

RT INFORMA



CNI
Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

Publicada lei que dispõe sobre o retorno das gestantes ao trabalho presencial

Publicada a [Lei 14.311, de 9 de março de 2022](#) (DOU 10/03/2022), que alterou a Lei [14.151, de 12 de maio de 2021](#), para disciplinar sobre o afastamento das empregadas gestantes, inclusive as domésticas, não imunizadas contra a Covid-19 do trabalho presencial, quando as atividades por elas exercidas forem incompatíveis com o teletrabalho, trabalho à distância ou remoto.

Assim, a nova Lei (14.311/2022) estabelece, entre outros, regras para o retorno de gestantes ao trabalho presencial.

Confira os principais pontos!

Do afastamento da empregada gestante

A empregada gestante **que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra a Covid-19** (conforme critérios do Ministério da Saúde e do Plano Nacional de Imunizações), deverá ficar afastada do trabalho presencial durante a emergência de saúde pública.

A empregada gestante afastada ficará à disposição do empregador para exercer o trabalho em sua residência (por teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância), sem prejuízo de sua remuneração.

As funções exercidas pela empregada gestante afastada poderão ser alteradas pelo empregador, para que seja possível realizar as atividades laborais em seu domicílio, respeitadas as suas competências e condições pessoais, sem alteração em sua remuneração integral e assegurado o retorno à função antes exercida quando voltar ao trabalho presencial.

Do retorno ao trabalho presencial da empregada gestante

Salvo se o empregador optar por manter a empregada gestante exercendo suas atividades em seu domicílio, ela **deverá voltar ao trabalho presencial**, quando:

- (i) encerrar o estado de emergência de saúde pública decorrente da Covid-19;

- (ii) completar a sua vacinação contra a Covid-19 (a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa sua imunização);
- (iii) optar livremente por não se vacinar, devendo assinar, nesse caso, termo de responsabilidade e de livre consentimento para voltar ao trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador. A Lei dispõe que essa opção é uma expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual da empregada, não podendo a ela ser imposta qualquer restrição de direitos.

Dos Vetos

Essa Lei tem origem no Projeto de Lei 2.058/2021, cujo texto aprovado pelo Senado Federal, e remetido à sanção presidencial, também previa que:

- salvo se o empregador optasse por mantê-la no trabalho remoto, a gestante que tivesse a gravidez interrompida (aborto não criminoso) deveria voltar ao trabalho presencial, observado o art. 395 da CLT, com o recebimento do salário-maternidade no período previsto nesse dispositivo.
- a gestante afastada que, por causa da natureza da atividade, não pudesse realizar o trabalho remotamente, até que completasse a vacinação, se encontraria na hipótese de afastamento por gravidez de risco, mediante recebimento de salário-maternidade (antecipação do salário-maternidade, desde o início do afastamento até 120 dias após o parto, ou período maior). Caso tivesse sua gravidez interrompida, encerrasse o estado de emergência ou completasse a sua vacinação contra a Covid-19, ela deveria voltar ao trabalho presencial e pararia de receber o salário-maternidade. O pagamento dessa extensão do salário-maternidade não retroagiria à data de publicação da Lei.

Essas disposições, contudo, foram [vetadas](#), ao fundamento de que contrariam o interesse público, por instituírem concessão de benefício previdenciário destinado à maternidade, “com feição diversa da existente para o auxílio-maternidade”, previsto na Lei 8.213/91, pois “temporalmente mais abrangente e de definição casuística”.

A Mensagem de Veto diz, ainda, que a extensão de prazo para recebimento desse benefício potencialmente violaria os arts. 167, III, e 195, §5º, da Constituição Federal, o art. 107 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (“caso haja necessidade de contratação de operação de crédito para sua operacionalização”), os arts. 15, 16 e 24 da Lei de Responsabilidade Fiscal, e os arts. 124 e art. 125 da Lei de Diretrizes Orçamentárias. Justifica que haveria “alto potencial de alteração de despesa obrigatória relacionada à concessão de benefícios previdenciários” e “colocaria sob risco material a sustentabilidade do Regime Geral de Previdência Social”.

A nova Lei entrou em vigor na data de sua publicação.

Confira o **quadro comparativo** entre o texto original e o novo texto da Lei:

Lei 14.151/2021 (original)	Lei 14.151/2021 com as alterações feitas pela Lei 14.311/ 2022
<p>Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração</p>	<p>Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2, a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso, 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.</p>
<p>Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do <i>caput</i> deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.</p>	<p>§ 1º A empregada gestante afastada nos termos do <i>caput</i> deste artigo ficará 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.</p>
	<p>§ 2º Para o fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada gestante na forma do § 1º deste artigo, 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.</p>
	<p>§ 3º Salvo se o empregador optar por manter o exercício das suas atividades nos termos do § 1º deste artigo, a empregada gestante deverá retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses:</p>
	<p>I - após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2;</p>
	<p>II - após sua vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que o Ministério da Saúde considerar completa a imunização;</p>
	<p>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 o termo de responsabilidade de que trata o § 6º deste artigo;</p>
	<p>(VETADO)</p> <p>IV - com a interrupção da gestação, observado o disposto no art. 395 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de</p>

	1943, com o recebimento do salário maternidade no período previsto no referido artigo.
	(VETADO) § 4º Na hipótese de a natureza do trabalho ser incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, a empregada gestante de que trata o caput deste artigo terá sua situação considerada como gravidez de risco até completar a imunização e receberá, em substituição à sua remuneração, o salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, desde o início do afastamento até 120 (cento e vinte) dias após o parto ou por período maior, nos casos de prorrogação na forma do inciso I do caput do art. 1º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.
	(VETADO). § 5º A empregada gestante de que trata o § 4º deverá retornar ao trabalho presencial nas hipóteses previstas no § 3º deste artigo, o que fará cessar o recebimento da extensão do salário-maternidade.
	§ 6º Na hipótese de que trata o inciso III do § 3º deste artigo, a empregada gestante deverá assinar termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador.
	§ 7º O exercício da opção a que se refere o inciso III do § 3º deste artigo é uma expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual, e não poderá ser imposta à gestante que fizer a escolha pela não vacinação qualquer restrição de direitos em razão dela.
	(VETADO) Art. 3º. O pagamento da extensão do salário-maternidade na forma prevista no § 4º do art. 1º da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, não produzirá efeitos retroativos à data de publicação desta Lei.