

UMA REFLEXÃO SOBRE AS LACUNAS DA LEI 14.151 - Gestantes

Notícias consistentes sobre o coronavírus, o SARS-Cov 19, levaram a Organização Mundial da Saúde – OMS a declarar a Emergência de Saúde Pública de importância Internacional, (ESP II) “ *Nossa maior preocupação é o potencial do vírus se espalhar por países com sistemas de saúde mais fracos e mal preparados para lidar com ele*”, afirmou o diretor-geral da OMS, Tedros Adhanom Ghebreyesus”¹

O primeiro caso em território brasileiro confirmado pelo Ministério da Saúde datou de fevereiro do ano de 2020 e alertaram as autoridades brasileiras, que iniciaram uma série de medidas, tais como a repatriação dos brasileiros que viviam em Wuhan, cidade chinesa epicentro da infecção, várias legislações sobre o tema; lockdown; restrições a algumas atividades e também o início da vacinação em algumas localidades.

Adentrando especificamente o foco sobre as gestantes, em um olhar atento a recém-promulgada Lei nº. 14.151, de 12/05/2021, 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 é necessário analisar e compreender o alcance a que se propõe em termos de proteção da empregada gestante e de seus impactos simultaneamente nos empregadores.

A Lei 13.979 de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, responsável pelo surto de 2019, é uma lei fonte no nosso ordenamento jurídico para medidas base sobre a ocorrência da pandemia, e torna significativa quando expressa em seu artigo 3º, §1º que todas as medidas previstas a serem tomadas durante a pandemia, terão bases em evidências científicas e em análises sobre as informações estratégicas em saúde. Ainda no § 2º assegurando o pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos na ordem internacional e as liberdades fundamentais do nosso ordenamento interno infraconstitucional.

A gestante é a mulher que carrega em si o embrião da vida, e por esse estado em que se encontra é propulsora a ser vulnerável pelo recorrente alvo de discriminação. A República Federativa possui um vetor axiológico que se ordena em dignidade, isonomia e vedação a quaisquer tipos de segregação, hostilidade e intolerância.

Em relação ao meio ambiente laboral, este também é propulsor a ser um influenciador dessas discriminações, por isso diversa são as formas de proteção da gestante no ambiente de trabalho.

A proteção direcionada não apenas a gestante, mas também ao nascituro, pelo Princípio da Proteção Integral, visa assegurar reflexivamente a proteção à própria família. A proteção engloba o mercado de trabalho, a redução dos riscos inerente a esse trabalho.

¹ <https://www.paho.org/pt/news/30-1-2020-who-declares-public-health-emergency-novel-coronavirus>

Cabe refletir que nosso ordenamento valoriza o trabalho e a ordem econômica e financeira tem sua primazia voltada também para o trabalho humano e a busca do pleno emprego.

Por isso garantidora de toda essa proteção, a gestante tem assegurado no curso do contrato, a licença maternidade, a estabilidade e agora com a implementação pela Lei nº. 14.151, de 12/05/2021, também o afastamento das atividades presenciais durante a emergência decorrente do coronavírus. Não obstante esse novo regramento, a gestante já era pautada pela possibilidade de transferências de funções, dispensa de horários e até o rompimento do contrato de trabalho previsto na Legislação Obreira. Constituindo uma eventual ruptura nesse período de gestação, em até uma possível configuração de dispensa discriminatória conforme Lei 9.029/95.

Toda proteção discorrida, esta amplamente amparada em nível internacional, art. 10-2 do PIDESC, com a Convenção n. 103 da OIT, e com o item 5 dos Objetivos do Milênio da ONU, proclama em seu art. 6º, o direito à proteção à maternidade,coadunando com os intentos da Organização Internacional do Trabalho – OIT, de que o Brasil é signatário.

Contudo, circundada por toda proteção discorrida, a trabalhadora gestante é um grupo de risco, e mesmo toda cautela, não lhe é capaz de tornar o ambiente laboral seguro e sem riscos. Nos dias atuais os riscos ocupacionais não podem ser ignorados.

A Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) emitiu nota técnica recomendando a suspensão da vacina Oxford/AstraZeneca para grávidas. A bula da vacina, como lembra a agência, não inclui esse grupo entre os indicados para a imunização².

Nesse momento é necessário ir além da simples leitura da lei 14.151, de 12/05/2021 que contempla apenas dois artigos, e muitas lacunas, para atingir o real objetivo da norma, em verdadeiro conflito de proteção as normas de saúde, da proteção a gestante e dos empreendimentos empresarias.

O empregador é sem dúvida o mais impactado com novo regramento, pois existem atividades que só poderão ser parcialmente migradas para o teletrabalho, outras atividades em que não comportam prestação de serviço em teletrabalho, por exemplo das atividades terceirizadas de limpeza, e nesse caso inviabilizaria a aplicação da legislação.

Outra celeuma é se a trabalhadora gestante afastada para o teletrabalho teria o suporte adequado para esse serviço na residência, tanto no aspecto de estrutura, quanto no aspecto de ergonomia para um meio ambiente de trabalho seguro e sadio. Toda essa lacuna deverá ser alvo de acordo individual entre empregada e empregador.

É que a legislação 14.151 não faz alusão às regras previstas nas MPs 1045 e 1046, além de não haver previsão de fonte de custeio para responsabilização da União pelo custo

² <https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil>

das prestações devidas à empregada gestante. Nesse impasse, há quem defenda que a Lei 14.151/21 revogou o art. 13 da MP 1045, baseando-se na interpretação literal, no princípio in dubio pro operário e no critério cronológico de solução de antinomias. Por outro lado, surgem vertentes no sentido da possibilidade da aplicação da MP mesmo na vigência da nova lei.

Os Uma possível solução dada pela Medida Provisória 1.045 de 27 de abril de 2021, é a redução proporcional de salário e jornada, que se aplicaríamos aos casos de trabalho parcialmente home Office, uma vez que a Lei 14.151\21 assegura a remuneração.

Para os casos em que a atividade é incompatível com o teletrabalho, o que poderá ser uma saída é a aplicação da regra previdenciária para a situação da gestante e lactante em ambiente insalubre, o acolhimento do INSS como afastamento da atividade por "gravidez de risco" com a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. Coadunando com o entendimento do STF que afastou a aplicação do artigo 29 da MP 927 onde não considerava doença ocupacional o afastamento pelo coronavírus. Atualmente é analisado cada caso concreto, em atenção às regras de saúde sanitária e o nexos causal previsto na Lei 8.213.

Artigo escrito por: Dra. Juliana Alves Franklin Passos

Publicado pela Revista Síntese .

Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/>