



## DO RETORNO DA EMPREGADA GESTANTE AO TRABALHO PRESENCIAL - LEI Nº 14.311/22 – REQUISITOS E CONDIÇÕES

Em atenção a Lei nº 14.311/22, que altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o **afastamento da empregada gestante**, inclusive da doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2 das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, nos termos em que especifica.



### I – DA SITUAÇÃO FÁTICA

O presidente Jair Bolsonaro sancionou a Lei nº 14.311/22 que foi publicada no Diário Oficial da União em 10 de março de 2022, com vigência imediata e que determina as regras para retorno de grávidas ao trabalho presencial.

Do projeto de Lei nº 2.058/21, foram vetados 02 (dois) artigos com base na inconstitucionalidade dos dispositivos e por contrariedade ao interesse público conforme parecer promovido pelo Ministério da Economia.

Entre os artigos vetados, estão **(i)** o pagamento de salário maternidade em hipótese de interrupção de gestação pelo período de 120 dias e **(ii)** o pagamento de salário maternidade em caso de gestante que, diante da natureza incompatível com seu trabalho não consiga realizar teletrabalho ou outra forma de trabalho a distância até que fosse completada a imunização, desde o início do afastamento até 120 dias após o parto.

A justificativa se baseia no fundamento de que a fruição do benefício representaria um alto potencial de alteração de despesa obrigatória relacionada à concessão de benefícios previdenciários, o que violaria o disposto no § 5º do art. 195 da Constituição da República e colocaria sob risco material a sustentabilidade do Regime Geral de Previdência Social.

A Lei nº 14.311/22 cobre uma lacuna deixada pela Lei nº 14.151/21, porém, não abrange a integralidade das situações fáticas, deixando gestantes e empregadores sem maiores respostas, principalmente quanto ao fato da incompatibilidade do trabalho presencial.

Referida Lei determina durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus, a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso, de acordo com os critérios definidos pelo

41. 3225-6608

Rua Ébano Pereira, 60 - cjtos. 1302/1303

Curitiba | Paraná | CEP 80.410-240

[sbadvocacia.com.br](http://sbadvocacia.com.br)

Ministério da Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações, deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial.

A empregada gestante afastada ficará à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo de sua remuneração.

Para o fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada gestante, o empregador poderá, respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da gestante para o seu exercício, alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo de sua remuneração integral e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial.

Vejam os abaixo, as situações embarcadas pela Lei que determinam o retorno das gestantes ao trabalho presencial e demais questões importantes.

## **EM QUAIS SITUAÇÕES A EMPREGADA GESTANTE DEVERÁ RETORNAR PARA A ATIVIDADE PRESENCIAL?**

Conforme o art. 2º, § 3º da Lei, e salvo se o empregador **optar** por manter a gestante em trabalho remoto, a empregada deverá retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses:

- após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus;
- após sua vacinação contra o coronavírus, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização;
- mediante o exercício de legítima opção individual pela não vacinação contra o coronavírus que lhe tiver sido disponibilizada, conforme o calendário divulgado pela autoridade de saúde e **mediante termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial**, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador.

Com relação à imunização completa, o Ministério da Saúde, através do item 4.9 da Nota Técnica nº 65/2021, publicada em 20 de dezembro de 2021, que tratou sobre antecipação de dose de reforço de vacinas contra COVID-19 em pessoas com mais de 18 anos, assim recomendou:

*“4.9. Gestantes e puérperas (até 45 dias pós-parto) deverão receber **uma dose de reforço**, preferencialmente com o imunizante Comirnaty/Pfizer, a partir de 5 meses do esquema primário. Vacinas de vetor viral (AstraZeneca e Janssen) não são recomendadas para o uso em gestantes.”*

A Lei é clara em apontar que o retorno deve ocorrer após “**imunização completa**”, conforme entendimento do Ministério da Saúde. Portanto, até o presente momento,

entende-se por esquema vacinal completo contra Covid-19, gestantes que tomaram a dose de reforço, ou seja, **02 (duas) doses**.

## **O EMPREGADOR PODE DECIDIR EM MANTER A FUNCIONÁRIA GESTANTE EM TRABALHO REMOTO MESMO COM ESQUEMA VACINAL COMPLETO?**

Sim. Empregador e empregada podem chegar a um acordo pela manutenção do trabalho remoto caso seja do interesse de ambas as partes, ou se o trabalho exercido pela gestante possibilitar o trabalho remoto sem maiores problemas, sendo mantido o pagamento do salário de forma integral.

## **O QUE OCORRE EM CASOS DE ABORTO ESPONTÂNEO?**

A Lei não trata sobre este caso, tendo em vista que houve o veto a clausula que tratava sobre o assunto.

Desta forma, gestante que sofre aborto espontâneo terá os mesmos direitos de uma gestante que está trabalhando presencialmente, ou seja, faz jus somente ao repouso remunerado de 02 semanas a partir da data do aborto, em aplicação ao art. 395 da CLT, que prevê: *“Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.”*

## **COMO FICA A SITUAÇÃO DE GESTANTE COM COMORBIDADE?**

O plenário da Câmara rejeitou emenda do Senado que garantia a continuidade do trabalho remoto à gestante com comorbidades. Neste tipo de situação, a recomendação é que a gestante busque opinião médica sobre a possibilidade de retorno, caso a orientação médica seja no sentido de incompatibilidade com o ambiente de trabalho presencial, a gestante pode conversar com o empregador e juntos, chegarem a um acordo quanto a permanência no trabalho home office ou remoto.

## **COMO FICA A SITUAÇÃO DAS GESTANTES QUE AINDA NÃO ESTÃO COM A IMUNIZAÇÃO COMPLETA?**

A Lei 14.311/22 veio com o objetivo de complementar a Lei 14.151/21, que apresentava apenas um artigo, determinando o afastamento das gestantes durante a pandemia de Covid-19. Ocorre que ainda sim, acaba por não abranger todas as situações reais que acometem as empresas e as gestantes durante o contrato de trabalho.

Um fato que deve ser considerado, é quanto a gestante que ainda não está com seu esquema vacinal completo, e não existe a possibilidade de adaptação de sua função para o trabalho remoto, home office ou a distância.

Nestes casos, diante da publicação tão recente da Lei, o que se recomenda é que a situação deve ser considerada como gravidez de risco até a gestante completar a imunização e poder retornar o trabalho presencial.

As gestantes devem buscar junto ao INSS afastamento com base no art., 394-A da CLT, que declara que a empregada gestante ou lactante deve ser afastada de locais ou atividades insalubres sem perder a remuneração.

## II - CONCLUSÃO

Diante de tudo que foi acima exposto, pode-se dizer que, embora a nova regra tenha auxiliado na compreensão de alguns temas, como, por exemplo, da possibilidade de alteração funcional da gestante enquanto não estiver com a vacinação completa, não foi suficientemente clara para sanar todas as dúvidas dos empregadores.

Isso porque, a norma condiciona a autorização ao retorno da gestante a uma imunização completa, conforme os critérios definidos pelo Ministério da Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações. Ocorre que, existem dúvidas sobre 'quando' se pode considerar a imunização completa (as duas doses vacinais mais dose de reforço ?!?!), já que vem sendo aventada a possibilidade de uma segunda dose de reforço, não ficando claro esse momento.

Ademais, a Lei trata sobre o retorno imediato após encerrado o 'estado de emergência', que foi declarado pelo então ministro da Saúde Luiz Henrique Mandetta em fevereiro de 2020 através da Portaria nº 188/2020, que permanece vigente ante a ausência de revogação expressa. Deste modo, pode-se levantar outro questionamento quanto ao retorno de gestante não imunizada por completo em um hipotético término do estado de emergência: qual das condições prevalecerá: a imunização completa ou o fim do estado de emergência? Essa situação deverá ser observada até que a portaria venha a ser expressamente revogada ou sobrevenha outra portaria que regulamente tal tema de forma diversa.

Nota-se, portanto, que algumas situações corriqueiras não foram totalmente abrangidas nem esclarecidas pela lei, deixando margem para interpretações diversas até que entendimentos judiciais venham a ser sedimentados, da mesma forma que ocorreu quando da publicação da Lei 14.151/21.

Por outro lado, o texto é claro quanto ao retorno de imediato de gestantes que já estejam com a imunização completa, ou então, empregadas que, a partir da assinatura de um termo de consentimento, atestem que não tomaram a vacina por opção, e que irão retornar ao trabalho presencial tomando os cuidados determinados pelo empregador quanto a saúde e segurança.

Demais fatores como impossibilidade de adaptação da gestante em trabalho remoto, gestantes com comorbidades, que sofreram aborto espontâneo ou quanto a concessão de auxílio maternidade foram vetados do Projeto de Lei e não apresentaram redações diferentes na Legislação.

Diante disso, as exceções deverão ser analisadas caso a caso, para que não ocorram prejuízos para a empresa e para a gestante.



Este Informativo é uma publicação idealizada e elaborada pelo escritório Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia e Consultoria Jurídica. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página [www.sbadvocacia.com.br](http://www.sbadvocacia.com.br), por e-mail e/ou redes sociais. Os interessados em receber notícias, informativos e outros materiais elaborados pela SB&A, deverão enviar solicitação para [sbadvocacia@sbadvocacia.com.br](mailto:sbadvocacia@sbadvocacia.com.br) ou fazer a adesão através do site. As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail para [sbadvocacia@sbadvocacia.com.br](mailto:sbadvocacia@sbadvocacia.com.br) ou nos contactar através do acesso ao site: [www.sbadvocacia.com.br](http://www.sbadvocacia.com.br).