



#UNIDOS
CONTRA
O VÍRUS

LEI 14.311/22

CONHEÇA AS

NOVAS REGRAS.



Com você, a gente faz
a economia girar

Fecomércio RS
CNC Sesc Senac
Sindicatos

A Lei nº 14.151/21 determinou o afastamento de todas as empregadas gestantes do trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2. O que muda no cenário legal a partir das alterações introduzidas pela Lei nº 14.311/22?

Com as alterações promovidas pela Lei nº 14.311/22, as empregadas gestantes que já estiverem com a sua vacinação contra o coronavírus SARS-CoV-2 completa deverão retornar imediatamente ao trabalho presencial. As empregadas que tenham optado por não se vacinar também deverão retornar ao trabalho, hipótese em que deverão assinar termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador.

Quando a vacinação é considerada completa?

Conforme o Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação Contra a Covid 19 a imunização completa se dá com a aplicação de duas doses ou dose única conforme a vacina. As demais doses são consideradas de reforço após a vacinação completa.

A lei mantém a proibição do trabalho presencial para gestantes que ainda não tenham completado a imunização. Que situações são estas?

A vacinação completa já foi oferecida a toda a população ativa. Esta regra era válida quando o projeto de lei foi apresentado. Atualmente a disposição legal perde o sentido, mas poderá voltar a produzir efeitos caso mantida a emergência de saúde pública e seja necessária nova imunização da população (a imunização tem prazo de validade).

Em caso de afastamento nestas condições (novo período de imunização e manutenção da emergência de saúde pública) a empregada ficará à disposição do empregador?

Sim. Ficará à disposição 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 nesta situação de necessidade de afastamento, as funções da empregada podem ser alteradas?

Para o fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada gestante em seu domicílio, 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. Esta é outra novidade na lei que reforça o procedimento adotado contratualmente por empregadores e suas empregadas durante o período de afastamento.

E se não for possível esta compatibilização?

A lei mantém a necessidade de afastamento e o Presidente da República vetou o dispositivo da nova lei que considerava a situação como gravidez de risco até completar a imunização, recebendo, 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. Assim, permanecendo o vazio legal quanto a responsabilidade pelo pagamento, os empregadores terão que judicializar a discussão buscando decisões que determinem a responsabilidade da Previdência Social pelo pagamento.

A nova lei estabelece que não poderá ser imposta à gestante que optar pela não vacinação qualquer restrição de direitos em razão de sua opção. Qual o alcance da regra?

Aparentemente a empresa não poderá exigir a vacinação desta empregada (mesmo que exija de todos os demais empregados) e restringir algum direito da empregada em decorrência da opção por não vacinar. A manutenção da mesma em teletrabalho é uma possibilidade prevista na lei que não pode ser entendida como restrição de direitos. Já a demissão por justa causa da gestante que recusa a vacinação é vedada pela lei.

Esta regra não poderá ser aplicada por analogia aos demais empregados?

É uma possibilidade real que vai contra o entendimento jurisprudencial prevalecente de que a recusa a vacinação pode ensejar punições, inclusive o desligamento por justa causa.



Fecomércio RS

CNC Sesc Senac

Sindicatos