

ALUÍSIO COUTINHO GUEDES PINTO
MARIANA LINHARES WATERKEMPER
BRUNO CONDINI
THAIS DE SOUZA PASIN
IVANA MENDES DE MORAES
RICARDO AUGUSTO SALZER
JÉSSICA CHUVISKI SANCHEZ
GRACIELLE MOTTA DA SILVA VERÇOZA

TATIANA CRISTINA PEREIRA FERRARI
VINÍCIUS DE OLIVEIRA CAMOSSI
LUIZ EDUARDO DIAS CARDOSO
MANOELA PLATEN
DANIELE VALANDRO FARINA
ANNELIZE ALVES LIMA
ANDERSON V. GOMES

Florianópolis, 10 de março de 2022.

**Ref.: Lei nº 14.311/2022, que altera a Lei
14.151/2021, permitindo o retorno das Gestantes à
atividade presencial.**

A respeito do tema em questão vem esta consultoria jurídica esclarecer o que segue.

Foi publicada hoje, 10/03/2022, a Lei nº 14.311/2022, que altera a Lei 14.151/2021, para afastar a obrigação de afastamento das empregadas gestantes, permitindo o retorno dessas trabalhadoras à atividade presencial.

A nova Lei que entrou em vigor hoje mesmo, ou seja, na data de sua publicação, continua prevendo a hipótese de trabalho à distância das gestantes, todavia, no texto atual, passa a tratar essa hipótese como uma faculdade do empregador para as gestantes já imunizadas pelas vacinas contra a Covid-19 do Plano Nacional de Imunizações – PNI, ou que livremente tiverem optado por não se imunizarem.



Optando o empregador por manter o trabalho da empregada gestante via teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, a nova lei mantém a determinação de que não poderá haver prejuízo da remuneração.

O texto acrescenta ainda, de forma expressa, que o empregador poderá alterar as funções exercidas pela empregada gestante para compatibilizá-las com o trabalho não presencial, desde que respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da gestante, assegurando a ela a retomada da função anteriormente exercida, quando ocorrer o retorno ao trabalho presencial. Em qualquer dessas hipóteses, cumpre ressaltar, a remuneração deverá ser mantida sem nenhum prejuízo.

Nesse contexto, a Lei 14.311/2022 passou a prever que cabe ao empregador decidir entre a manutenção das atividades remotas ou o retorno da empregada gestante, elencando as hipóteses nas quais o empregador pode exigir que a gestante retorne ao trabalho presencial. São elas:

- I - após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2;
- II - após sua vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização;
- III - mediante o exercício de legítima opção individual pela não vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2 que lhe tiver sido disponibilizada, conforme o calendário divulgado pela autoridade de saúde e mediante o termo de responsabilidade de que trata o § 6º deste artigo;



Considerando-se que a hipótese do inciso I ainda não está presente, eis que ainda não ocorreu o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2, passa-se à análise dos outros dois incisos, cuja aplicabilidade é imediata.

O inciso II do § 3º do art. 1º não deixa qualquer dúvida: se assim optar o empregador, a empregada gestante deverá retornar à atividade presencial quando estiver com a vacinação completa contra o coronavírus SARS-CoV-2, considerando-se para tanto os critérios estabelecidos pelo Ministério da Saúde que atualmente são duas doses ou vacina de dose única.

As gestantes que, por opção, tiverem deixado de se vacinar, também deverão retornar as atividades presenciais, caso o empregador opte pelo retorno. Nesses casos, contudo, a empregada gestante deverá assinar um termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador.

De acordo com a nova Lei, da opção de recusar a imunização é direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual, impedindo-se qualquer restrição de direitos à gestante que não quiser receber as vacinas.

Cabe ressaltar que foi vetado todo o trecho que tratava da possibilidade recebimento do salário-maternidade, pago pela previdência, seja pela interrupção da gestação ou por serem as atividades laborais incompatíveis com as formas de trabalho a distância, que haviam sido aprovados pelo Congresso, fundamentando o veto, em suma, em alegada contrariedade ao interesse público e em alto potencial de alteração de despesa obrigatória relacionada à concessão de benefícios previdenciários, o que violaria disposições Constitucionais e colocaria sob risco material a sustentabilidade do Regime Geral de Previdência Social.



Por fim, a fim de auxiliar a adoção imediata dos procedimentos necessários à recondução das trabalhadoras gestantes às atividades presenciais, disponibiliza-se anexo com modelo do termo de responsabilidade a ser assinado pelas gestantes que, por opção, não tiverem completado o esquema vacinal contra o coronavírus SARS-CoV-2.

Sendo o que tínhamos para o momento, colocamo-nos à disposição para eventuais esclarecimentos.

GUEDES PINTO ADVOGADOS E CONSULTORES



ANEXO I

TERMO DE RESPONSABILIDADE E DE LIVRE CONSENTIMENTO
PARA EXERCÍCIO DO TRABALHO PRESENCIAL

Eu, _____ (nome completo da trabalhadora), inscrita no CPF sob o nº _____, no uso do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual, a mim conferido pela Lei nº 14.311/2022, declaro que, por opção, deixei de receber as vacinas disponibilizadas pelo poder público para a imunização contra o coronavírus SARS-CoV-2. Assim, firmo o presente termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, comprometendo-me a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador.

(nome completo da trabalhadora)