

## **CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEI DE RETORNO DAS GESTANTES AO TRABALHO PRESENCIAL:**

Foi publicada hoje, dia 10 de março de 2022, a Lei Federal nº 14.311/2022, que autorizou o retorno das empregadas gestantes ao trabalho presencial, alterando a Lei Federal nº 14.151/2021.

O prazo para retorno das gestantes é imediato, vez que a lei entra em vigor na data de sua publicação. A referida lei determina que a empregada gestante que não puder realizar seu trabalho em home office, deverá retornar ao trabalho presencial assim que terminar o estado de emergência na saúde pública ou estando com o esquema de vacinação completo.

Caso haja recusa para a vacinação por parte da empregada gestante, esta deverá assinar um termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, informando que não aderiu à vacinação, mas que se compromete a cumprir todas as medidas de segurança disponibilizadas pelo empregador. É importante ressaltar que a recusa na vacinação não poderá acarretar punição para a empregada.

As empregadas gestantes devem ser convocadas para o retorno, por meio escrito, munidas do cartão de vacinação, sendo necessária a intensificação das medidas de prevenção e disponibilização de produtos para higienização e máscaras.

No Projeto que originou a Lei, havia a previsão do pagamento de licença-maternidade para a empregadas gestantes ainda não imunizadas. Porém, este trecho foi vetado pelo Presidente da República, por apresentar alto potencial de alteração de despesa obrigatória relacionada à concessão de benefícios previdenciários, colocando em risco a sustentação da Previdência Social e, por violar dispositivos da Lei de Responsabilidade Fiscal e da Lei de Diretrizes Orçamentárias. Sem contar que este tipo de despesa deve ser aprovado por maioria absoluta do Poder Legislativo, de acordo com o art. 167, inciso III da Constituição Federal.

Até que o veto seja apreciado pelo Congresso Nacional, que tem prazo de 30 dias para fazê-lo, a responsabilidade pelo pagamento do salário da empregada não imunizada, continua sendo do empregador.