

## Jéssika Rodrigues: “Direito de escolha” das gestantes

A nova lei prevê a volta presencial das grávidas após imunização completa contra a Covid-19, de acordo com os critérios do Ministério da Saúde, ou ainda nas seguintes hipóteses: encerramento do estado de emergência; se a gestante se recusar a se vacinar contra o novo coronavírus, com termo de responsabilidade; ou se houver aborto espontâneo com recebimento do salário-maternidade nas duas consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



Para os casos em que as atividades presenciais da

trabalhadora gestante não possam ser exercidas remotamente, ainda que suas funções sejam alteradas, respeitadas suas competências e condições pessoais, a situação deve ser considerada como gravidez de risco até a gestante completar a imunização e poder retornar ao trabalho presencial. Durante esse período, ela deve receber o salário-maternidade desde o início do afastamento até 120 dias após o parto.

A prática relativiza o direito à saúde e a necessidade de vacinação dos trabalhadores. Tendo em vista que referida alteração dispõe que a gestante poderá assinar um termo de responsabilidade para que ocorra o retorno sem a imunização.

Para melhor elucidar tal contexto, podemos mencionar como exemplo casos em que o termo será assinado por empregada gestante que porventura se negue a proceder com a imunização, por motivos ideológicos ou até mesmo como consequência da falta de conhecimento adequado sobre o esquema vacinal, podendo retomar ao trabalho presencial, com a justificativa de estar exercendo seu direito de expressão, liberdade e da autodeterminação individual.

Ocorre que na prática o que temos é uma legislação que relativiza a necessidade e importância da vacina, saúde coletiva e da mulher no ambiente laboral, podendo gerar até mesmo controvérsias de complexa resolução, pois em alguns casos o esquema vacinal para ser completo requer um lapso temporal entre as doses.

Partindo do pressuposto da boa-fé, todos os empregadores serão atenciosos e coerentes, aguardando o ciclo completo de vacinação ou respeitando os riscos que a gestante obtém.

Por outro lado, no dia a dia da empregada ela pode ser coagida a retornar ao trabalho, o mais breve possível, mediante assinatura de tal termo, sem obter subsídios probatórios suficientes para que leve tal

fato a ser questionado.

Dessa forma não se vislumbra qualquer proteção contundente à trabalhadora, sendo o viés ideológico uma questão problemática aos direitos trabalhistas.

Com escopo no direito fundamental da liberdade e autodeterminação individual a vacina e a proteção da gestante são aviltadas diante da alteração legislativa, as deixando em um contexto de vulnerabilidade, pois nas relações laborais podem surgir o seguinte questionamento: quem garantirá que o termo de responsabilidade será assinado de espontânea vontade, livre de qualquer coação e que seja assegurando o dito "direito de escolha"? A inquietação que paira é se o referido direito de escolha poderia ter sua finalidade desviada, e ser utilizado como mecanismo de obrigatoriedade para o retorno imediato das empregadas.

Ademais é mister reiterar que o texto da Lei chega a ser ingênuo quanto a realidade fática de trabalhadores que possuem suas garantias legais constantemente negligenciadas sob ameaça constante de demissões e sanções, principalmente frente ao contexto econômico em colapso e o índice de desemprego que está cada vez mais alarmante.

Portanto, a viabilidade prática das alterações promovidas só poderá ser analisada após um período de aplicabilidade nas relações empregatícias, as quais demonstrarão como o mercado de trabalho irá reagir diante das novidades legislativas.

**Date Created**

21/03/2022