

CONSURT Relações do Trabalho

INFORME ESTRATÉGICO



Informe Estratégico - Considerações sobre a Lei nº14.151/2021 – Teletrabalho para empregadas gestantes durante o período da pandemia da COVID-19

Foi publicada no D.O.U. do dia 13/05/2021 a [Lei nº 14.151, de 12/05/2021](#), prevendo o afastamento das empregadas gestantes do trabalho presencial durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), sem prejuízo de sua remuneração, podendo as suas atividades laborais serem exercidas por meio de trabalho à distância.

Segundo a norma:

Art. 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.
Art. 2º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Inobstante o texto da Lei nº 14.151/2021 conter apenas dois dispositivos, sua aplicação prática poderá dar margem a vários desdobramentos na esfera das relações do trabalho, como se verá a seguir:

1 – Âmbito de aplicação da Lei nº 14.151/2021:

A Lei nº 14.151/2021 se dirige especificamente às empregadas gestantes, que no contexto jurídico designa as trabalhadoras cujas relações de trabalho são regidas pela [CLT](#) e pela [Lei Complementar nº 150/2015](#).

Enquanto a primeira norma rege as relações entre empregador e empregado, a segunda dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

A norma é igualmente direcionada às trabalhadoras gestantes contratadas por empresas de prestação de serviços a terceiros ([Lei nº 6.019/1974](#)), pois sua relação de trabalho também é regida pela CLT.

Porém, a Lei nº 14.151/2021 não é direcionada às trabalhadoras temporárias gestantes, pois juridicamente não são consideradas empregadas, apesar de terem alguns direitos semelhantes à trabalhadora celetista, conforme previsões da [Lei nº 6.019/1974](#).

Inobstante o citado âmbito de aplicação da Lei nº 14.151/2021, o presente informe estratégico será direcionado exclusivamente ao estudo de sua aplicabilidade e consequências às relações regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

2 - Considerações sobre o regime de teletrabalho previsto na Lei nº 14.151/2021:

O Capítulo II-A da CLT, que compreende os [artigos 75-A ao 75-E](#), dispõe sobre o regime de teletrabalho.

Como a Lei nº 14.151/2021 não alterou o citado capítulo celetista, e nem fez qualquer remissão ou referência a ele, o regime de trabalho previsto na recente norma legislativa é distinto do contido na CLT, e com ele não se confunde, apesar de ambos tratarem sobre o teletrabalho, enquanto regime de trabalho prestado fora das dependências do empregador.

A CLT, inclusive, designa o Capítulo II-A de teletrabalho, e no "caput" do art. 75-D utiliza como sinônima a expressão trabalho remoto, enquanto no ["caput" do art. 6º](#) designa o trabalho realizado a distância, enquanto a Lei nº 14.151/2021 utiliza, no mesmo sentido, as expressões teletrabalho, trabalho remoto e trabalho à distância, o que reforça a existência de distinção entre os regimes previstos nas normas citadas.

Portanto, a princípio, as previsões da CLT, que tratam sobre o teletrabalho, não serão aplicáveis à situação regulada pela Lei nº 14.151/2021, visto que esta deu ensejo ao surgimento de um regime especial de teletrabalho, direcionado especifica e exclusivamente para as empregadas gestantes, e cujas características e efeitos jurídicos serão distintos do regime disciplinado pela CLT.

Ademais, a adoção do teletrabalho, previsto na CLT, depende do mútuo acordo entre as partes, empregador e empregado, enquanto o regime previsto na Lei nº 14.151/2021 é impositivo e exigível tanto ao empregador quanto à empregada gestante, sendo que, em regra, a trabalhadora não poderá renunciar à exigência legal de prestar serviços em seu próprio domicílio, sob o risco de o empregador responder tanto na esfera administrativa quanto na judicial.

Para as empregadas gestantes, que já estavam prestando regularmente serviços de forma remota, com base e segundo as exigências da CLT, anteriormente ao início de vigência da Lei nº 14.151/2021, nada obsta que seja dada continuidade, somente observando a exigência de manutenção do regime de teletrabalho durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (COVID-19), e logicamente durante o tempo de duração da gestação.

Outra questão importante diz respeito ao chamado período de amamentação, que legalmente deve durar até que o momento em que o filho completar seis meses de idade (["caput" do art. 396 da CLT](#)). Como a Lei nº 14.151/2021 se dirige especificamente ao tempo relativo ao período de gestação, e não de amamentação ou aleitamento, inexistente a obrigatoriedade de o empregador manter a empregada no regi-

-me de teletrabalho após o nascimento do filho, exceto se houver determinação médica, e após o término do período destinado à percepção da licença-maternidade.

3 - Principais distinções entre o teletrabalho previsto na CLT e na Lei nº 14.151/2021.

Tendo em vista que tais regras jurídicas regulam regimes de teletrabalho distintos, pois enquanto a CLT prevê a regra geral, a Lei nº 14.151/2021 prevê uma exceção, direcionada especificamente às empregadas gestantes, e apesar de ambas as normas utilizarem a terminologia teletrabalho, podem ser apontadas as seguintes distinções:

Aspectos	CLT	Lei nº 14.151/2021
Espaço temporal de aplicação	O regime de teletrabalho é aplicável a qualquer tempo, mas desde que sejam observadas as determinações contidas na CLT.	O regime de teletrabalho é aplicável somente durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (COVID-19).
Possibilidade de adoção do regime de teletrabalho	A empresa poderá admitir empregado no regime de teletrabalho, ou mesmo alterar o regime de presencial para teletrabalho, a qualquer tempo, mas desde que observadas as exigências legais.	Como a previsão legal é impositiva, visto que determina que a empregada gestante seja afastada das atividades de trabalho presencial, a partir da publicação Lei nº 14.151/2021, o empregador deverá alterar o regime de trabalho de presencial para teletrabalho.
Local de prestação de serviços	Pode ser qualquer local de escolha do empregado, mas desde que seja fora das dependências do empregador.	Obrigatoriamente, deverá ser o domicílio da empregada gestante.
Atividades permitidas para o regime de teletrabalho	Específico para atividades que utilizam tecnologias de informação e de comunicação, não sendo permitida a utilização do regime para outros tipos de atividades.	A empregada gestante ficará à disposição do empregador para exercer as suas atividades laborais em seu domicílio, que não necessariamente deverão utilizar tecnologias de informação e de comunicação.

Aspectos	CLT	Lei nº 14.151/2021
Possibilidade de alteração do regime de trabalho de presencial para teletrabalho	É permitida alteração, mas desde que haja mútuo acordo entre as partes, empregador e empregado, devendo ser registrada em aditivo contratual.	A alteração contratual é obrigatória durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus. Apesar de a norma não prever, sugere-se que seja registrada em aditivo contratual.
Obrigaçã de o empregador especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado no regime de teletrabalho	O contrato individual de trabalho, para os novos empregados contratados, ou o aditivo contatual, para os empregados em que houve a alteração do regime presencial para teletrabalho, deverá especificar as atividades que serão realizadas remotamente pelo empregado.	A Lei somente prevê que empregada gestante deverá ser afastada para exercer as atividades laborais em seu domicílio.
Possibilidade de alteração do regime de teletrabalho para presencial	Pode ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para presencial por determinação do empregador, a qualquer tempo, mas deverá ser garantido ao empregado o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, com o correspondente registro em aditivo contratual.	Somente após o término do estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus o contrato poderá retornar ao regime presencial, ou mesmo quando finalizado o período destinado à licença-maternidade. A Lei não prevê prazo mínimo de transição do regime de teletrabalho para presencial, podendo ser imediatamente após uma das seguintes ocorrências: término da emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus (COVID-19) ou término do período de percepção da licença-maternidade. Quando do retorno às atividades presenciais, sugere-se o registro em aditivo contratual.

Aspectos	CLT	Lei nº 14.151/2021
Responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos	Segundo a CLT, não constitui obrigação legal do empregador, mas em se responsabilizando deverá estar previsto em contrato escrito ou em aditivo contratual. As utilidades fornecidas não irão integrar a remuneração do empregado.	A Lei nº 14.151/2021 nada dispõe a respeito.
Responsabilidade pela infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto	De acordo com a CLT, não constitui obrigação legal do empregador, mas em se responsabilizando deverá estar previsto em contrato escrito ou em aditivo contratual. As utilidades fornecidas pelo empregador não irão integrar a remuneração do empregado.	A Lei nº 14.151/2021 nada dispõe a respeito.
Responsabilidade pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado durante o teletrabalho	Segundo a CLT, não constitui obrigação legal do empregador. Porém, em se responsabilizando o reembolso deverá estar previsto em contrato escrito ou em aditivo contratual. Outrossim, os valores despendidos pelo empregador não irão integrar a remuneração do empregado.	A Lei nº 14.151/2021 nada dispõe a respeito.
Obrigatoriedade de o empregador instruir o empregado quanto às precauções que deverá tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho durante o teletrabalho	De acordo com a CLT, o empregador deverá instruir o empregado, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções que deverá tomar para evitar doenças e acidentes de trabalho. O empregado deverá assinar um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, para evitar futuros questionamentos judiciais.	Apesar de não haver tal exigência na Lei, sugere-se que o empregador instrua a empregada gestante quanto às precauções que deverá adotar para evitar doenças e acidentes de trabalho. Sugere-se, também, que a empregada gestante assine um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, para evitar futuros questionamentos judiciais.

Aspectos	CLT	Lei nº 14.151/2021
Exigência de controle de horário de trabalho	A CLT, expressamente, prevê que não é aplicável ao empregado em regime de teletrabalho o Capítulo da CLT que trata sobre a exigência de controle de jornada, estabelecimento de períodos de descanso, direito ao pagamento do adicional noturno e das horas extras.	A Lei nada dispõe a respeito, porém, sugere-se manter os mesmos horários que a empregada gestante exercia no regime de trabalho presencial, com os adicionais legais que normalmente compõem sua remuneração.
Direito do empregado ao pagamento de horas extras	A princípio não, exceto se houver previsão expressa em sentido contrário no contrato de trabalho ou no aditivo contratual, ou se houver controle de horário de entrada e saída de dados do computador ou outros meios telemáticos utilizados para a realização das atividades laborais.	A Lei nada dispõe a respeito, mas em ocorrendo horas extras deverão ser remuneradas pelo empregador, como ocorreria caso a empregada gestante estivesse trabalhando de forma presencial.

Observação

A [Lei Complementar nº 123/2006](#) instituiu o "Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte", tendo estabelecido normas gerais relativas ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas - ME e empresas de pequeno porte – EPP no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, inclusive no que se refere ao cumprimento de obrigações trabalhistas (inciso II do art. 1º).

Segundo o § 3º do art. 1º da Lei Complementar nº 123/2006, ressalvadas as determinações relativas a tributos e contribuições, toda nova obrigação instituída por normas legais e infralegais, que atinja as microempresas e as empresas de pequeno porte, deverá apresentar, no instrumento que a instituiu, especificação de tratamento diferenciado, simplificado e favorecido para cumprimento.

A ausência, de tal exigência legal tornará a nova obrigação inexigível para as ME e EPP (§ 6º do art. 1º da Lei Complementar nº 123/2006), resultando em atentado aos direitos e garantias legais assegurados ao exercício profissional da atividade empresarial (§ 7º do art. 1º da Lei Complementar nº 123/2006).

Importante destacar que a Lei nº 14.151/2021 prevê uma nova obrigação a ser cumprida por todas as empresas, inclusive as microempresas e empresas de pequeno porte, quanto à exigência de afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante o período de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, sem prejuízo de sua remuneração.

-neração, e que deveria conter especificação expressa de tratamento diferenciado, simplificado e favorecido para cumprimento das microempresas e empresas de pequeno porte, em obediência ao determinado pela Lei Complementar nº 123/2006.

Marco Antonio Redinz

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho