

RETORNO DAS EMPREGADAS GESTANTES À ATIVIDADE PRESENCIAL

Em 10/03/2022, foi publicada a Lei nº 14.311/2022, que altera a Lei nº 14.151/2021 e estabelece que apenas a empregada gestante que ainda não estiver totalmente imunizada contra o Coronavírus deve permanecer afastada das atividades de trabalho presencial.

Contudo, deverá retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses:

- ✓ Após o encerramento do estado de emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus;
- ✓ Após a sua vacinação completa contra o Coronavírus;
- ✓ Caso a empregada gestante opte pela não vacinação contra o Coronavírus, mediante a assinatura de termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas contra o Coronavírus adotadas pelo empregador.

Apesar de o STF, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.586, ter reconhecido que a vacinação contra o Coronavírus é obrigatória (mas não forçada) e a Justiça do Trabalho entender serem válidas as dispensas por justa causa aplicadas a empregados não vacinados contra o Coronavírus, a Lei nº 14.311/2022 prevê que o exercício da opção pela não vacinação é uma expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual, não podendo ser imposta à gestante que fizer esta escolha qualquer restrição de direitos.

Assim, a Lei nº 14.311/2022 permite o retorno ao trabalho presencial das empregadas gestantes com o ciclo vacinal completo contra o Coronavírus. Já em relação às empregadas gestantes que optaram por não tomar a vacina, além de ter sido vetado o recebimento do salário-maternidade, mantém-se a discussão sobre a possibilidade de as empresas exigirem o “passaporte da vacina” para retorno da atividade presencial e a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por justa causa.



Para saber mais, entre em contato com:

Renato Silveira – rsi@machadoassociados.com.br

Marcel Augusto Satomi – mrs@machadoassociados.com.br