“a empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as condições estabelecidas nesta Medida Provisória”. (grifamos).

Por conseguinte, pelo teor do citado dispositivo legal, para empregada gestante é permitido adotar a suspensão do contrato de emprego em que o empregada é afastado do exercício das atividades presenciais..

Por outro lado, a **Lei Federal nº 14.151/2021** que dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a pandemia da doença Covid-19 traz em seu bojo uma **QUESTÃO RELEVANTE** em que prevê:

“a empregada gestante afastada das atividades de trabalho presencial por meio de teletrabalho, remoto ou trabalho a distância não deverá ter nenhum tipo de prejuízo em relação a sua remuneração, enquanto durar a emergência da saúde pública”. (grifamos).

Diante desses dois dispositivos legais (Lei nº 14.151/2021 e a MP nº 1.045/2021, em seu **artigo 13**) surge a **MAGNA INDAGACÃO**:

“será possível suspender o contrato de emprego da gestante e, também, cumprir a determinação da Lei nº 14.151/2021, que não permite prejuízo na remuneração da empregada gestante afastada das atividades de trabalho presencial?”

2.2.2.1. - DA APLICAÇÃO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EMPREGO NO CASO DE AFASTAMENTO DA EMPREGADA GESTANTE DAS ATIVIDADES DE TRABALHO PRESENCIAL DURANTE A EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA DE IMPORTÂNCIA NACIONAL DECORRENTE DO NOVO CORONAVÍRUS

Com efeito, **após a publicação da Lei nº 14.151/21**, que determina que as empregadas gestantes devem ser afastadas das atividades presenciais durante a emergência de saúde pública, por sua vez, o assunto mais debatido é a suspensão do contrato de emprego segundo à **MP nº 1.045/2021**, que oferece a possibilidade da suspensão temporária do contrato de emprego pelo prazo de até 120 dias.

Assim, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados por até 120 dias, por meio de acordo individual entre empregado e empregador, convenção ou acordo coletivo de trabalho e os empregados terão direito a todos os benefícios concedidos pelo empregador, bem como receberá diretamente do Governo Federal o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (**BEm**).

Dessa forma, pode-se depreender que o **BEm** é como prestações mensais pagas pelo Governo Federal em substituição ao salário do empregada, cuja base de cálculo é o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregada teria direito, isto é, mensalmente o empregada com o contrato suspenso receberá diretamente do Governo Federal um valor mensal em substituição ao seu salário.

Destarte, no que concerne ao pagamento do referido benefício a **MP nº 1.045/2021** ressalva: a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), apenas, **poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% do valor do salário do empregado** durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado.

Nessa situação, **o Governo Federal pagará ao empregado como benefício emergencial 70% do valor a que este teria direito de seguro desemprego e a empresa pagará uma ajuda compensatória de 30%, tendo como base o salário contratual do trabalhador.**

Nessa sequência, se depara com uma situação em que será possível realizar a adequação, segundo estabelece a Lei nº 14.151/2021, que será afastar as empregadas gestantes das atividades presenciais, bastando suspender o contrato da empregada com base na MP 1.045/2021.

Consoante essa situação filia-se um grupo de Doutrinadores em que entende que poderá ser praticada pelo empregador e **resolverá o problema com relação aos conteúdos da Lei nº 14.151/2021 e do artigo 13, da MP nº 1.045/2021.**

O outro grupo de Doutrinadores afirma que não será possível, praticar a suspensão do contrato de emprego, segundo o **artigo 13, da MP nº 1.045/2021** no que concerne ao afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial, alicerçado no teor da **Lei 14.151/2021 que contém em seu bojo que o afastamento da empregada gestante deverá ocorrer sem prejuízo de sua remuneração.**

Neste sentido, o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial, **necessariamente precisa garantir a gestante a manutenção da sua remuneração de forma integral, como determina expressamente a parte final da Lei nº 14.151/2021; “sem prejuízo de sua remuneração”.**

2.2.2.2 – DA DEMONSTRAÇÃO POR MEIO DE UM XEMPLO

Se o benefício emergencial que será pago pelo Governo Federal terá como **base de cálculo** o valor que a empregada gestante teria direito, caso estivesse recebendo seguro desemprego.

Desta feita, verifica-se o seguinte: o seguro desemprego não espelha a totalidade da remuneração de uma empregada. Em média o seguro desemprego representa 60% da remuneração da empregada. Desta maneira, o benefício emergencial provavelmente será menor que o valor que a empregada gestante percebe de remuneração.

2.2.2.3 - VEJAMOS UM CASO CONCRETO

A) - Considerando que certa empregada gestante possua uma remuneração de R\$ 1.250,00, em média receberia de seguro desemprego R\$1.100,00 valor mínimo para ano de 2021.

Nessa hipótese, se empregada gestante possui essa remuneração e tenha o seu contrato de emprego suspenso, **conforme institui a MP nº 1.045/2021**, por sua vez, terá sua remuneração diminuída, mensalmente, em aproximadamente R\$ 150,00.

B) - **A situação ainda fica mais intrincada** quando se deparar com uma empresa que tem receita bruta no ano de 2019 superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), neste caso o Governo Federal irá pagar, somente, 70% do valor a que a gestante teria direito de seguro desemprego e tendo a Empresa que complementar com uma Ajuda Compensatória de 30%, tendo como base o salário da empregada gestante.

C) - Ainda baseando-se no exemplo supra descrito, para uma empregada gestante em que a remuneração for de R\$ 1.250,00, por sua vez, a empregada gestante perceberia de Benefício Emergencial de R\$ 770,00 e uma Ajuda Compensatória de R\$ 375,00, por sua vez, resultando numa remuneração de R\$ 1.145,00, **ou seja, novamente inferior à sua remuneração contratual, para essa situação ocorrerá uma redução, mensalmente de aproximadamente R\$ 105,00.**

D) – Aqui, em virtude dos cálculos que foram demonstrados, por sua vez, a **Empresa não poderá praticar a suspensão do contrato de emprego, conforme preconiza a MP 1.045/2021 em atendimento a Lei nº 14.151/2021**, tendo em vista que se vislumbra **um prejuízo na remuneração da empregada gestante o que é proibido pela Lei nº 14.151/2021, quando define na parte final, de forma expressa; “sem prejuízo de sua remuneração”.**

2.2.3. - PARA OS CASOS SUPRA EXPOSTOS , A SOLUÇÃO PODERÁ SER A SEGUINTE:

1º **A MP 1.045/2021** restringiu a Ajuda Compensatória para Empresas, cuja receita bruta no ano de 2019 tenha sido superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), além de caracterizar este valor como indenizatório, ou seja, sem reflexos em tributos como **INSS** e **FGTS**, podendo ainda as Empresas enquadradas no **Lucro Real** fazerem uso destes valores como despesas dedutíveis.

2º - Por seu turno, **a Empresa que não for enquadrada, no faturamento superior a R\$ 4.800.000,00, e venha pagar sua empregada gestante qualquer valor a título de Ajuda Compensatória não estará cumprindo o conteúdo da MP nº 1.045/2021.**

3º - **Outra situação, a Empresa tenha obtido um faturamento acima do exigido, verifica-se que a Empresa ainda estará descumprindo a MP nº 1.045/21,** em virtude de que este Diploma Legal limitou a Ajuda Compensatória em 30%, ou seja, se a Empresa deixa de recolher **INSS, FGTS** e faz uso como despesa dedutível de valor superior ao permitido pela **MP nº 1.045/2021**, será possível a criação de um passivo trabalhista e tributário.

4º - **Reflexos no 13º salário e nas férias das empregada gestante afastada das atividades presenciais,** Observa-se que as suspensões de contratos de emprego tem implicações no recolhimento do 13º salário e nas férias, o que, também, ocorrerá no caso da suspensão temporária no contrato da empregada gestante afastada, por imposição da Lei nº 14.151/2021. **Assim, ocorrendo prejuízo a empregada gestante.**

5º - **Se reveste de fragilidade utilização da MP nº 1.045/2021** para suspender o contrato de emprego da empregada gestante, visando atender o estatuído na Lei nº 14.151/2021.

Nesse contexto, nos parece que a solução mais factível para promover a suspensão do contrato de emprego da empregada gestante afastada das atividades presenciais, ***por segurança maior jurídica***, quando o valor que esteja sendo recebido pela empregada gestante a título de Benefício Emergencial não atinja o valor total da sua remuneração. Nessa situação caberá o empregador, a partir da vigência da Lei nº 14.151/2021, **complementar a diferença, de modo a garantir que, durante o período de afastamento, a empregada gestante não sofra redução na sua remuneração como determina a Lei nº 14.151/2021.**

No que se refere **à redução da jornada de trabalho e de salários,** a linha de interpretação é idêntica e deverá ser observada a proibição das atividades de trabalho presencial pela empregada gestante e não poderá ter prejuízo na sua remuneração.

III. – DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do todos exposto, vislumbra-se, *com as devidas vêniãs*, que a alternativa mais factível para suspender o contrato de trabalho da empregada gestante afastada da atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública, **por imposição da Lei nº 14.151/2021**, por sua vez, as empresas avaliem quando utilizarem a suspensão do contrato de emprego, **segundo determina a MP 1.045/2021**, por sua vez, **complemente a remuneração da empregada gestante, por meio de pagamento de diferenças para que não ocorra nenhum tipo de redução da remuneração da empregada gestante.**

PÕE-SE EM RELEVO, quando o valor que esteja sendo recebido pela empregada gestante a título de Benefício Emergencial e estes não alcançar o valor total da remuneração da empregada gestante, por sua vez, caberá o empregador a partir da data da vigência da Lei nº 14.151/2021, complementar a diferença, a fim de assegurar que, durante o período de afastamento, a empregada gestante não sofra nenhum prejuízo na sua remuneração.

IMPENDE REGISTRAR que a Empresa sempre é soberana em suas decisões, e qualquer alternativa envolvendo a suspensão do contrato de emprego, **segundo previsto pela MP 1.045/2021 e com relação a Lei nº 14.151/2021** será necessário que o empregador tenha compreensão total desta matéria, a fim de evitar a geração de passivo trabalhista e tributário.

Por fim, **tem-se a Lei nº 14.151/2021** que prevê o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde, **sem prejuízo de sua remuneração**, porém, percebe-se claramente que contém inúmeras imprecisões e lacunas, que necessitam ser ajustadas tanto no seu conteúdo e quanto no seu texto.

Assim, inferimos provavelmente o Governo Federal fará as melhoras indispensáveis na Lei nº 14.151/2021.

IV DAS REPERCUSSÕES SOB O PRISMA PRAGMÁTICO ORIGINADOS PELA LEI Nº 14.151/2021

Por seu turno, apresentamos alguns fatos de repercussões pragmáticas com a promulgação da Lei nº 14.151/2021..

Pergunta: O afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial inicia-se a partir de que momento?

Resposta: Imediatamente, a partir de 12/05/2021, as empregadas devem ser afastadas das atividades presenciais, assim, suas funções deverão ser cumpridas a distância, pelas modalidades de trabalho remoto, teletrabalho e/ou domicílio (residência - *home-office*).

Pergunta: Como fica a remuneração da empregada gestante afastada das atividades de trabalho presencial?

Resposta: A empregada gestante afastada do trabalho não poderá ocorrer qualquer tipo de redução de sua remuneração e a Lei nº 14.151/2021, na parte final do artigo primeiro, deixa bem claro: **“sem prejuízo de sua remuneração”**.

Pergunta: E as atividades que não comportam o trabalho a distância, remoto e teletrabalho por exemplo uma empregada vendedora e uma empregada que trabalha no laboratório da Empresa. Ou no caso da função exercida pela empregada gestante não possa ser cumprida em regime de teletrabalho Quem deverá pagar o salário?

Resposta: É um aspecto controverso, pois Lei nº 14.151/2021 não faz qualquer tipo de ressalva, pois objetivo deste Dispositivo Legal é proteger a gestante e o nascituro dos riscos da doença Covid-19, assim, a tese aceita por maioria que estará a cargo do empregador o pagamento dos salários mesmo sem a prestação dos serviços.

Como se vê, transfere para o empregador o ônus remuneratório em caso de ser impossível o trabalho de forma remota pela empregada gestante, ou seja, quando não tiver qualquer contraprestação por parte da empregada gestante, por sua vez, o empregador deverá continuar pagando a remuneração integral da mesma.

Resumindo se a empregada gestante afastada das atividades do trabalho presencial, e, ainda, que não puder realizar o trabalho de forma remota quem deverá pagar o salário é o empregador e não a Previdência Social, tendo em vista que a Lei nº 14.151/2021 se refere a pagamento de salário e não de benefício previdenciário.

Todavia, nesses casos o empregador poderia buscar alternativas para atribuir à empregada outras atividades, desde que não fujam do escopo do seu contrato de emprego e sejam compatíveis com a sua condição pessoal de gestante.

O mais correto, sobre o ônus da remuneração da empregada gestante afastada das atividades de trabalho presencial deveria ser do Poder Público, consoante a regra que a saúde pública é dever do Estado, assim, a Lei nº 14.151/2021, deveria trazer alguma compensação ao Empregador, mas infelizmente não o fez

Pergunta: A empregada gestante poderá exercer remotamente atividades diversas daquelas exercidas presencialmente?

Resposta: **SIM**, o empregador poderá atribuir à empregada gestante outras atividades, desde que não fujam do escopo do contrato de emprego e sejam compatíveis com sua condição pessoal do estado gravídico

Nessa linha, **artigo 392, § 4º, I, da CLT**, disciplina, textualmente: *“transferência de função da gestante, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retornada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho”*

Vê, assim, que será possível a adequação pelo empregador da atividades da empregada gestante para o trabalho em domicílio, na hipótese de ser necessário.

Pergunta: A Empregada gestante, poderá ter seu contrato suspenso, conforme previsto na Empresa MP nº 1.045/21 ou sua jornada e salário reduzida e complementado pelo Programa BEm ou empregador terá que arcar com a integralidade da remuneração?

Resposta: Sim, também, poderá fazer a suspensão temporária do contrato de emprego, utilizando o Programa de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm) que foi instituído pela MP nº 1.045 de 27.04.21, que está expressamente autorizada em seu artigo 13 e realizar a correlação com a Lei nº 14.151/2021.

Por conseguinte, a empregada receberá a importância paga pelo Governo Federal, além da estabilidade no emprego, pelo mesmo prazo em que seu contrato permanecer suspenso.

E quando o valor que esteja sendo recebido pela empregada gestante a título de Benefício Emergencial e este não alcançar o valor total da remuneração da empregada gestante, por sua vez, caberá o empregador a partir da data da vigência da Lei nº 14.151/2021, complementar a diferença, a fim de assegurar que, durante o período de afastamento, a empregada gestante não sofra nenhum prejuízo na sua remuneração.

Nessa situação, também, ampliará o período da garantia de emprego da gestante, que é de 9 meses até 5 meses após o parto mais os meses em que ocorreram a suspensão do contrato de emprego ou a redução de jornada e de salário.

Pergunta: Empregada gestante já vacinada poderá trabalhar presencialmente ou deverá, também ser afastada do trabalho presencial?

Resposta: É irrelevante essa questão, uma vez que Lei nº 14.151/2021 não faz qualquer tipo de ressalva nesse sentido, portanto, aplica-se a todas as empregadas gestantes, isto é, empregadas grávidas *deverão permanecer em casa*.

Pergunta: Se o trabalho da empregada gestante for incompatível com o trabalho remoto, ou a empregada não pode realizar as atividades não presenciais. Como deverá proceder o empregador?

Resposta: o empregador deverá arcar com o custo do afastamento da empregada.

Pergunta: A Lei nº 14.151/2021 possibilita que a empregada gestante afastada das atividades de trabalho presencial adquira o “*status de afastada*” e sua remuneração será paga na forma da Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e o artigo 394-A, § 3º da CLT?

Resposta: Inicialmente o Projeto de Lei nº 3.932/2020 previa que a empregada gestante afastada do trabalho presencial tinha o “*status de afastada*” e sua remuneração seria paga pelo INSS.

Todavia, com a promulgação da Lei nº 14.151/2021 não estabeleceu o “*status de afastada*” da empregada gestante afastada do trabalho presencial.

Observa-se que a Lei se refere pagamento de salário e não benefício previdenciário.

Pergunta: Como fica a situação da empregada doméstica gestante, que se ativa-se em domicílio?

Resposta: A empregada doméstica, também, foi contemplada pelo conteúdo da Lei nº 14.151/2021.

Pergunta: A Lei nº 14.151/2021 prevê o período de afastamento da empregada gestante das atividades presenciais na Empresa?

Resposta: A Lei nº 14.151/2021 **NÃO** estabeleceu o período determinado da empregada gestante ficar afastada das atividades presenciais e no caso da doença Covid-19 continuar perdurando e a empregada gestante, por exemplo está com três meses de gestação. Então, a mesma deverá ficar afastada por toda a gestação.

Sem mais, no momento, estamos ao inteiro dispor para prestar os esclarecimentos que julgarem necessários e registre-se que o **SINPROQUIM permanece firme na sua MISSÃO QUE É DEFENDER OS INTERESSES DAS EMPRESAS FILIADAS E ENQUADRADAS NA SUA CATEGORIA ECONÔMICA.**

Dr. Enio Sperling Jaques – Diretor Jurídico do SINPROQUIM