

Gestante que recusa vacina deve assinar termo de responsabilidade

A Câmara dos Deputados aprovou na noite da última quarta-feira (16/2) o [Projeto de Lei 2.058/2021](#), que determina a volta das gestantes ao trabalho presencial após a vacinação contra o novo coronavírus.

Dollar Photo Club



Especialistas ouvidos pela **ConJur** acreditam que o PL 2.058/2021 supre lacunas deixadas pela Lei 14.151/21

Dollar Photo Club

O texto aprovado pelos deputados deixou de fora algumas mudanças sugeridas pelo Senado como a da senadora Zenaide Maia (Pros-RN), que impedia o retorno ao trabalho presencial de gestantes com comorbidades. Outra alteração refutada pela Câmara foi o que previa restrições a volta de lactantes ao trabalho presencial.

O PL já foi encaminhado para a sanção presidencial e a **ConJur** ouviu alguns especialistas sobre a medida. **Cristina Buchignani**, especialista em Direito Trabalhista e sócia do Costa Tavares Paes Advogados, explica que, "exceto se for opção do empregador manter as gestantes em trabalho remoto, elas deverão retornar ao trabalho presencial após o encerramento do estado de emergência em saúde pública decorrente da Covid-19 ou após a imunização completa".

Matheus Gonçalves Amorim, sócio da área trabalhista do SGMP+ Advogados, diz que o PL supre algumas lacunas da Lei 14.151/21. "Isso porque disciplina com mais clareza as hipóteses em que o retorno da gestante ao trabalho presencial passa a ser possível. O destaque é a hipótese em que a gestante já vacinada, de acordo com as regras do Ministério da Saúde, já pode ser considerada imunizada", diz.

Ele explica que o empregador atuar no sentido de conscientizar as trabalhadoras gestantes da importância e da necessidade da vacinação. "Vale lembrar que não é possível impor à trabalhadora a vacinação. Contudo, o texto estabelece expressamente que a gestante que se recusar a ser vacinada poderá ser compelida a retornar ao trabalho, assinando termo de responsabilidade, evidentemente excluídas aqui as hipóteses de recomendação médica. Este ponto é polêmico e vai de encontro a posição hoje firmada na Justiça do Trabalho sobre o tema", explica

Amorim diz acreditar que, pelo texto aprovado, é possível interpretar que a gestante que se recusar a ser imunizada de modo injustificado e ao mesmo tempo recusar a convocação para o retorno ao trabalho presencial, estará sujeita a punições por parte do empregador — inclusive demissão por justa causa.

O professor **Thiago Chohfi**, do Mackenzie Campinas, e sócio da Chohfi & Lopes Sociedade de Advogados, lembra que enquanto o PL não for sancionado o que vale é o expresso na Lei 14.151/2021, que determina que a empregada gestante permaneça afastada do trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração, enquanto perdurar a situação de emergência pública pelo Covid-19.

"Essa questão, que inclusive vem suscitando até mesmo ações judiciais das empresas contra o INSS para indenização do prejuízo quanto à negativa de afastamento previdenciário, também é alvo de muitos questionamentos, principalmente em razão do estágio avançado da vacinação", explica.

Segurança jurídica

Para a advogada **Paula Corina Santone**, do escritório Rayes e Fagundes Advogados Associados, apesar de o PL trazer mais segurança jurídica por permitir expressamente o retorno das gestantes às atividades presenciais após o cumprimento do cronograma vacinal, é preciso lembrar que essas não deixam de pertencer a um grupo de risco considerável.

"Um aspecto do PL que merece destaque está no termo de responsabilidade que a empregada gestante que se recusa a tomar a vacina deve assinar para retornar às atividades presenciais, pois a princípio reduz os riscos de responsabilização do empregador. Contudo, não se pode esquecer que o empregador é responsável por garantir e proporcionar um meio ambiente do trabalho saudável", sustenta.

Ela também destaca como um acerto do texto aprovado o dispositivo que transfere para a União o ônus pelo pagamento do benefício previdenciário, consistente no salário maternidade, na hipótese de a empregada não estar imunizada e tampouco conseguir trabalhar remotamente, isentando o empregador do pagamento do salário como hoje prevê a Lei 14.151/2021.

Date Created

21/02/2022