

Niterói, 14 de maio de 2021.

**ESCLARECIMENTOS SOBRE CASOS ESPECÍFICOS EM CONDOMÍNIOS, MEDIANTE
A APLICAÇÃO DA LEI 14.251 DE 13/05/2021**

O Condomínio que tem uma empregada gestante no serviço de faxina ou em outra função que não cabe o trabalho remoto:

1) Como o Condomínio deverá proceder?

Relativamente ao questionamento acima, temos a informar que, a melhor forma de se proceder é a descrita no Art. 1º, da Lei 14.151/2021, ou seja, promover efetivo afastamento da gestante das atividades de trabalho presencial.

2) A licença maternidade poderá ser pleiteada antecipadamente?

Quanto à possibilidade de antecipação e elastecimento da licença maternidade, poderá ocorrer na hipótese de sua gravidez considerada de risco para os fins previdenciários (especialmente, no caso das atividades insalubres), tendo a empregada o direito a percepção do salário-maternidade durante todo o período de afastamento. Em destarte, apenas para esclarecimento, informamos que o salário-maternidade dura, em regra, 120 dias. Mas com as alterações advindas da Reforma Trabalhista, nasceu interpretação resolvida pela Receita Federal, pela qual o benefício pode ter duração por período superior a 120 dias nesse caso.

Vejamos agora o dispositivo responsável pelo entendimento acima consagrado:

Receita Federal/COSIT nº 287, de 14.10.2019

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias SALÁRIO-MATERNIDADE. ATIVIDADE INSALUBRE. GRAVIDEZ DE RISCO POR INSALUBRIDADE. COMPENSAÇÃO (DEDUÇÃO). POSSIBILIDADE. Segundo a previsão legal objeto do artigo 394-A, e § 3º, da CLT, ao contribuinte é permitido o direito à dedução integral do salário-maternidade, durante todo o período de afastamento, quando proveniente da impossibilidade de a gestante ou lactante, afastada em face de atividades consideradas insalubres, e esta não possa exercer suas atividades em local salubre na empresa, restando caracterizada a hipótese como gravidez de risco.

Com efeito, relembramos que o salário maternidade da empregada é realizado de forma antecipada pelo Empregador e posteriormente compensado junto aos recolhimentos previdenciários.

3) Esta funcionária poderá ter seu contrato suspenso e usufruir dos benefícios da Medida Provisória nº 1.045, de 27/04/2021, até o pedido da licença maternidade?

Enfim, quanto ao terceiro questionamento no nosso entender a resposta é "**sim**", ante o disciplinado no Art. 13, da Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021, que por sua vez, **garante a gestante possibilidade de participar do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**, obviamente, observadas as condições estabelecidas naquela Medida Provisória. Contudo, iniciado o benefício de salário-maternidade o empregador deverá efetuar a comunicação imediata ao Ministério da Economia nos termos estabelecidos no ato de que trata o § 4º do Art. 5º desta mesma legislação. Em outras palavras, iniciado o benefício do salário maternidade a aplicação das medidas provenientes do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda será imediatamente interrompida.

É o que cumpre nos opinar.

INDIO DO BRASIL CARDOSO

ALEXANDRE COSTA PEÇANHA

Advocacia Trabalhista Índio do Brasil Cardoso Sociedade de Advogados