

## Tamires Rastoldo: Empregada gestante e o retorno ao trabalho

A pandemia da Covid-19 causou (e ainda causa) grandes mudanças na sociedade, repercutindo, de forma contundente, em todas as áreas da vida humana. A relação de trabalho, talvez, tenha sido um dos segmentos que mais sofreu com a abrupta necessidade de isolamento e a imperiosa manutenção das



Nesse contexto de mudanças e de atenção à saúde e

segurança dos trabalhadores, o grupo das empregadas gestantes foi o que demandou maior proteção legal, a fim de garantir o respeito à vida da mãe e do nascituro.

Para atender a essa necessidade de cuidado, em maio do ano passado, foi publicada a Lei nº 14.151/2021, que previa o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial, durante a emergência de saúde pública de importância nacional do coronavírus, "sem prejuízo de sua remuneração", permanecendo a empregada afastada à disposição do empregador para exercer seu ofício "por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância".

Apesar de sua fundamental importância para as trabalhadoras grávidas, a lei não se preocupou em tratar das hipóteses em que não seria possível a execução do trabalho fora das dependências do empregador, o que gerou dúvidas em muitos empregadores.

O cenário mudou. Com o avanço da vacinação e a desaceleração do risco epidemiológico da Covid, demonstrada pela recente queda de casos confirmados, internações e óbitos pela doença, é possível perceber que a vida vai aos poucos retornando a um estado de quase normalidade, ainda que não seja de forma plena.

Diante dessa nova realidade, neste último dia 9, foi publicada a Lei nº 14.311, que altera as normas do diploma legal anterior e estabelece medidas para o retorno ao trabalho presencial das gestantes, imunizadas ou não imunizadas, incluindo expressamente as empregadas domésticas e as trabalhadoras cuja atividade laboral for incompatível com a sua realização fora do ambiente do seu trabalho.

As principais novidades implementadas pela Lei nº 14.311/2022 são:

– O afastamento às atividades de trabalho presencial é garantido apenas para as gestantes que ainda não concluíram o esquema vacinal da Covid-19, de acordo com os critérios definidos pelo Ministério da

Saúde e pelo Plano Nacional de Imunizações (PNI). Nessa hipótese, fica mantida a previsão de disponibilidade da empregada para exercer as atividades laborais em seu domicílio.

– Se as atividades prestadas pela empregada afastada não forem compatíveis com o teletrabalho, o empregador poderá alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo de sua remuneração integral, desde que sejam respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da gestante para o seu exercício, sendo assegurada a retomada da função anterior quando do retorno ao trabalho presencial;

*As empregadas gestantes deverão retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses:*

– Após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2;

– Após a vacinação contra a Covid, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização;

– Em caso de legítima opção individual pela não vacinação, mediante a assinatura de termo de responsabilidade e de livre consentimento para o exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a gestante a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador.

Vale mencionar que, caso a empregada opte por não se vacinar, é assegurado pela lei que o empregador não poderá impor à gestante qualquer tipo de restrição de direitos em razão de sua escolha.

**Date Created**

10/03/2022