

Recomendação FAMEM nº. 013/2021

São Luís (MA), 01 de dezembro de 2021.

“Assunto: LEI FEDERAL N. 14.151/2021.
AFASTAMENTO DE EMPREGADA GESTANTE.
TRABALHO PRESENCIAL. CORONAVÍRUS.
ABRANGÊNCIA E APICABILIDADE.
SERVIDORAS PÚBLICAS MUNICIPAIS.”

Ilustríssimo(a) Senhor(a) Prefeito(a),

Com a finalidade de melhor assessorá-lo e mantê-lo atualizado sobre informações relevantes para a realização de uma Gestão Municipal adequada, em especial em relação as ações que deverão ser tomadas neste momento de pandemia decorrente do COVID-19, a **FEDERAÇÃO DOS MUNICÍPIOS DO ESTADO DO MARANHÃO – FAMEM**, por meio de seu departamento jurídico, vem encaminhar informações sobre a Lei Nº 14.151/2021, a qual impõe o afastamento da **empregada gestante** durante a emergência de saúde pública causada pelo coronavírus, quanto à sua aplicabilidade no âmbito dos Municípios.

Na data de 13 de maio de 2021, foi publicada a Lei Federal de n. 14.151/2021, com o nítido propósito de proteção da gestante e do nascituro, em meio à crise do coronavírus. Veja-se:

“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.”

A aludida proteção não é inédita, reluz sintonia com o ordenamento pátrio, por exemplo, a concessão da licença-maternidade – art. 392, CLT, e as diretrizes do art. 394 e seguintes da CLT.

O texto normativo acima transcrito é bem conciso e taxativo ao determinar o direcionamento da imposição normativa, incidindo sobre o afastamento tão somente das **empregadas** gestantes.

Ou seja, não basta a condição de trabalhadora, é preciso que a gestante seja investida na condição de empregada.

Em linha de convalidar a mencionada premissa, faz-se jus a observação do artigo 3º da CLT. Confira-se:

“ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Como se vê, o citado diploma legal previsto na Consolidação das Leis do Trabalho utiliza o termo “empregado” , de forma a qualificar e condicionar, deduzindo-se os “empregados” como sujeitos ao regime celetista, excepcionando assim dos demais trabalhadores.

A referida prerrogativa já se reveste de excepcionalidade, não sendo possível ampliar uma exceção.

Por sua vez, ensina o Professor Marçal Justen Filho (Curso de direito administrativo. –12. ed. ver., atual. e am., atual. Ampl.. – São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 2016) “*Empregado público é a pessoa física que desempenha a função de órgão no âmbito de pessoa estatal com personalidade de direito público, submetida ao regime de direito do trabalho, com modificações próprias do regime de direito público.*”.

Noutro giro, em face da competência e vigência no que tange à obrigação de concessão de afastamento remunerado preconizado na Lei n. 14.151/2021, salutar a transcrição do art. 22, I, da CF/88.

*“ Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:
I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho.”*

Destarte, a respectiva lei federal tem o condão de regular as normas trabalhistas, em face dos trabalhadores cujo regime é o celetista, não havendo se falar em vinculação aos entes estaduais e municipais.

Assim, na óptica do setor público, encontram-se acobertadas tão somente as **empregadas públicas**, as quais atuam sob a égide do regime celetista.

Por certo, conclusivo que a legislação analisada, sobre o afastamento da empregada gestante em razão da situação da pandemia do CORONAVIRUS, não se aplica às servidoras públicas ou trabalhadoras regidas por normas jurídico-administrativas, tais como as exercentes de cargos em comissão e as contratadas em regime especial de direito administrativo.

RECOMENDA-SE: por sua vez, que os gestores municipais não apliquem a lei de n. 14.151/2021, não concedendo então o afastamento remunerado para as servidoras públicas ou trabalhadoras regidas por normas jurídico-administrativas que estejam gestantes, eis que aplicável somente às trabalhadoras caracterizadas ao regime celetista.



Outrossim, caso o gestor municipal, de acordo com a conveniência e oportunidade, entenda pela possibilidade de conceder o mencionado afastamento, poder-se-á elaborar lei municipal com o respectivo conteúdo.

Por oportuno, ressalte-se que a presente recomendação tem o condão de informar e opinar, e principalmente por se tratar de lei de vigência recente, entendimentos e diretrizes lançadas por doutrinas, jurisprudência e demais fontes, será atualizada em linha com a necessidade.

Para maiores esclarecimentos contatar o setor jurídico da FAMEM, por meio dos telefones (98) 21095417 e 5400.

Departamento Jurídico da FAMEM