



Informe Estratégico - Novas medidas sobre o trabalho de gestantes durante o período da pandemia da COVID-19

Em maio do ano passado foi publicada no D.O.U. a [Lei nº 14.151/2021](#), prevendo o afastamento das empregadas gestantes do trabalho presencial durante o período de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus (COVID-19).

A norma prevê também que o empregador deverá manter a remuneração integral da trabalhadora gestante, e que as atividades laborais podem ser exercidas por meio de trabalho à distância.

Porém, apesar da relevante intenção do legislador de preservar as vidas das empregadas gestantes e de seus filhos, a Lei nº 14.151/2021 acabou dando margem à geração de novas despesas ou mesmo de diminuição de receitas, em especial nas situações em que não é possível o exercício da atividade presencial de forma remota, e o empregador tem que manter a integralidade do pagamento da remuneração da trabalhadora gestante.

Em razão disso, e por outros motivos, foi apresentado Projeto de Lei na Câmara dos Deputados, com a proposta de alterar a Lei nº 14.151/2021, determinando o retorno das gestantes ao trabalho presencial após a vacinação completa contra o coronavírus.

A proposta foi sancionada pela Presidência da República em 09/03/2022, e com isso foram aprovadas novas medidas sobre o trabalho de gestantes durante o período da pandemia do coronavírus SARS-Cov-2, que serão abordadas a seguir:

1 - Foi publicada no D.O.U. do dia 10/03/2022 a [Lei nº 14.311, de 09/03/2022](#), alterando a Lei nº 14.151/2021, para disciplinar sobre o afastamento da empregada gestante, inclusive a 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 realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Segundo a norma:

1.1 - Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2, a empregada gestante que ainda não tenha sido imunizada contra o referido agente infeccioso, de acordo com os critérios definidos pelo Ministério da Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações (PNI), deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial.

1.1.1 - 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.

1.1.2 - O empregador poderá alterar as funções exercidas pela empregada gestante, desde que não cause prejuízo à remuneração devida à trabalhadora, devendo ser assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando do retorno ao trabalho presencial. No tocante às novas atividades a serem desenvolvidas, o empregador deverá respeitar as competências para o desempenho do trabalho, e as condições pessoais da gestante para o seu exercício.

1.1.3 – Nas situações em que o empregador optar por manter o exercício das mesmas atividades, a empregada gestante deverá retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses:

- a) Após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2;
- b) Após sua vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização;

Observação

Segundo consta no subitem 4.9 da [Nota Técnica Nº 65/2021-SECOVID/GAB/SECOVID](#), do Ministério da Saúde, de 20/12/2021, mulheres grávidas ou que tiveram filhos nos últimos 45 dias deverão receber uma dose de reforço, preferencialmente com o imunizante Comirnaty/Pfizer, a partir de 5 (cinco) meses do esquema primário.

Da mesma forma, o subsubitem 4.1.4, da 12ª edição do [Plano Nacional DE Operacionalização da Vacinação contra a COVID-19](#), de 01/02/2022, "as gestantes e puérperas que já tenham recebido a primeira dose da vacina AstraZeneca/Fiocruz deverão completar o esquema primário com a vacina da Pfizer".

Igualmente, o [Anexo](#) do Octogésimo Quarto Informe Técnico - 86ª Pauta de Distribuição - Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação Contra a COVID-19

- Orientações Técnicas Relativas à Continuidade da Campanha Nacional de Vacinação contra a COVID-19, de 03/02/2022, "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", e "vacinas do de vetor viral (AstraZeneca e Janssen) não são recomendadas para o uso em gestantes".

Portanto, segundo normas expedidas pelo Ministério da Saúde a gestante que houver recebido a primeira dose da vacina contra a COVID deverá receber a segunda dose a título de reforço.

c) 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 assinatura de termo de responsabilidade.

1.1.4 - Na hipótese em que a empregada gestante livremente optar pela não vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2, deverá assinar um termo de responsabilidade e de livre consentimento para o exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir com todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador. Em tais casos, não poderá ser imposta à gestante qualquer restrição de direitos em razão da opção pela não vacinação.

2 – A [Lei nº 14.311/2022](#), entrou em vigor na data de sua publicação, ou seja, em 10/03/2022.

Importante

1 - Mesmo com o retorno do trabalho presencial pela empregada gestante, o empregador é responsável por garantir e proporcionar um meio ambiente do trabalho saudável, bem como de cumprir e fazer cumprir as normas e protocolos de segurança sanitária para evitar a propagação e contágio do coronavírus SARS-CoV-2.

2 – Alguns dispositivos do projeto de lei foram vetados quando da sanção presidencial:

a) O dispositivo que previa que a empregada gestante deveria retornar à atividade presencial com a interrupção da gestação.

Observação: Na hipótese de interrupção da gestação por aborto espontâneo o empregador deve observar o disposto no [art. 395 da CLT](#), que trata sobre a hipóte-

-se de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial. Segundo o citado dispositivo, a mulher tem direito ao repouso remunerado de 2 (duas) semanas, com o recebimento do salário-maternidade durante o período (§ 5º do art. 93 do [Decreto nº 3.048/1999](#)), não podendo prestar serviços, nem mesmo de forma remota. Porém, após o repouso remunerado a empregada poderá retornar ao trabalho presencial.

b) O dispositivo que previa que na situação em que a natureza do trabalho não fosse compatível com sua realização no domicílio da empregada gestante, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, a trabalhadora teria sua situação considerada como gravidez de risco até completar a imunização e receberia, em substituição à sua remuneração, o salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213/1991, desde o início do afastamento até 120 (cento e vinte) dias após o parto ou por período maior, e nos casos de prorrogação na forma do inciso I do "caput" do art. 1º da Lei nº 11.770/2008, que trata sobre o Programa Empresa Cidadã, e prevê a prorrogação da licença-maternidade pelo período de 60 (sessenta) dias, com o pagamento da remuneração integral pela empresa que tenha aderido ao Programa.

Observação: Com o veto presidencial não será possível o pagamento do salário-maternidade nas situações em que a atividade presencial da gestante for incompatível com o trabalho remoto. Nesses casos o empregador tem como alternativa alterar a função da trabalhadora gestante, mas observando os cuidados exigidos pela Lei nº 14.311/2022. Porém, numa comprovada situação de gravidez de risco a trabalhadora poderá requerer junto ao INSS a percepção do benefício auxílio-doença (designado a partir de 2020 de auxílio por incapacidade temporária, no [Decreto nº 3.048/1999](#)), que em sendo concedido pelo órgão previdenciário ensejará o afastamento da gestante de qualquer trabalho, inclusive o remoto.

c) O dispositivo que proibia ao pagamento retroativo do salário-maternidade.

3 – Será apresentada, a seguir, sugestão de texto do termo de termo de responsabilidade e de livre consentimento para o exercício do trabalho presencial, para os casos em que a empregada gestante livremente optar pela não vacinação, integral ou parcial, contra o coronavírus SARS-CoV-2, e houver seu retorno ao trabalho presencial.

Termo de responsabilidade e de livre consentimento para o exercício do trabalho presencial

Pelo presente termo, eu, _____ [nome da empregada gestante], portadora da cédula de identidade nº _____, inscrita no CPF sob o nº _____, **DECLARO:**

1 - Que minha opção pela não vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2 é uma expressão do meu direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual, e que minha decisão é espontânea e não imposta ou determinada por terceiros;

2 - Que tenho ciência dos benefícios da completa imunização e da disponibilização de vacinas contra o coronavírus SARS-CoV-2, conforme o calendário divulgado pela autoridade de saúde;

3 - Que meu retorno ao trabalho presencial é de livre consentimento, e que me comprometo a cumprir com todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador, além dos procedimentos e protocolos de segurança sanitária, bem como em manter as medidas de proteção orientadas pelo Ministério da Saúde para as gestantes, como higiene das mãos, uso de máscaras e distanciamento social.

E por ser a expressão da verdade, firmo o presente termo e assino na presença de duas testemunhas.

[Local], [Estado], ____ de _____ de 2022.

[Nome e assinatura da empregada gestante]

[Assinatura da testemunha 1]

Nome completo: _____

RG nº: _____

CPF nº: _____

[Assinatura da testemunha 2]

Nome completo: _____

RG nº: _____

CPF nº: _____

Ciente em .../.../2022:

[Nome e assinatura do empregador ou preposto por ele designado]

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho