



## **SANCIONADA COM VETOS LEI SOBRE O RETORNO DE GESTANTES AO TRABALHO PRESENCIAL**

*LEI Nº 14.311, DE 09 DE MARÇO DE 2022  
D.O.U. de 10 de março de 2022*

Foi publicada a Lei nº 14.311, de 09 de março de 2022 (D.O.U. de 10 de março de 2022), que altera a Lei nº 14.151/2021 para disciplinar 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 sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Nos termos desta Lei, que entrou em vigor na data de sua publicação, a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada, 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, ficando 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.

Ainda, visando compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada gestante na condição acima referida (teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância), o empregador poderá, respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da gestante para o seu exercício, alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo de sua remuneração integral e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial.

Contudo, salvo **se o empregador optar** por manter o exercício das atividades de maneira remota, a **empregada gestante deverá retornar à atividade presencial** nas seguintes hipóteses:

(I-) após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2;

(II-) após sua vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização. Nos termos do item 3.6 da Nota Técnica nº 11/2022-SECOVID/GAB/SECOVID do Ministério da Saúde, considera-se como completo o esquema vacinal contra o coronavírus SARS-CoV-2 a administração: das duas doses das vacinas e mais a dose de reforço; ou a dose única da vacina Janssen e mais a dose de reforço;

(III-) 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 a assinatura de termo de responsabilidade e livre consentimento para exercício do trabalho presencial (comprometendo-se, inclusive, a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador).



**GARCEZ ADVOGADOS  
ASSOCIADOS**  
OAB/RS 160

## INFORMATIVO 10/2022 | MARÇO

Nos termos da Lei, constitui-se em expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual o retorno do trabalho presencial da gestante optante pela não vacinação. Não poderá ser imposta qualquer restrição de direitos à gestante em razão da escolha de não se vacinar.

Foram vetados do texto original dispositivos que garantiam pagamento de salário-maternidade, em substituição à remuneração, às gestantes impossibilitadas de realizarem o trabalho em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma trabalho a distância.

Além disso, foi vetado o item que previa o recebimento de salário-maternidade, nos casos de retorno por interrupção da gestação, nas duas semanas de afastamento, garantidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ante este veto, o período de afastamento é de responsabilidade do empregador.

Recomenda-se que seja realizado exame médico de retorno às gestantes afastadas por período superior a 30 dias, por analogia aos termos previstos no item 7.5.9 da NR-09 (casos de afastamento por motivo de doença ou acidente).