

Por Laura Ferreira Diamantino Tostes (*)



A Constituição da República, no art. 7º, inciso XXII, dispõe ser direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Segundo o Ministério da Saúde, grávidas e puérperas compõe o grupo de risco e podem ter maiores complicações, caso sejam infectadas pelo vírus.

Tramita na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei nº 3932/2020 em regime de urgência, que tem por objetivo o afastamento da gestante do trabalho presencial durante o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020, em decorrência da pandemia do novo coronavírus.

A justificativa apresentada pela deputada federal Perpétua Almeida (PCdoB-AC), está pautada no número de mortes de mulheres grávidas ou puérperas durante o período de janeiro a junho de 2020. Caso a proposta seja aprovada, as empregadas gestantes ficarão à disposição do empregador para o trabalho remoto.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 394-A, determina o afastamento de gestantes e lactantes do trabalho em ambientes insalubres - no qual pode ser enquadrado, por analogia, o risco de contaminação pelo coronavírus -. Sob esta ótica, já existe norma que ampare o objetivo do citado PL 3932/2020.

Por outro lado, a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, instituiu o Programa Emergencial do Emprego e da Renda e resulta da conversão da Medida Provisória 936/2020, de 1º de abril deste ano, editada em meio à pandemia do coronavírus. Foram instituídas duas medidas, que poderão ser objeto de negociação coletiva ou de acordo individual: a suspensão do contrato de trabalho ou a redução proporcional da jornada e do salário.

A empregada gestante, inclusive a doméstica, o segurado ou a segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, poderão participar do Programa Emergencial do Emprego e da Renda. Uma vez solicitado o afastamento - em razão do parto ou de licença necessária no período de 28 dias antecedente - e iniciado o pagamento do salário-maternidade, o empregador deverá comunicar o fato ao Ministério da Economia, sendo interrompida a suspensão contratual ou a redução proporcional do salário e da jornada de trabalho.

Se pactuadas as medidas previstas na Lei nº 14020/2020, o trabalhador terá direito à garantia provisória de emprego - a regra é aplicável a todos os trabalhadores, não só às gestantes, e impede que os mesmos sejam dispensados sem justa causa - durante todo o período em que vigentes os seus efeitos, cujo prazo máximo é de 120 dias, de acordo com o Decreto 10422/2020, bem como, após o decurso deste, por igual lapso temporal.

No caso da gestante, o prazo da garantia provisória de emprego decorrente da pactuação das medidas emergenciais, somente tem início após o término do período previsto no artigo 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) - cuja norma susta o direito potestativo de rescisão do empregador, desde a concepção do feto até cinco meses após o parto.

Logo, com o fim da garantia provisória de emprego legal, a empregada não poderá ser dispensada sem justa causa, por período igual ao que vigente a redução de jornada e de salário ou a suspensão do pacto. Exemplificativamente, se for acordada uma das medidas acima mencionadas por 120 dias - prazo máximo previsto no Decreto 10422/2020 -, o empregador não poderá rescindir o contrato de trabalho durante este período, que tem início a partir do dia em que findar a projeção de cinco meses após o parto.

Portanto, considerando o risco de contaminação pelo novo coronavírus, é dever do empregador proteger a gestante e a lactante dos riscos de contágio, afastando-a do trabalho presencial, como precaução e medida efetiva de proteção da saúde da mulher e do nascituro. Ademais, se acordadas as medidas emergenciais, a trabalhadora tem direito à garantia provisória de emprego por cinco meses após o parto e, terminado o prazo legal, pelo mesmo período em que suspenso o contrato ou

reduzido o salário e jornada.

(*) **Laura Ferreira Diamantino Tostes** é mestre em Direito, assessora de desembargadora do TRT3 e professora na Faculdade de Direito Milton Campos.