



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

ALLANA RITA LIMA RIBEIRO

**PROTEÇÃO AO TRABALHO DAS EMPREGADAS GESTANTES NA PANDEMIA:
UMA ANÁLISE DA APLICAÇÃO JUDICIAL DA LEI Nº 14.151/2021 QUANTO AO
ÔNUS SALARIAL**

**JOÃO PESSOA
2021**

ALLANA RITA LIMA RIBEIRO

**PROTEÇÃO AO TRABALHO DAS EMPREGADAS GESTANTES NA PANDEMIA:
UMA ANÁLISE DA APLICAÇÃO JUDICIAL DA LEI Nº 14.151/2021 QUANTO AO
ÔNUS SALARIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Profa. MSc. Juliana Coelho
Tavares Marques

**JOÃO PESSOA
2021**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

R484p Ribeiro, Allana Rita Lima.

Proteção ao trabalho das empregadas gestantes na
pandemia: uma análise da aplicação judicial da Lei nº
14.151/2021 quanto ao ônus salarial / Allana Rita Lima
Ribeiro. - João Pessoa, 2021.
49 f.

Orientação: Juliana Coelho Tavares Marques.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Empregada gestante. 2. Ônus salarial. 3. Pandemia.
4. Trabalho a distância. I. Marques, Juliana Coelho
Tavares. II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

ALLANA RITA LIMA RIBEIRO

**PROTEÇÃO AO TRABALHO DAS EMPREGADAS GESTANTES NA PANDEMIA:
UMA ANÁLISE DA APLICAÇÃO JUDICIAL DA LEI Nº 14.151/2021 QUANTO AO
ÔNUS SALARIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Prof.^a MSc. Juliana Coelho
Tavares Marques

DATA DA APROVAÇÃO: 25 DE NOVEMBRO DE 2021

BANCA EXAMINADORA:

**Prof.^a MSc. JULIANA COELHO TAVARES MARQUES
(ORIENTADORA)**

**Prof.^a MSc. MARCELA DE ALMEIDA MAIA ASFORA
(AVALIADORA)**

**Prof.^a Dr.^a MARÍLIA MARQUES REGO VILHENA
(AVALIADORA)**

RESUMO

Diante da grave crise de dimensão planetária decorrente da pandemia da Covid-19 e, bem como, a partir das alterações jurídicas que regem as relações de trabalho, privilegia-se as implicações às relações trabalhistas em torno das empregadas gestantes, delimitando-se à Lei n. 14.151, de 12 de maio de 2021, que dispõe sobre a obrigatoriedade do afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presenciais e a possibilidade de regimes trabalhistas a distância, sem prejuízo de sua remuneração, com foco na omissão normativa em relação ao responsável pelo ônus salarial. Este estudo tem o objetivo geral de analisar as implicações jurídicas em relação ao ônus salarial da empregada gestante afastada das atividades presenciais incompatíveis ao teletrabalho, por obrigatoriedade da Lei n. 14.151/2021 no enfrentamento à Covid-19. Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa qualitativa, que utiliza do método hipotético-dedutivo e, em relação aos objetivos, classifica-se como exploratória. Os resultados obtidos apontam que a lacuna da Lei n. 14.151/2021 fomenta divergências jurisprudenciais em torno do responsável por arcar com o pagamento salarial da empregada gestante com suas atividades profissionais incompatíveis aos trabalhos a distância. Podendo concluir que, em face às lacunas e omissões da lei e com base na análise documental da jurisprudência à questão, nos entendimentos dos Tribunais, diante da obrigatoriedade do afastamento das empregadas grávidas das atividades presenciais durante a ESPII (Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional) decorrente do SARS-CoV-2, e da omissão quanto ao ônus salarial na Lei n. 14.151/2021, em casos de incompatibilidade ao trabalho a distância o ônus salarial é de competência do INSS, qualificando-se no rol de direitos previdenciários, desonerando o empregador desta responsabilidade trabalhista.

Palavras-chave: Empregada gestante. Ônus salarial. Pandemia. Trabalho a distância.

ABSTRACT

In view of the serious crisis of a planetary dimension resulting from the Covid-19 pandemic and, as well as from the legal changes that govern labor relations, the implications for labor relations around pregnant employees are privileged, delimiting to the Law n. 14,151, of May 12, 2021, which provides for the mandatory removal of the pregnant employee from face-to-face work activities and the possibility of distance labor regimes, without prejudice to her remuneration, focusing on the normative omission in relation to the person responsible for the burden salary. This study has the general objective of analyzing the legal implications in relation to the salary burden of pregnant employees who are away from face-to-face activities that are incompatible with teleworking, as required by Law n. 14.151/2021 in the confrontation with Covid-19. As for the methodology, it is a qualitative research, which uses the hypothetical-deductive method and, in relation to the objectives, it is classified as exploratory. The results obtained indicate that the gap in Law n. 14.151/2021 fosters jurisprudential divergences around the person responsible for bearing the salary payment of the pregnant employee with their professional activities incompatible with distance work. It can be concluded that, in view of the gaps and omissions of the law and based on the documentary analysis of the jurisprudence on the matter, in the understanding of the Courts, given the mandatory removal of pregnant employees from face-to-face activities during ESPII arising from SARS-CoV-2, and the omission regarding the salary burden in Law n. 14.151/2021, in cases of incompatibility with distance work, the salary burden is the responsibility of the INSS, qualifying in the list of social security rights, releasing the employer from this labor responsibility.

Keywords: Pregnant maid. Wage burden. Pandemic. Distance work.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO À GESTANTE E À MATERNIDADE	10
2.1 PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER PRÉ-CONSTITUIÇÃO DE 1988....	10
2.2 PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER PÓS-CONSTITUIÇÃO DE 1988	13
2.2.1 Estabilidade provisória à empregada gestante e à maternidade.....	16
2.2.2 Súmula 244 do TST	19
2.3 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA E DA ADI N. 5.938/DF	21
3 DOS ASPECTOS EPIDEMIOLÓGICOS DA COVID-19 À VACINAÇÃO DE GRÁVIDAS E PUÉRPERAS COMO GRUPO PRIORITÁRIO.....	23
3.1 GRUPOS DE RISCO E MAIOR VULNERABILIDADE À COVID-19.....	24
3.2 USO EMERGENCIAL E REGISTRO DEFINITIVO DE VACINAS NO BRASIL...	25
3.3 A CAMPANHA DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19 NO BRASIL.....	27
3.3.1 Vacinação de gestantes e puérperas como grupo prioritário.....	28
3.3.2 Doses de reforço e adicionais à imunização contra Covid-19.....	30
4 LACUNA E OMISSÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA À PROTEÇÃO DA EMPREGADA GESTANTE NA PANDEMIA DA COVID-19.....	31
4.1 TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO.....	32
4.2 AFASTAMENTO COMPULSÓRIO DA GESTANTE DO TRABALHO PRESENCIAL À LUZ DA LEI N. 14.151/2021.....	34
4.2.1 Lacunas e omissões da Lei n. 14.151/2021.....	35
4.2.2 Jurisprudência do ônus salarial na inviabilidade do trabalho a distância.	37
4.2.3 PL n. 2.058/2021 e o retorno presencial da gestante imunizada.....	41
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	43
REFERÊNCIAS.....	45

1 INTRODUÇÃO

No ano de 2020, há a ocorrência de uma nova cepa de coronavírus, denominada de Síndrome Respiratória Aguda Grave – novo coronavírus (SARS-CoV-2), causadora da *Corona Virus Disease* (Covid-19). Nesse ponto, em 11 de março, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece a pandemia, baseando-se na transmissibilidade e gravidade da contaminação da Covid-19 em escala global. Em face ao cenário pandêmico, as estruturas de poder são colocadas em xeque em detrimento da excepcionalidade da Covid-19, representando um ponto de ruptura à sociedade contemporânea. Para além do uso de máscaras e álcool a 70%, da obrigatoriedade do isolamento social, do distanciamento entre pessoas e das restrições de mobilidade, a pandemia afeta diretamente na economia e nas relações trabalhistas, requerendo uma atualização jurídica com dispositivos normativos que atendam às demandas vigentes, principalmente enquanto a população não está com o ciclo de vacinação completo.

No Brasil, por meio do Decreto-Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, como medida de enfrentamento à pandemia, segundo a redação dada pelo o Art. 2, § 1º, “os trabalhos poderão ser desenvolvidos por meio virtual, nos termos definidos pela Presidência da Comissão” (BRASIL, 2020a). A constante atualização da moldura normativa pátria tem desafiado os operadores jurídicos do Estado Democrático de Direito, inclusive no âmbito do Direito do Trabalho, para acompanhar os regramentos vigentes. Ao reconhecer a ocorrência do estado de Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII), sem precedentes na jovem democracia brasileira, o Estado vem inserindo dispositivos no ordenamento jurídico brasileiro como mitigadores de transmissão da Covid-19.

Com o reconhecimento do Estado à grave crise da pandemia da Covid-19, as Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDIC) assumem o papel de protagonista, utilizada em substituição aos encontros presenciais, possibilitando interações virtuais, trabalho remoto, atividades a distância, *home office*. Isto é, sendo mediado por dispositivos telemidiáticos e, mais recentemente, o modelo híbrido ou misto. Atualmente, a midiaticização prevalece como sendo o processo interacional de referência da sociedade da informação, reconfigurando o pensamento político, econômico, social, cultural e, inclusive, jurídico.

À luz da cultura midiática e do fenômeno da transformação digital, observa-se o fortalecimento da conectividade na rede mundial de computadores em tempos de pandemia da Covid-19, principalmente em razão da popularização das TDIC e democratização do acesso à internet, inclusive sendo determinantes na alteração dos dispositivos normativos que moldam o ordenamento jurídico brasileiro, com reflexos no processo de desjudicialização do Poder Judiciário. O impacto da Covid-19 na égide jurídica, que rege as relações trabalhistas, direitos e deveres de empregados e empregadores, pode ser exemplificado pela publicação de Medidas Provisórias (MP), tais como: MP 927, de 22 de março de 2020, com sua vigência encerrada em 19 de julho de 2020 por não ser convertida em lei; a MP 936, de 1 de abril de 2020, convertida na Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020; a MP n. 1.045, de 27 de abril de 2021, que institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares à legislação trabalhista, inclusive ao teletrabalho e à antecipação de férias individuais.

Diante da grave crise de dimensão planetária decorrente da pandemia da Covid-19 e, bem como, a partir das alterações jurídicas que regem as relações de trabalho, este estudo em tela aqui apresentado privilegia as implicações às relações trabalhistas em torno das empregadas gestantes, tendo o objeto de pesquisa delimitado à Lei n. 14.151, de 12 de maio de 2021, que dispõe sobre a obrigatoriedade do afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presenciais e a possibilidade do *home office*, sem prejuízo de sua remuneração, com foco na omissão normativa em relação ao responsável pelo ônus salarial.

No tocante à Lei n. 14.151/2021, torna-se relevante analisar as implicações jurídicas à legislação trabalhista, advindas da inserção de seus dois únicos artigos. Pois, sendo a saúde pública um dever do Estado, a redação dada pela nova norma tem lacunas, omitindo a respeito do responsável pelo pagamento da remuneração salarial quando a atividade da empregada seja incompatível ao *home office*.

Desse modo, busca-se responder ao seguinte problema de pesquisa: **Diante da obrigatoriedade do afastamento das empregadas grávidas das atividades presenciais durante a emergência de saúde pública decorrente do SARS-CoV-2, e da omissão quanto ao ônus salarial na Lei n. 14.151/2021, como os Tribunais pátrios têm se manifestado em casos de incompatibilidade ao trabalho a distância?**

No campo das Ciências Jurídicas, a justificativa da realização desta pesquisa é às lacunas na moldura normativa que rege o ordenamento brasileiro, com foco na doutrina, na legislação vigente e na jurisprudência que trata da temática, bem como das implicações decorrentes da omissão da lei n. 14.151/2021. A pesquisa tem a relevância acadêmica e social de abordar um tema que ainda está em construção, representando fenômeno atual que carece de pacificação, inclusive, há uma escassez de publicações sobre a doutrina que argumenta sobre a obrigatoriedade do afastamento das trabalhadoras gestantes das atividades presenciais, tendo o modelo de *home office* como sendo o meio alternativo viável ao trabalho.

Este estudo tem o objetivo geral de analisar as implicações jurídicas em relação ao ônus salarial, da empregada gestante, afastada de atividades presenciais incompatíveis ao teletrabalho, por obrigatoriedade da Lei n. 14.151/2021 no enfrentamento à Covid-19. Tendo os seguintes objetivos específicos: Analisar a proteção à gestante e à maternidade em uma perspectiva constitucional; Caracterizar as lacunas e omissões da legislação vigente que trata da obrigatoriedade do *home office* às trabalhadoras gestantes como mitigador da Covid-19; Analisar a jurisprudência que versa sobre a responsabilidade pelo ônus salarial da empregada gestante, afastada do trabalho presencial em conformidade à Lei n. 14.151/2021, em casos de inviabilidade do *home office*.

Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa qualitativa, que utiliza do método hipotético-dedutivo e, em relação aos objetivos, classifica-se como exploratória. Quanto aos procedimentos de pesquisa, caracteriza-se como pesquisa bibliográfica e documental, recorrendo à literatura, doutrina e documentos jurídicos que tratam da temática (GIL, 2010).

A pesquisa tem três capítulos. Inicialmente, a proteção à gestante e à maternidade é analisada em uma perspectiva constitucional antecedente à ESPII. O segundo capítulo expõe aspectos epidemiológicos da Covid-19 e contextualiza a inserção de grávidas e puérperas dentre grupos prioritários da vacinação no Brasil. O terceiro capítulo analisa a lacuna na legislação trabalhista que versa sobre o afastamento das empregadas gestantes das atividades presenciais do trabalho, com foco no entendimento dos Tribunais do ônus salarial em casos de inviabilidade com o *home office*.

2 PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO À GESTANTE E À MATERNIDADE

No Brasil, conforme alterações dadas à higidez do ordenamento jurídico, a perspectiva constitucional de proteção à mulher, à empregada gestante e à maternidade tem pontos de rupturas e excepcionalidade que moldam seus direitos trabalhistas (CALIL, 2000). Isto porque, a perspectiva constitucional de proteção à empregada gestante e à maternidade pode ser traçada por fundamentos e marcos jurídicos, tais como: Constituição de 1934, Consolidação das Leis Trabalhista de 1943 e suas atualizações; Carta Cidadã de 1988 e seu respectivo Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT); Implicações jurídicas da Súmula 244 do TST; Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017); Tese firmada ao Tema 497 do STF; Lei n. 14.151/2021 e os entendimentos jurisprudenciais em relação ao ônus salarial.

Neste sentido, esta seção apresenta a perspectiva constitucional de proteção ao trabalho da mulher, à empregada gestante e à maternidade, delimitando-se ao lapso temporal da Constituição de 1934 às implicações da Reforma Trabalhista em 2017, tais como: a tese firmada pelo STF ao Tema 497 em entendimento à Súmula 244 do TST; e a ADI n. 5.938/DF, julgada procedente pela Suprema Corte em razão da inconstitucionalidade dos Incisos II e III do Art. 394-A inserido à CLT de 1943 pela Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), ou seja, restringindo-se ao contexto que antecede à pandemia da Covid-19, decretada no Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020.

2.1 PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER PRÉ-CONSTITUIÇÃO DE 1988

Na trajetória histórica do Direito Trabalhista brasileiro, a proteção constitucional à empregada gestante e à maternidade é positivada por meio da caracterização dos direitos sociais, considerados fundamentais ao Estado Democrático Direito:

[...] são direitos do indivíduo em face do Estado [...]. Quando se fala em direitos fundamentais sociais, como por exemplo, direito à assistência à saúde, ao trabalho, à moradia e à educação, quer-se, primariamente, fazer menção a direitos a prestação em sentido estrito (ALEXY, [1986]/2011, p. 499).

Desse modo, dentre os direitos sociais positivados em Constituições e Tratados Internacionais, a proteção à maternidade é considerada fundamental à construtiva do Estado Social e da perspectiva constitucional. À luz do Direito Moderno, a igualdade entre os indivíduos é efetivada por meio dos direitos sociais mínimos. “A garantia denominada mínimo existencial é um direito às condições mínimas de existência humana digna que não pode ser objeto de intervenção do Estado e que ainda exige prestações estatais positivas” (ALEXY, 2011, p. 256).

A positivação dos direitos sociais em tratados internacionais e a efetivação em Constituições da garantia fundamental, denominada de mínimo existencial, fomentaram a perspectiva constitucional de proteção ao trabalho da mulher em conformidade ao princípio de que todos são iguais perante a Lei. Isto é, “pode-se entender que seria impossível a promoção da dignidade e igualdade da mulher no trabalho sem a proteção à gestação e à maternidade, pois, são formas diretas de proteção ao trabalho da mulher” (SILVA, 2009, p. 153).

No âmbito pátrio, o Decreto n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932, que regulava as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, é tido como sendo a primeira norma protecionista em prol dos direitos das mulheres, em cujo texto ficava disposto que:

Os salários, as condições e o horário de trabalho variam, não só de atividade, como, também, de região para região. Reduzido a Σ 800 no extremo norte, nos castanhais ou na separação de sementes oleaginosas, o trabalho feminino tem remuneração que chega a ser dez vezes menor nas fábricas do centro do país, predominando, em regra, o dia de oito horas de trabalho. [...] Sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor, deveria ter correspondente salário igual; vedava-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; estava também disposta na lei, a proibição do trabalho da mulher grávida, durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro depois; além de ficar expressamente proibido despedir mulher grávida, pelo simples fato de sua gravidez. (BRASIL, 1932).

Apesar de alguns pontos do Decreto n. 21.417-A/1932 terem sido inseridos nos artigos da Constituição de 1932, na linha do tempo da perspectiva constitucional da proteção à empregada gestante e à maternidade, a Constituição de 1934 representa um marco significativo no avanço da positivação dos direitos sociais e da garantia do mínimo existencial no território nacional.

O diploma de 1934 foi marcante “ao dispor sobre igualdade de salários entre homens e mulheres, proibição de trabalho em condições insalubres, assistência

médica e sanitária à gestante, descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego” (PRONI, 2012, p. 23).

No Brasil, a igualdade entre homens e mulheres molda o ordenamento jurídico, impactando na perspectiva constitucional e refletindo na elaboração da Constituição de 1934, Art. 138: “incumbia à União, aos Estados e Municípios: [...] c) amparar a maternidade e a infância; [...] e f) adotar medidas legislativas e administrativas tendentes a restringir a morbidade e a mortalidade infantis” (BRASIL, 1934).

Portanto, tal diploma marca o ordenamento brasileiro no que tange à inserção dos direitos de maternidade no rol de direitos sociais, caracterizando-se pela garantia constitucional de “descanso remunerado, [...] previdência em favor da maternidade e infância, impondo contribuições específicas da União, estados e municípios para tanto (1% da arrecadação tributária)” (PRONI, 2012, p. 24).

Por sua vez, ao implantar as estruturas de poder ao Estado Novo, a Constituição de 1937, no que tange à igualdade salarial entre mulheres e homens, diferentemente da Constituição de 1934, autoriza um desfavor de 10% para estas, mantendo os demais dispositivos protetivos ao trabalho da mulher.

Sendo relevante destacar que, da Constituição de 1934 à positivação da Constituição de 1946, o ordenamento jurídico brasileiro é alterado com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, cujo diploma normativo unifica a legislação trabalhista vigente no contexto brasileiro.

No que remete à proteção à empregada gestante e à maternidade, a égide da CLT está sob a higidez das bases constitucionais, ou seja, objetivando a positivação de direitos trabalhistas à mulher, mas, ainda prevaleciam normas discricionárias entre homens e mulheres, tal como a vedação do trabalho noturno à empregada, com sua primeira alteração ocorrendo em 1944, permitindo o trabalho noturno à mulher com mais de 18 dezoito anos, delimitando-se a exercer algumas atividades. Mas, nos termos da CLT atualizada, há um capítulo específico à proteção do trabalho da mulher.

De modo sequencial ao diploma de 1934 e à CLT de 1943, nas Constituições de 1946 e 1967, bem como na EC de 1969, caracteriza-se a vedação de diferença salarial entre homens e mulheres, inclusive preservando todos os demais direitos positivados anteriormente.

Porém, no que diz respeito à Constituição de 1967, torna-se plausível frisar a inovação trazida neste diploma, caracterizando “a igualdade de critérios de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil e assegurou a aposentadoria à mulher após trinta anos de contribuição” (BIAVASCHI, 2010, p. 157). Sendo relevante compreender o contexto econômico do final do século XX. Pois,

E é preciso ter em vista que, entre o final de 1987 e o início de 1988, a economia brasileira sofreu uma desaceleração impactante, relacionada com a queda da Bolsa de Nova York. Neste contexto hostil, as tentativas de estabilizar a economia nacional com planos econômicos vinham fracassando (CARNEIRO, 2002, p. 158).

De fato, na perspectiva constitucional de proteção à empregada gestante e à maternidade, após um período de turbulência política, instabilidade social e suspensão dos princípios democráticos em decorrência da Ditadura Civil-Militar (1964-1985), a jovem democracia brasileira ressurgiu no final do século XX, com promulgação da Carta Cidadã, pela Assembleia Nacional Constituinte, em 05 de outubro de 1988, consagrando um conjunto de preceitos fundamentais, garantias individuais e direitos constitucionais, tais como a liberdade e a igualdade perante a Lei.

Desse modo, no Estado Democrático de Direito, à luz da CF (1988) todos são iguais perante a lei e, para tanto, a superioridade da lei requer a submissão do Estado ao Direito. Assim, em solo pátrio, o ordenamento jurídico brasileiro não pode ser discricionário ou suprimir os preceitos, violar princípios, mitigar direitos e prejudicar garantias estabelecidas pela Carta Cidadã.

2.2 PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER PÓS-CONSTITUIÇÃO DE 1988

No cenário brasileiro, com a promulgação da CF de 1988, o ordenamento jurídico passa a garantir uma série de dispositivos à proteção ao trabalho da mulher, entrelaçando-se à CLT de 1943. Na perspectiva constitucional de proteção ao trabalho da mulher, com a promulgação da CF de 1988, o ordenamento jurídico brasileiro foi reconfigurado com múltiplos preceitos fundamentais que asseguram a igualdade entre homens e mulheres.

A CF de 1988 assegura ao trabalho o status de direito social, ou seja, garante a perspectiva constitucional à função social do trabalho.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa¹ (BRASIL, 1988).

Portanto, no contexto Pós-Constituição de 1988, em conformidade ao princípio da isonomia descrito no Art. 5, convém frisar o seu alicerce nos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho, tal como versa o Art. 1º. Isto é, em face à desigualdade estrutural da sociedade brasileira no final do século XX, a CF de 1988 positivou instrumentos normativos no ordenamento jurídico brasileiro que garante que todos sejam iguais perante a Lei.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

[...]

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. [...] (BRASIL, 1988).

Isto porque, o diploma constitucional objetiva adequar seu texto normativo ao interesse social e a garantir a existência de um Estado Democrático de Direito alicerçado na igualdade e na dignidade da pessoa humana. No contexto Pós-Constituição de 1988, em virtude de sua natureza extensível aos direitos e às garantias fundamentais, tais princípios são pilares basilares à positivação diversos dispositivos constitucionais (PIOVESAN, 2013).

[...] constituem uma das bases da nova ordem constitucional, inclusive os direitos sociais dos trabalhadores previstos em seu art. 7º, não excluem os demais direitos e garantias constitucionais previstos na Carta Constitucional, pois possuem um caráter meramente exemplificativo; reforçando-se o preceito contido no art. 5º, §2º, da Constituição (SARLET, 2015, p. 189).

Nesse sentido apresentado da perspectiva constitucional com a CF de 1988, no que tange ao Título II, dos Direitos e Garantias Fundamentais, em seu Capítulo I, dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos:

¹ Em relação aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, cabe destacar que a redação dada pela Lei n. 13.874, de 20 de setembro de 2019, atualiza o Inciso IV do Art. 1 da CF de 1988 (BRASIL, 2019)

Ocorreram diversas modificações, no âmbito trabalhista, mediante a revogação de dispositivos falsamente protetivos, bem como o redimensionamento de normas que visam à proteção efetiva do trabalho da mulher e à instituição de normas com o objetivo de combater a discriminação e criar meios de promover a igualdade da mulher no mercado de trabalho (JABORANDY; FREITAS, 2020, p. 113).

A CF de 1988 articula a efetivação da livre iniciativa ao valor social do trabalho, ou seja, fundamenta-se na legitimação de um pacto legítimo e justo, dirigindo os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana à égide da Carta Cidadã, conforme a igualdade positiva caracterizada no Art. 1º, Incisos III e IV e nos termos do Art. 5º, assegurando o direito à igualdade. Bem como ao expressar a Ordem Econômica no art. 170, da Lei Maior, condicionando-a à dignidade da pessoa humana e aos princípios da Justiça Social – materializando as bases condicionantes ao Estado Social de Direito (BIAVASHI, 2010).

Ora, no texto constitucional de 1988, por meio da atualização dada ao Art. 6, a EC n. 90/2015 determina que:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1988).

Portanto, dentre os objetivos da promulgação da CF de 1988 e da CLT de 1943, torna-se plausível destacar a garantia constitucional de salvaguardar à sociedade, os direitos de proteção ao trabalho da mulher, vedando a possibilidade de exploração do empregador, inclusive mitigando a degradação do mercado trabalhista em face às diferenças de gêneros.

Inclusive em relação aos direitos e obrigações dos trabalhadores rurais e urbanos, tal como evidencia o Art. 7: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988), com destaque ao Inciso XX, do aludido art. 7º da CF de 1988: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BRASIL, 1988).

Para efeito de pesquisa sobre a perspectiva constitucional dos direitos trabalhista à empregada gestante e à maternidade, dentre os direitos constitucionais de proteção ao trabalho da mulher, este estudo evidencia principalmente o Inciso XVII

do Art. 7, no qual está caracterizado o direito da “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” (BRASIL, 1988).

Cabe salientar que, no tocante à amamentação do filho, inclusive da maternidade por meio da adoção, conforme dispõe o Art. 3-A da Lei n. 13.509, de 22 de novembro de 2017, copilada à CLT de 1943, que passa a vigorar com as respectivas alterações, principalmente em relação ao Art. 392-A caracterizar que “à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei” (BRASIL, 1943).

E, além disso, ao Art. 396 rege que no fomento à amamentação do nascituro, inclusive se advindo de filho adotado, “até que este complete seis meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de meia hora cada um” (BRASIL, 1943).

Ainda em afinidade à perspectiva constitucional de proteção ao trabalho da mulher, à empregada gestante e à maternidade, no ordenamento jurídico brasileiro, por meio da legislação trabalhista Pós-Constituição de 1988, os institutos da estabilidade e da garantia empregatícia são mitigadores da possibilidade do empregador dispensar a empregada. Tendo sua higidez jurídica e as respectivas hipóteses legais cabíveis, caracterizada nos termos da lei.

Estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexistir uma causa objetiva a determinar sua despedida. Tem assim, o empregado, o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário (MARTINS, 2015, p. 465).

Por mais que os institutos da estabilidade e da garantia empregatícia tenham similaridades, ambos possuem diferenças e peculiaridades distintas.

2.2.1 Estabilidade provisória à empregada gestante e à maternidade

A estabilidade do emprego representa o direito da empregada à continuidade no emprego e, por outro lado, a garantia do emprego é caracterizada como sendo uma vantagem jurídica, representando a materialidade contratual ou pessoal de natureza especial (CASSAR, 2018). Isto porque, diferentemente da estabilidade, a garantia empregatícia tem caráter transitório, assegurando o vínculo

trabalhista por um recorte temporal finito, salvaguardado independentemente da tomada de decisão do empregador. Nesse sentido, de acordo com a doutrina, observa-se que:

Mesmo diante de tais institutos, ainda assim, por meio da justa causa, há possibilidade de se ensejar a rescisão contratual, visto que nenhum direito é absoluto. A Legislação Trabalhista Brasileira garante a estabilidade da gestante no emprego por um lapso temporal, dando-se a partir do momento da confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto, ficando, portanto, vedada a dispensa da empregada gestante, se essa for advinda de forma arbitrária ou sem justa causa (DELGADO, 2018, p. 1314).

De fato, a perspectiva constitucional da garantia empregatícia à gestante e à maternidade é um direito trabalhista de proteção ao trabalho da mulher, cujo entendimento da estabilidade provisória de natureza especial está amparado nos termos do Art. 10, Inciso II, Alínea “b”, do ADCT da CF de 1988:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art.7º, I, da Constituição: [...]
II- fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: [...]
b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 1988).

No sistema normativo pátrio, a legislação trabalhista caracteriza a hipótese legal cabível à estabilidade provisória da empregada gestante, conforme os termos dados na redação no Art. 391-A da Lei n. 12.812, de 16 de maio de 2013, copilada à CLT de 1943 para dispor sobre o instituto da estabilidade provisória positivada no Art. 10 do ADCT da CF de 1988, mais especificamente no tocante ao Inciso II, Alínea b.

Art. 391-A - A confirmação do estado de gravidez, advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória, prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 1943).

Portanto, à luz da perspectiva constitucional delineada por meio da moldura normativa nos termos dos artigos 391-A da CLT de 1943 e do Art. 10 do ADCT da CF de 1988, a garantia empregatícia da empregada gestante tem seu ponto de partida traçado com a confirmação clínica da gestação, caracterizando a hipótese legal cabível do instituto da estabilidade provisória à preservação do vínculo trabalhista, “cabendo-lhe, em caso de dispensa arbitrária ou sem justa causa, o direito à

reintegração ao seu trabalho de origem, pois a gestação é o fato jurídico que faz a empregada adquirir o direito à estabilidade” (CASSAR, 2018, p. 1148).

Desse modo, à luz da perspectiva constitucional de proteção à empregada gestante e à maternidade, os institutos da estabilidade e da garantia empregatícia objetivam a positivação dos direitos sociais do trabalho em prol da efetivação de dispositivos protetivos ao trabalho da mulher e, inclusive, ao princípio da dignidade da pessoa humana do nascituro. Pois, no que cabe ao direito da tutela à empregada gestante e à maternidade, durante o lapso temporal findado após os cinco meses do parto, o nascituro não pode ser prejudicado na ocorrência da mãe ser dispensada do emprego.

A estabilidade e a continuidade de emprego asseguram o vínculo trabalhista e salvaguardam a proteção ao trabalho da mulher. De acordo com a doutrina do Direito do Trabalho, “um dos princípios essenciais é a garantia de que, por meio do trabalho, a pessoa obtém a remuneração necessária para viver e se manter com dignidade” (GARCIA, 2015, p. 753). Nos termos constitucionais de 1988, o Art. 201, Inciso II, afirma que “a proteção à maternidade, especialmente à gestante, será atendida pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), que é regido pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991” (BRASIL, 1988).

Sendo oportuno frisar que, ao fazer referência à “assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas” (BRASIL, 1988), tal como determina o Art. 7 da Carta Cidadã, em seu Inciso XXV, os programas de educação infantil e ensino fundamental fomentam a continuidade do trabalho da mulher após o período de licença à maternidade, conforme redação dada nos termos da EC nº 53, de 19 de dezembro de 2006.

Percebemos que houve uma evolução na proteção à maternidade ao longo dos textos constitucionais, que passou de uma previsão genérica sobre descanso remunerado para efetivamente dispor sobre o número de dias, a estabilidade no emprego e o ente responsável pelo pagamento do benefício, a saber: a Previdência Social. Isso é vantajoso para as mulheres, pois, retira do empregador a referida responsabilidade, mantendo homens e mulheres em condições de igualdade no mercado de trabalho (FEITOZA, 2021, p. 48).

Nessa perspectiva apresentada da proteção ao trabalho da mulher, a relevância da promoção da dignidade e da igualdade entre os gêneros é justificável à proteção à empregada gestante, à maternidade e ao nascituro, pois a “proteção à

maternidade e ao recém-nascido são formas diretas de proteção ao trabalho da mulher” (SILVA, 2009, p. 153).

Para tanto, a estabilidade provisória é justificável à relação trabalhista envolvendo a empregada gestante, tendo potencialidade de mitigar a anulação unilateral (por parte do empregador) do contrato individual de emprego, mesmo que o contrato trabalhista seja delimitado por um recorte temporal definido, com prazo previamente estabelecido para terminar o vínculo trabalhista.

Nos termos da CLT de 1943, o contrato com prazo de vigência determinado é caracterizado do seguinte modo:

Art. 443, § 1º - Considera-se como de prazo determinado, o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços específicos, ou ainda, da realização de certos acontecimentos, suscetível de previsão aproximada. (Antigo parágrafo único renumerado pelo Decreto Lei nº 229, de 28.02.1967) (BRASIL, 1943).

Destarte, o contrato de trabalho com prazo determinado é inserido na condição especial, sendo estipulado à data de vigência ao ser firmado entre as partes, determinando o fim contratual. Assim, a estabilidade provisória pode ser equiparada ao instituto de garantia empregatícia, ao proteger a empregada da demissão arbitrária ou sem justa causa.

Nos termos da lei, se a dispensa da empregada gestante for efetivada, o da reintegração ao emprego é assegurado. Mas, torna-se necessário salientar que a reintegração ao serviço é cabível caso ocorra dentro do lapso temporal da estabilidade no Art. 10 do ADCT da CF de 1988, ou seja, dentre a confirmação da gestação e os cinco meses de vida do nascituro decorridos do parto. Pois, sendo fora do prazo de estabilidade, apenas seria cabível a indenização, sem a reintegração da empregada ao posto de trabalho, conforme normatizado na redação dada pela Súmula 244, publicada em 1985 pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

2.2.2 Súmula 244 do TST

No TST, o debate em torno do instituto da estabilidade provisória cabível à empregada gestante é materializado na Súmula 244, tendo o intuito de assegurar os limites e admissões deste direito trabalhista, inclusive no caso de contrato por prazo determinado.

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. II – A garantia de emprego à gestante, só autoriza a reintegração, se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. III – A empregada gestante tem direito à estabilidade no art. 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão, mediante contrato por tempo determinado (BRASIL, 1985).

A Súmula 244 do TST assegura que a empregada gestante esteja segura desde a comprovação da gravidez, mesmo que o empregador não tenha ciência da gestação, o direito é conferido à empregada.

A Justiça do Trabalho reconhece à gestante despedida injustamente, o, direito aos salários de todo o período da gravidez, do salário-maternidade correspondente aos 120 (cento e vinte) dias de afastamento legal bem como, da estabilidade provisória, inibindo desta forma as frequentes dispensas de empregadas grávidas (BACHUR; MANSO, 2011, p. 41).

De fato, o sistema jurídico pátrio caracteriza situações trabalhistas especiais, com a materialidade de condições que positiva a estabilidade provisória, tal como ocorre com a empregada gestante e a maternidade, inclusive por meio do instituto da adoção, amparando-se na égide dada pelo Art. 10, Inciso II, Alínea b, dos ADCT da CF de 1988.

Contudo, a doutrina jurídica ressalta a preocupação legislativa ao estado físico e emocional de hipossuficiência da empregada em função da gestação ou da maternidade, cuja perspectiva constitucional de proteção à estabilidade provisória da empregada gestante e à maternidade está normatizada em conformidade aos seguintes dispositivos infraconstitucionais: Art. 71 da Lei nº 8.213/1991; do Art. 391 ao Art. 400 da CLT de 1943 copilada com as respectivas atualizações dadas, além dos artigos inseridos na Súmula 244 do TST, pacificada pelo STF por meio da tese formada ao Tema 497 e, bem como as alterações da legislação trabalhista com a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, tendo os limites dados pela Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 5.938/DF, julgada procedente pelo STF em 29 de maio de 2019.

2.3 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA E DA ADI N. 5.938/DF

Ao inserir o Art. 394-A na CLT de 1943, com a Reforma Trabalhista positivada em 2017 no ordenamento jurídico brasileiro, eclode o debate jurídico sobre a (in)constitucionalidade dos Incisos II e III do referido dispositivo legal.

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º (VETADO)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do **caput** deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento (BRASIL, 1943, grifos nossos).

Ora, os dispositivos declarados inconstitucionais - Incisos II e III do Art. 394-A, da Reforma Trabalhista de 2017 - permitiam que atividades consideradas insalubres, em grau médio ou mínimo, fossem executadas por empregadas gestantes, inclusive permitindo que as empregadas lactantes atuassem em atividades insalubres em grau elevado, com exceção aos casos com atestado médico atestando o da empregada das atividades.

Desse modo, no que tange ao dever da empregada gestante ser afastada das atividades laborais consideradas insalubres, conforme julgamento do STF da ADI n. 5.938/DF, nos Incisos II e III do Art. 394-A, inserido à CLT de 1943 por meio da Reforma Trabalhista de 2017, passam a vigorar nos seguintes termos:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

[...]

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, ~~quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento~~ durante a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, ~~quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento~~ durante a lactação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938) (BRASIL, 1943, grifos do autor).

Portanto, tal como ocorreu com a tese firmada pelo STF ao Tema 497 em pacificação à Súmula 244 do TST, no que diz respeito à ADI n. 5.938/DF, fundamentando-se na possibilidade de empregadas gestantes e lactantes desempenharem atividades consideradas insalubres, a Suprema Corte deferiu a inconstitucionalidade dos Incisos II e III do Art. 394-A, copilado à CLT de 1943 com a Reforma Trabalhista de 2017.

Porém, três anos depois da Reforma Trabalhista, de modo brusco e excepcional, com os dispositivos criados ao enfrentamento da Covid-19, convém analisar os termos normativos positivados em 2020 e que autorizam o empregador a adotar medidas provisórias cabíveis às relações trabalhistas efetivadas por meio de acordos individuais de trabalho celebrados com o empregado, mesmo que sobreponham aos acordos coletivos e à legislação federal que rege os direitos do trabalhador e deveres do empregador.

Contudo, no contexto pós-reforma trabalhista, o cenário pandêmico tem atualizado o ordenamento jurídico brasileiro pátrio em prol do enfrentamento à Covid-19, com reflexos na perspectiva constitucional de garantia aos direitos trabalhista e na legislação vigente de proteção ao trabalho da mulher gestante.

3 DOS ASPECTOS EPIDEMIOLÓGICOS DA COVID-19 À VACINAÇÃO DE GRÁVIDAS E PUÉRPERAS COMO GRUPO PRIORITÁRIO

O SARS-CoV-2 é um patógeno respiratório emergente, cuja detecção e transmissibilidade são objetos de investigação, pesquisa, estudos e, principalmente, incertezas decorrentes da escassez de literatura, representando um fenômeno emergente com características epidemiológicas singulares, sem precedentes na bibliografia médica, clínica e viral. O potencial de contágio e propagação do novo coronavírus tem alarmado a humanidade, principalmente pela sua virulência (caso-severidade) (OMS, 2021).

E, em face ao cenário pandêmico decorrente da ESPII pela Covid-19, a sociedade da informação tem vivenciado os efeitos nefastos da maior crise sanitária da Modernidade, com reflexos na ordem sociocultural, político-econômica, saúde pública, familiar e educacional. A pandemia da Covid-19 é um ponto de ruptura à perspectiva histórica da vida humana na Terra, protagonizando como o desafio mais complexo a ser superado (KHALIL et al., 2020).

A OMS tem publicado recomendações, diretrizes, notas técnicas e boletins epidemiológicos para nortear ações dos Estados-nações de enfrentamento à pandemia da Covid-19, auxiliando governos à posituação de políticas públicas, dispositivos jurídicos e protocolos sanitários com base na divulgação de informações científicas validadas pela literatura internacional (OMS, 2021).

No ano 2020, registrou-se, no mundo, 84.586.904 milhões de casos da doença, destes 1.835.788 milhões foram a óbitos, no tocante às regiões das Américas, foram confirmados 39,8 milhões de casos e 925 mil óbitos. No Brasil, no mesmo período, notificou-se 7.716.405 milhões de casos da covid-19 e 195.725 mil óbitos. Segundo dados notificados referente a Síndrome Respiratória Aguda Grave (SRAG), 1,1 milhão de casos foram hospitalizados, destes mais de 55% dos casos confirmados para covid-19 (n=623.124), dos quais 50,2% foram em maiores de 60 anos de idade. Em 2021, até o dia 15 de agosto, já foram confirmados (acumulado) mais de 20.364.099 milhões de casos da Covid-19, registrando-se mais de 569.058 mil óbitos (BRASIL, 2021c).

Em meio às mais variadas recomendações da OMS, a efetivação de políticas públicas de saúde à prevenção e a proteção da fração populacional mais suscetível ao agravamento de sintomas da infecção respiratória pelo novo patógeno emergente e suas respectivas cepas variantes, torna-se evidente a importância da caracterização dos grupos de riscos ao óbito e vulnerabilidade ao agravo da Covid-

19, ou seja, com maior sobrerresisco (SR) e virulência (caso–severidade) (PAPAPANOU et al., 2021).

3.1 GRUPOS DE RISCO E MAIOR VULNERABILIDADE À COVID-19

O empenho a comunidade científica internacional tem unido esforços e desenvolvidos estudos em busca de evidências, dados estatísticos e epidemiológicos que contribuam para a construção de conhecimento, confirmação de descobertas e validação das teorias formuladas sobre o SARS-CoV-2 e os agravamentos de sintomas da Covid-19, bem como a elaboração de protocolos sanitários, tratamentos clínicos, medidas preventivas e desenvolvimento de insumos farmacológicos ativos (IFA) para fabricação de medicamentos e imunizantes.

Na literatura científica, apesar de verificar prevalência de estudos com resultados demonstrando que a maioria (80%) das contaminações com o novo coronavírus não requer hospitalização ou internação, sendo assintomática e sem SR de agravamento dos sintomas, tendo a recuperação no âmbito doméstico, delimitando-se a acompanhamento e monitoramento (OMS, 2021).

Nesse aspecto apresentado da virulência do novo patógeno respiratório emergente, mesmo sem uniformização de agravo dos sintomas da Covid-19, estudos clínicos comprovam que apenas 16,67% (1/6) das infecções pelo novo coronavírus têm agravamento com o comprometimento do pulmão e da capacidade pulmonar em manter os níveis da oxigenação dentro dos padrões de controle/normalidade.

Dentre os casos de Covid-19 com agravamento e SR de hospitalização ou óbito, a primeira fração populacional inserida no rol dos grupos de risco foi “idosos e pessoas com comorbidades [...]”. No entanto, qualquer pessoa pode se infectar com o vírus da covid-19 e evoluir para formas graves da doença” (OMS, 2021, n.p).

No que tange aos sintomas decorrentes da infecção pelo novo patógeno respiratório, para além dos aspectos imunológicos dos grupos de risco, de acordo com a OMS (2021), torna-se evidente a relação de virulência e SR com a vulnerabilidade sociodemográfica e econômica da pessoa contaminada:

Sendo identificado, até o momento, que o agravamento e óbito estão relacionados especialmente à características sociodemográficas; preexistência de comorbidades, tais como: doença renal crônica, doenças cardiovasculares e cerebrovasculares, diabetes mellitus, hipertensão arterial grave, pneumopatias crônicas graves, anemia falciforme, câncer, obesidade

mórbida (IMC \geq 40); síndrome de Down; além de idade superior a 60 anos e indivíduos imunossuprimidos (OMS, 2021, n.p).

Em cenário interno pátrio, segundo evidências do PROCC/Fiocruz, compiladas pelo Ministério da Saúde no *Boletim Epidemiológico Especial COE-COVID19* (2021), verifica-se:

No período entre 26 de fevereiro de 2020 a 03 de outubro de 2021 foram confirmados 21.468.121 casos e 597.948 óbitos por covid-19 no país. O Brasil apresenta uma taxa de incidência acumulada de 10.138,16 e coeficiente de mortalidade acumulado de 282,4 por 100 mil habitantes. O maior registro no número de novos casos (115.228 casos) foi no dia 23 de junho de 2021 e de novos óbitos (4.249 óbitos) ocorreu no dia 08 de abril de 2021 (BRASIL, 2021c, p. 17).

Isto demonstra que condições clínicas dos grupos de risco tendem ao agravamento dos sintomas da infecção, bem como os aspectos sociodemográficos de grupos vulneráveis à Covid-19 incide em maior SR e virulência, geralmente demandando tratamento hospitalizado e internação em unidades intensivas, em muitos casos chegando a óbito (OMS, 2021).

Maior risco SR para hospitalização por covid-19 em indivíduos a partir dos 45 anos de idade (SR=1,1), e para óbito, o risco aumentado em pessoas com mais de 55 (SR =1,5). A partir de 60 anos de idade, comparado à totalidade dos casos, o SR para hospitalização e óbito por covid-19 é o dobro, com aumento gradual quanto maior a faixa etária. Dentre as comorbidades com SR de hospitalizações e óbitos, têm-se: diabetes mellitus, doença renal crônica e outras pneumopatias crônicas (BRASIL, 2021c, p.12)

Ao ceifar mais de 600.000 brasileiros, a pandemia da Covid-19 tem exigido ações emergenciais e medidas excepcionais ao enfrentamento da grave crise global, que possui elevada transmissibilidade entre as pessoas por meio de gotículas respiratórias ou contato com objetos e superfícies contaminadas (PAPAPANOU et al., 2021).

3.2 USO EMERGENCIAL E REGISTRO DEFINITIVO DE VACINAS NO BRASIL

Em busca do desenvolvimento de imunizantes contra a Covid-19, a corrida pela descoberta de vacinas eficientes na redução do SR de hospitalização e óbito pelo agravamento de sintomas da Covid-19 tem fomentado esforços financeiros da iniciativa privada entrelaçados a investimentos e ações governamentais, para dar

celeridade aos processos burocráticos de autorização ao uso emergencial e à obtenção de registro definitivo. No Brasil, em prol da regulamentação de aquisição de vacinas e insumos contra a Covid-19, a Lei n. 14.124, de 10 de março de 2021, dispõe sobre as “medidas excepcionais relativas à aquisição de vacinas e de insumos contra covid-19 e sobre o PNO” (BRASIL, 2021a).

Art. 2º Fica a administração pública direta e indireta autorizada a celebrar contratos ou outros instrumentos congêneres, com dispensa de licitação, para: I - a aquisição de vacinas e de insumos destinados à vacinação contra a covid-19, inclusive antes do registro sanitário ou da autorização temporária de uso emergencial (BRASIL, 2021d)

Na atual situação dos registros para uso emergencial de vacinas contra Covid-19, a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) estabelece autorização em caráter experimental, “cujo requisitos estão definidos na RDC nº 444, de 10 de dezembro de 2020, que regula os critérios mínimos a serem cumpridos pelas empresas para submissão do pedido emergencial detalhados no Guia da Anvisa nº 42/2020” (BRASIL, 2021c). Para tanto, na Lei n.14.124/2021:

Art. 16. A Anvisa, conforme estabelecido em ato regulamentar próprio, oferecerá parecer sobre a autorização excepcional e temporária para a importação e a distribuição e a autorização para uso emergencial de quaisquer vacinas e medicamentos contra a covid-19, com estudos clínicos de fase 3 concluídos ou com os resultados provisórios de um ou mais estudos clínicos, além de materiais, equipamentos e insumos da área de saúde sujeitos à vigilância sanitária, que não possuam o registro sanitário definitivo na Anvisa e considerados essenciais para auxiliar no combate à covid-19, desde que registrados ou autorizados para uso emergencial por, no mínimo, uma das seguintes autoridades sanitárias estrangeiras e autorizados à distribuição em seus respectivos países (BRASIL, 2021d).

Em contexto nacional, até agosto de 2021, a Anvisa já tinha autorizado a inclusão dos seguintes imunizantes contra a Covid-19 no PNO:

Instituto Butantan (IB): vacina (Inativada) Fabricante: Sinovac Life Sciences Co., Ltd. Parceria: **Sinovac/Butantan**. • Fundação Oswaldo Cruz - Instituto de Tecnologia em Imunobiológicos - BioManguinhos (Fiocruz/BioManguinhos): vacina (recombinante) Fabricante: Serum Institute of India Pvt. Ltd. Parceria: **AstraZeneca/Fiocruz**. • Fundação Oswaldo Cruz - Instituto de Tecnologia em Imunobiológicos - BioManguinhos (Fiocruz/BioManguinhos): vacina (recombinante) Fabricante: Fiocruz/Bio-Manguinhos. Parceria: AstraZeneca/Fiocruz. • AstraZeneca: vacina (ChAdOx1-S (recombinante)). Vacina oriunda do consórcio **Covax Facility**. • **Pfizer/Wyeth**: vacina (RNAm) (Comirnaty) – Pfizer/Wyeth. • **Janssen**: vacina covid-19 (recombinante). Vacina oriunda do consórcio Covax Facility (BRASIL, 2021c, p. 22).

De fato, desde o início da Campanha Nacional de Vacinação contra a Covid-19, em 18 de janeiro de 2021, as vacinas autorizadas pela Anvisa são aplicadas nos braços dos brasileiros. Para tanto, torna-se necessário estabelecer um *Plano Nacional de Operacionalização da vacinação contra a Covid-19* (PNO), inserido no *Programa Nacional de Imunizações* (PNI), em conformidade à *Política Nacional de Imunizações* do Ministério da Saúde, com sua mais recente edição (11º) publicada em 07 de outubro de 2021 (BRASIL, 2021c).

3.3 A CAMPANHA DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19 NO BRASIL

A Campanha Nacional de Vacinação contra Covid-19 iniciou no dia 18 de janeiro de 2021, resultado de esforços do Sistema Único de Saúde (SUS), “fundamentais para o alcance dos objetivos e para superar o desafio de vacinar milhões de brasileiros que compõem os grupos prioritários no menor tempo possível” (BRASIL, 2021c).

O PNO vem sendo elaborado em consonância com as orientações da Organização Pan-Americana da Saúde e da Organização Mundial da Saúde (OPAS/OMS), constantemente revisionada, revista e atualizada, tendo a mais recente edição publicada em outubro de 2021. E, de acordo com PNO:

As diretrizes definidas neste plano visam apoiar as Unidades Federativas (UF) e municípios no planejamento e operacionalização da vacinação contra a doença. O êxito dessa ação será possível mediante o envolvimento das três esferas de gestão em esforços coordenados no Sistema Único de Saúde (SUS), mobilização e adesão da população à vacinação (BRASIL, 2021c, n.p).

Conforme validações de novas evidências científicas, as recomendações do PNO serão revisionadas. Quanto aos objetivos do PNO, tem-se que:

Objetivo geral Estabelecer as ações e estratégias para a operacionalização da vacinação contra a Covid-19 no Brasil. Objetivos específicos • Apresentar a população-alvo e grupos prioritários para vacinação; • Otimizar os recursos existentes por meio de planejamento e programação oportunos para operacionalização da vacinação nas três esferas de gestão; • Instrumentalizar estados e municípios para vacinação contra a Covid-19 (BRASIL, 2021c, p. 15).

É sabido que a Covid-19 tem potencial de causar múltiplas manifestações clínicas e complicações gravíssimas à infecção respiratória aguda, com maior intensidade em pessoas inseridas nos grupos de risco e vulnerabilidade.

Contudo, o PNO enfatiza a imunização de grupos prioritários, com ampliação escalonada da população conforme a disponibilidade de vacinas com autorizações da Anvisa, iniciando-se com trabalhadores necessários ao funcionamento dos serviços de saúde, grupos populacionais com maior SR de hospitalização e óbitos, ou de vulnerabilidade à infecção respiratória aguda, bem como os profissionais necessários ao funcionamento de serviços essenciais.

No Brasil, das pessoas com vulnerabilidades sociais suscetíveis a elevado SR de hospitalização e óbito, as entidades da saúde pública inserem os seguintes grupos: indígenas, ribeirinhas e quilombolas, pessoas em situação de rua, refugiados residentes em abrigos e pessoas com deficiência, população privada de liberdade ou internadas em instituições de longa duração (BRASIL, 2021c).

A Covid-19 tem manifestado agravos em grupos prioritários à vacinação, mas, apesar da campanha nacional ter iniciado em janeiro de 2020, a inclusão de grávidas, puérperas e lactantes nos grupos prioritários do PNO, foi normatizada tardiamente, em 29 de julho de 2021, por meio da Lei n. 14.190 que altera a Lei n. 14.124, de 10 de março de 2021 (conversão da MP n. 1.026/2020).

3.3.1 Vacinação de gestantes e puérperas como grupo prioritário

De acordo com a literatura, gestantes e lactantes não apresentavam elevado SR ao agravamento da Covid-19, mas, posteriormente, evidências científicas validaram a teoria de que gestantes e puérperas são grupos de risco a doença grave e morte materna (KHALIL et al, 2020).

Estudos iniciais não encontraram maior susceptibilidade das gestantes às complicações da COVID-19, entretanto, posteriormente, começaram a surgir casos de gestantes com doença grave e morte materna. Os principais sintomas apresentados pelas gestantes são tosse (71,4%), febre (63,3%) e dispneia (34,4%), entretanto cerca de 15% delas são assintomáticas. Quando as gestantes são sintomáticas, especialmente se os sintomas são graves, podem ser esperados resultados negativos (MEDEIROS; ESPOSTI; MARTINELLI, 2020, p. 4).

Portanto, inicialmente, gestantes foram excluídas dos grupos de risco ou prioritário, cuja regulamentação da condição prioritária no PNO ocorreu com a Lei nº 14.190, de 29 de julho de 2021, que:

Altera a Lei nº 14.124, de 10 de março de 2021, para determinar a inclusão como grupo prioritário no Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a Covid-19 de gestantes, puérperas e lactantes, bem como de crianças e adolescentes com deficiência permanente, com comorbidade ou privados de liberdade (BRASIL, 2021c, n.p).

De modo categórico, o Art. 1, § 4º, da Lei n. 14.190/2021, altera a Lei n. 14.124/2021 para inserir grávidas, puérperas e lactantes dentre os 29 grupos prioritários à vacinação no Brasil:

Art. 13 - 4º - As gestantes, as puérperas e as lactantes, com ou sem comorbidade, independentemente da idade dos lactentes, serão incluídas como grupo prioritário no Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a Covid-19, nos termos do regulamento (BRASIL, 2021e).

A regulamentação da vacinação de gestantes contra Covid-19 é dada por meio da Nota Técnica nº 1, de março de 2021, com o MS tipificando que, “gestantes e puérperas deverão ser vacinadas com vacinas COVID-19 que não contenham vetor viral (Sinovac/Butantan ou Pfizer/Wyeth)” (BRASIL, NT 1, 2021f, p. 27).

De acordo com a NT nº 43/2021, o avanço da vacinação contra a Covid-19 no Brasil, permitiu alcançar notáveis ganhos em saúde pública, reduzindo de maneira significativa a ocorrência de casos graves e óbitos pela Covid-19. Neste momento, a vacinação em toda população adulta ocorre de maneira acelerada, no entanto, há de se reconsiderar as estratégias de vacinação em determinados grupos de maior vulnerabilidade, visto que está sendo observado um incremento da morbimortalidade nas últimas semanas nestes grupos. (BRASIL, 2021c, p. 30).

Isto reflete a epidemiologia da Covid-19 no Brasil, com óbitos de gestantes associados à hipertensão e à obesidade, cuja resposta inflamatória manifesta SR e agravos de sintomas (NAKAMURA et al., 2020).

Até o fim de fevereiro, 303 gestantes foram à óbito por COVID-19 no Brasil, sendo, em sua maioria, pardas (n=150; 49,5%), na faixa etária de 30-39 anos (n=144; 47,5%) e no terceiro trimestre gestacional (n=153; 54,5%)^{4,5}. Mulheres no puerpério também foram significativamente acometidas (BRASIL, NT 1, 2021f).

Com isto, no Brasil, todas as gestantes, puérperas e lactantes passam a ser prioritárias no PNO, incluídas pela Lei n. 14.190/2021.

3.3.2 Doses de reforço e adicionais à imunização contra Covid-19

Convém frisar que a eficácia da vacinação na população vem sendo analisada por pesquisadores, cujos resultados obtidos apontam para as seguintes evidências científicas:

Considerando a transmissibilidade da covid-19 (R_0 entre 2,5 e 3), cerca de 60 a 70% da população precisaria estar imune (assumindo uma população com interação homogênea) para interromper a circulação do vírus. Desta forma seria necessária a vacinação de 70% ou mais da população (a depender da efetividade da vacina em prevenir a transmissibilidade) para eliminação da doença (BRASIL, 2021c, p. 17).

Porém, estudos recentes recomendam a aplicação de dose de reforço/adicional contra a Covid-19, tal como versa a Campanha Nacional de Vacinação contra a Covid-19, iniciada em 18 de janeiro de 2021 e atualizada por 11 vezes em menos de 2 anos:

A NT considerou a elevada cobertura vacinal com 2 doses na população idosa, e que os idosos acima de 70 anos continuam sendo os mais acometidos pelas formas graves da Covid-19 com indícios de ascensão nas taxas de hospitalizações desta população. Tanto os idosos quanto os indivíduos com alto grau de imunossupressão apresentaram menor proteção pelo esquema padrão da vacinação, aos mais diversos tipos de imunizantes (BRASIL, 2021c, p. 30).

O PNO optou pela aplicação de dose de reforço/adicional apenas aos idosos a partir dos 60 anos de idade, pessoas com alto grau de imunossupressão e os profissionais de saúde também foram inseridos neste grupo posteriormente, por meio da NT n. 47/2021. Desse modo, grávidas, puérperas e lactantes estão de fora do grupo prioritário à terceira dose da vacina contra Covid-19.

4 LACUNA E OMISSÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA À PROTEÇÃO DA EMPREGADA GESTANTE NA PANDEMIA DA COVID-19

A partir das implicações normativas da ocorrência do ESPII na legislação trabalhista brasileira, dentre as mais variadas afetações vivenciadas no cenário excepcional da Covid-19, torna-se relevante apreciar o debate jurídico sobre as alterações provisórias da legislação trabalhista, principalmente em relação à perspectiva constitucional de proteção à empregada gestante em tempos de pandemia do novo coronavírus, causador da Covid-19.

No Brasil, a excepcionalidade da grave crise internacional do estado de ESPII resultou na publicação do Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, que reconhece:

[...] para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020 (BRASIL, 2020a).

Além disso, o Presidente da República sancionou a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da ESPII decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, posteriormente compilada com a inserção de redações dadas por novos dispositivos normativos e diplomas legislativos. Sob a égide da CF de 1988, a pandemia da Covid-19 tem incidido reflexos significativos na alteração de leis trabalhistas consolidadas no ordenamento jurídico brasileiro, inclusive em relação à proteção do trabalho da mulher gestante.

Desde 2020, com o reconhecimento legislativo da pandemia pelo Congresso Nacional, a legislação trabalhista tem sido alterada constantemente por diplomas normativos, medidas provisórias, decretos legislativos, ADI e entendimentos jurisprudenciais, que impactam na perspectiva constitucional de proteção ao trabalho, inclusive na garantia de direitos trabalhistas consagrados na CLT de 1943 e na CF de 1988.

Nesse aspecto, a MP 927/2020 (vigência encerrada em julho de 2020), a MP 936/2020 (convertida na Lei n. 14.020/2020) e as MP n. 1.045 e MP. 1.046 de 2021 são exemplos de medidas complementares à legislação trabalhista,

caracterizando, por exemplo, o teletrabalho como meio alternativo de trabalho a distância para continuidade das atividades que eram realizadas de modo presencial.

4.1 TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

Em relação ao teletrabalho, nos termos provisórios da lei, durante o período de vigência da MP 927/2020, a Justiça do Trabalho possibilitava ao empregador alterar o regime trabalhista presencial para o trabalho a distância.

No cenário atual, em que a adoção da prática do teletrabalho decorre de um caso fortuito e não de prévio acordo entre partes, inclusive com a edição da Medida Provisória n. 927/20 permitindo a modificação dos contratos de trabalho por ato unilateral do empregador, tais problemas podem se agravar, posto que este último necessitará ainda mais dos esforços dos empregados na tentativa de implementar as mudanças de inopino e normalizar o quanto antes as atividades dentro do espectro teletrabalhista (NASCIMENTO; CREADO, 2020, p. 133).

Quanto ao caráter responsivo da infraestrutura telemidiática e dos dispositivos tecnológicos necessários ao trabalho mediatizado, caso o empregado não possuisse a infraestrutura tecnológica para realizar o trabalho mediado por dispositivos telemidiáticos:

Art. 4 [...] § 4º [...] I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador (BRASIL, 2020b).

É relevante destacar que o uso social dos meios de comunicação para fins recreativos ou pessoais, não era caracterizado como tempo à disposição.

Art. 4 [...] § 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo (BRASIL, 2020b).

Por sua vez, no tocante aos dispositivos normativos inseridos na MP 936/2020 (convertida na Lei n. 14.020/2020), caracterizam-se três parâmetros principais para fortalecer a preservação dos empregos em detrimento da crise do Covid-19 no Brasil.

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho (BRASIL, 2020c).

No rol do trabalho a distância, o teletrabalho foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro em 2017, com a Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/17, ao inserir na CLT o capítulo II – A, “Do Teletrabalho”, do artigo 74 – A ou artigo 75 – E.

Contudo, em relação ao teletrabalho, segundo dispõe a Lei n. 14.020/2020, torna-se necessário apreciar a Seção IV, da suspensão temporária do contrato de trabalho, com os prazos sendo caracterizados com o Decreto n. 10.422, de 13 de julho de 2020.

Art. 8º [...]§ 4º Se, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito: I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais e trabalhistas referentes a todo o período; II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e III - às sanções previstas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (BRASIL, 2020d).

Nesse sentido, apresentado o trabalho a distância, tanto a MP 927 (vigência encerrada) quanto a MP 936 (convertida em lei) podem ser entendidas como sendo um aprofundamento da Reforma Trabalhista, tornando cabível ao empregador alterar o regime de trabalho presencial do empregado para o teletrabalho, também conhecido como *home office* ou trabalho remoto, sendo exercido a distância, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos.

Portanto, o direito à desconexão tem figurado como um relevante dispositivo jurídico de preservação dos direitos trabalhistas nas relações empregatícias.

Entendido como o direito do empregado trabalhar nos limites da jornada previamente estabelecida, literalmente se desconectando das atividades laborais quando finda a jornada, o direito à desconexão representa, ainda, o direito a descansar e não ultrapassar o tempo de prestação de serviço contratualmente determinado, de maneira a possibilitar que o empregado usufrua efetivamente suas horas de repouso e lazer (MONTEIRO, 2018, p. 149).

De modo sequencial ao reconhecimento do ESPII, assim como as MP 927 e MP 936, um conjunto de diplomas passa a ser imputado à legislação trabalhista brasileira, mesmo que provisoriamente, tais como:

Auxílio-emergencial ou “coronavoucher”: a Lei 13.982/2020 instituiu benefício financeiro aos trabalhadores informais, microempreendedores individuais (MEI), autônomos e desempregados; **Crédito para manutenção de emprego:** MP 935/2020; **Redução da jornada de trabalho e salários:** MP 936/2020 – convertida na Lei Ordinária 14.020/2020; nova edição com a MP 1.045/2021; **Cancelamento e remarcação de eventos de turismo e lazer:** MP 948/2020 convertida na Lei Ordinária 14.046/2020; nova edição com a MP 1.036/2021; **Calendário escolar flexível:** MP 934/2020 tornou-se a Lei Ordinária 14.040/2020; **Suspensão do pagamento do FGTS:** Circular 897/2020; **Adiamento para pagar contribuições previdenciárias:** Portaria 139/2020; **Afastamento de gestantes durante a pandemia:** Lei 14.151/2021; **Novas regras trabalhistas (teletrabalho, férias individuais e coletivas, antecipação de feriados, banco de horas, FGTS – por 120 dias):** MP.1046/2021 (PACÍFICO, 2021, p. 35, grifos nossos).

As alterações da legislação trabalhista também impactam nas garantias empregatícias e na proteção ao trabalho da mulher gestante. Sendo louvável compreender os desdobramentos das medidas provisórias no sistema normativo pátrio e suas respectivas implicações de natureza jurídica, trabalhista e previdenciária durante perdurar o reconhecimento da ESPII decorrente do SARS-CoV-2.

No que concerne à perspectiva normativa da legislação trabalhista em detrimento de alterações jurídicas e aprovações de medidas provisórias em tempo de pandemia da Covid-19, a doutrina do direito considera de grande valia apreciar a égide do ordenamento jurídico brasileiro em relação à proteção do trabalho da mulher gestante.

4.2 AFASTAMENTO COMPULSÓRIO DA GESTANTE DO TRABALHO PRESENCIAL À LUZ DA LEI N. 14.151/2021

A partir do princípio da hipossuficiência das empregadas gestantes, a legislação trabalhista tem o dever de positivar a proteção da saúde materno-infantil, o trabalho da gestante e lactante, estabelecendo parâmetros necessários à sua respectiva normatização no Estado Democrático de Direito brasileiro. A Lei n. 14.151/2021 é positivada na legislação trabalhista com o objetivo de preservar o direito da empregada gestante à saúde e à vida, fundamentando-se em sua condição

de hipossuficiência e da potencialidade de contaminação vertical da Covid-19 de mão para o feto e/ou nascituro.

Do total de casos de SRAG notificados em gestantes (13.912) com início de sintomas até a SE 38, 1.088 (7,8%) evoluíram para óbito. Do total dos óbitos por SRAG, 94,0% (1.023) foram confirmados para covid-19 e 0,5% (5) estão com investigação em andamento. Dentre os óbitos por SRAG em gestantes, a faixa etária com o maior número de notificações por covid-19 é a de 30 a 39 anos de idade com 532 (52,0%) óbitos, seguida pela faixa etária de 20 a 29 anos, com 316 (30,9%) óbitos. É importante ressaltar que 92 (9,0%) óbitos por covid-19 não possuem a informação de raça/cor registrada. E, por fim, a idade gestacional mais frequente entre os óbitos por SRAG por covid-19 é a do 3º trimestre, com 563 (55,0%) (BRASIL, 2021g, p. 53).

Portanto, as gestantes são grupos de risco aos agravos de sintomas, SR de hospitalização/óbito e elevada taxa de virulência, representando graves alertas à saúde da mulher e ao recém-nascido, inclusive aos direitos trabalhistas e à maternidade. Em face às recentes alterações imputadas à proteção da empregada gestante com a pandemia da Covid-19, a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, tem sido objeto de debates doutrinários e jurisprudenciais quanto ao afastamento compulsório da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, das atividades do trabalho presencial, sem que nenhum tipo de prejuízo salarial.

4.2.1 Lacunas e omissões da Lei n. 14.151/2021

Nos atuais termos da Lei n. 14.151/2021, o afastamento forçoso da empregada gestante das atividades do trabalho presencial, a partir da confirmação da gestação, representa um desafio a posituação de regimes de trabalho executado a distância como alternativas à continuidade da atividade laboral fora da ambiência física do trabalho presencial.

Porém, em caso de incompatibilidade aos regimes trabalhistas realizados a distância, além da lacuna em relação ao responsável pelo ônus salarial da empregada gestante, a Lei n. 14.151/2021 tem inflamado o debate doutrinário e jurídico em torno de brechas legislativas que refletem na proteção ao trabalho da mulher gestante. Sendo pertinente refletir sobre as condições do local de trabalho realizado a distância, em termos de ergonomia, saúde ocupacional, estrutura telemidiática, direito à desconexão, além da possibilidade de retorno às atividades presenciais depois de concluído o ciclo vacinal contra a Covid-19.

A Lei n. 14.151/2021 horizontaliza as empregadas gestantes, sem diferenciar atividades, periculosidade, insalubridade ou aspectos relativos à imunização. Isto implica na aplicabilidade a todas e quaisquer trabalhadora grávida da economia privada, inclusive as domésticas.

Conforme preceitua a Lei 14.151, em nome do princípio constitucional da dignidade do trabalho e em atendimento ao princípio da continuidade da relação de trabalho, uma vez afastada do trabalho presencial – considerando a perpetuação da relação de emprego – o empregador deve garantir que a trabalhadora realize suas tarefas mediante trabalho remoto, teletrabalho ou outra forma de trabalho a distância, que mantenha seu isolamento social e garanta a sua proteção e a do nascituro (COSTA, 2021, n.p).

A Lei n. 14.151/2021 não regulamenta o trabalho a distância seja realizado, necessariamente, no modelo *home office*, apenas que seja afastada das atividades presenciais, intuindo mitigar o contato com terceiros. Apenas normatiza que, a empregada gestante afastada, “ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância” (BRASIL, 2021a, n.p).

Para tanto, torna-se oportuno analisar alguns pontos em relação às condições necessárias à realização do trabalho a distância, tais como:

Que a empregada tenha condições de realizar o trabalho de maneira remota (art. 468 e art. 456 da CLT); 2. Que a empregada tenha equipamentos ou sistemas eletrônicos ou informáticos que possam garantir a execução da atividade (art. 75-D da CLT); 3. Que a empregada não tenha que arcar com os custos de tal serviço remoto (art. 75-D da CLT); e, 4. Que a empregada disponha de meios de segurança e higiene do ambiente de trabalho (art. 75-E da CLT) (COSTA, 2021, n.p).

Portanto, caso o trabalho realizado pela empregada gestante seja incompatível com os regimes trabalhistas à distância, e da impossibilidade de sua recolocação para outra atividade que possa ser desempenhada de maneira remota, à luz da Lei n. 14.151/2021, o afastamento da trabalhadora grávida das atividades presenciais é garantido, sem prejuízo salarial, mesmo que não ocorra o trabalho de fato.

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.

Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do caput 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 (BRASIL, 2021a).

Enquanto o segundo, e último, artigo da referida Lei trata, exclusivamente, da entrada em vigor a partir da data de sua publicação.

Quando da publicação de referida lei, ainda era possível aplicar algumas das medidas previstas nas Medidas Provisórias 1.045 e 1.046, tais como antecipação de férias e feriados, banco de horas emergencial para compensação em até 18 meses e, sobretudo, a suspensão do contrato de trabalho. Entretanto, as medidas provisórias não foram convertidas em lei e caducaram, não podendo, assim, as medidas ali previstas serem passíveis de utilização após 25/8/2021 (GUT, 2021, n.p).

Desse modo, verifica-se que “o principal problema é que a referida lei simplesmente se limitou a não permitir o trabalho presencial da gestante sem apresentar alternativas àquelas trabalhadoras cujas atividades não eram compatíveis com o trabalho remoto” (GUT, 2021, n.p).

Destarte, diante da obrigatoriedade do afastamento das empregadas grávidas das atividades presenciais, durante a ESPII decorrente da Covid-19, e da lacuna quanto ao ônus salarial na Lei n. 14.151/2021, torna-se relevante apreciar os entendimentos jurisprudenciais dos Tribunais pátrios em relação à omissão envolvendo casos de incompatibilidade ao trabalho a distância.

4.2.2 Jurisprudência do ônus salarial na inviabilidade do trabalho a distância

Em relação à omissão da Lei n. 14.151/2021 sobre o responsável pelo ônus salarial da empregada gestante, em caso de incompatibilidade com os tipos de trabalho realizados a distância, verifica-se a emergência do fenômeno da judicialização dessa questão.

Nesse sentido, a análise jurisprudencial dos Tribunais pátrios evidencia os entendimentos das ações judiciais ingressadas na Justiça Federal responsabilizando o INSS pelo pagamento de licença maternidade às gestantes que desempenhavam

atividades não compatíveis com o *home office*, ou seja, a autarquia previdenciária sendo responsabilizada em juízo.

Cabe destacar que, até o momento, o Poder Judiciário ainda não pacificou esta questão em decisões definitivas, verificando-se liminares proferidas em primeira e segundo instâncias, com empresas ganhando as causas, tais como: “os Processos nºs 5006449-07.2021.4.03.6183, 500644907.2021.4.03.6183 e 5003320-62.2021.4.03.6128” (GUT, 2021, n.p). Mas, constata-se que essa questão é de competência das Turmas de Segunda Seção, sendo caracterizada a incompetência das turmas da Primeira Seção julgar este feito.

Pois bem, a competência das Seções deste Tribunal e de suas respectivas Turmas é especializada em razão da matéria, considerando a natureza da relação jurídica litigiosa. Veja-se: Art. 4º A competência das Seções do Tribunal e das respectivas Turmas é especializada em razão da matéria, considerando a natureza da relação jurídica litigiosa. § 1º À Primeira Seção cabe processar e julgar os feitos de natureza trabalhista, aduaneira e tributária, nesta compreendidos os que disserem respeito a obrigações tributárias acessórias e contribuições sociais, inclusive ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e ao Programa de Integração Social. Cabe-lhe, ainda, processar e julgar os feitos atinentes às execuções da dívida ativa não tributária e processos a elas conexos da União, conselhos de fiscalização profissional e outras autarquias federais; os feitos referentes ao Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) e os relativos à propriedade intelectual em geral, bem como aqueles em que se discute a certificação de entidades beneficentes de assistência social (Cebas). § 2º À Segunda Seção cabe processar e julgar os feitos de natureza administrativa, civil e comercial, bem como os demais feitos não incluídos na competência da Primeira, da Terceira e da Quarta Seção (TRF4, AG 5041994-36.2021.4.04.0000, PRIMEIRA TURMA, Relator LEANDRO PAULSEN, juntado aos autos em 14/10/2021).

A controvérsia decorre, nessa medida, de alegada omissão legislativa acerca da responsabilidade pelo pagamento da referida remuneração, estando, a meu sentir, inserida na competência das Turmas que integram a Segunda Seção desta Corte. Ora, em recente decisão proferida nos autos do Agravo de Instrumento nº 5038610-65.2021.4.04.0000, a Desembargadora Luciane Amaral Corrêa Münch, ao julgar questão similar, enquadra a competência às Turmas integrantes da Segunda Instância.

O juízo de primeiro grau negou a concessão de liminar em favor da autora, que recorreu ao TRF4. No agravo, a entidade afirmou que seria ilegal e inconstitucional atribuir ao empregador o ônus de pagar os salários das empregadas gestantes que não possam exercer as funções de forma remota durante a pandemia (GUT, 2021, n.p).

Recentemente, em 14 de setembro de 2021, no Agravo de Instrumento n. 5036796-18.2021.4.04.0000/SC interposto na Primeira Turma do Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF-4), contra decisão proferida em primeiro grau indeferindo pedido de tutela de urgência, o agravante pleiteia que:

Trata-se de agravo de instrumento interposto por USIMED DE TUBARAO COOPERATIVA DE USUARIOS DE ASSISTENCIA EM SAUDE, cujo objetivo é "a.1) permitir que a Autora, incluída a suas filiais, afaste as empregadas gestantes de suas atividades, em razão da impossibilidade de realização de seu trabalho a distância; a.2) determinar o pagamento do salário-maternidade para as empregadas gestantes afastadas, da Autora e suas filiais, durante todo o período de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus; a.3) possibilitar a compensação dos valores correspondentes ao salário-maternidade pago pela Autora e suas filiais às empregadas gestantes afastadas de suas atividades presenciais, em razão da atual pandemia de Covid-19, nos termos do artigo 72, §1º, da Lei nº 8.213/91 (TRF4, AG 5041994-36.2021.4.04.0000, PRIMEIRA TURMA, Relator LEANDRO PAULSEN, juntado aos autos em 14/10/2021).

Em sua argumentação inicial, o desembargador federal Luís Alberto d'Azevedo Aurvalle sustenta que:

O fundamento jurídico reside no fato de ser ilegal e inconstitucional atribuir ao empregador que suporte o ônus de pagar os salários das empregadas gestantes que não possam exercer as funções de forma remota, conforme determinação da Lei 14.151/2021. Não é adequado enquadrar o objeto da ação como norma de natureza trabalhista, mas sim norma de natureza social-previdenciária (salário-maternidade). Considerando o arcabouço legal e infralegal do custeio dos benefícios previdenciários, do princípio da solidariedade social, é de benefício previdenciário a natureza dos valores devidos à empregada gestante, em substituição ao seu salário, durante o período em que ficar afastada do trabalho, em razão do risco à gravidez. Seja concedida a antecipação de tutela recursal, garantido à agravante o direito de: implantem o benefício de salário-maternidade de forma antecipada às empregadas gestantes [...] que não possam exercer suas funções de maneira remota, cuja sistemática de pagamento/compensação seja a prevista na Lei n. 8.213/1991, Decreto n. 3.048/199 e artigo 394-A da CLT, na forma requerida na ação de origem e, a final, (b) Seja julgado procedente, tendo em vista que a natureza dos valores devidos à empregada gestante, em substituição ao seu salário (Lei 14.151/2021), durante o período em que ficar afastada do trabalho, em razão do risco à gravidez, possuem natureza previdenciária. (TRF4, AG 5041994-36.2021.4.04.0000, PRIMEIRA TURMA, Relator LEANDRO PAULSEN, juntado aos autos em 14/10/2021).

Seguindo esta argumentação, o referido desembargador sustenta que, em face à omissão da Lei n. 14.151/2021, seja justificável evidenciar o princípio da solidariedade para entender que o custeio dos benefícios previdenciários é aplicável à natureza jurídica dos valores devidos à trabalhadora grávida que não possa exercer o trabalho de modo remoto.

Nos termos do artigo 4º, §8º, da Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho Relativa ao Amparo à Maternidade, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº 10.088/2019, Em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega. Entendo, também, que os valores referentes à remuneração das empregadas gestantes afastadas de suas atividades presenciais, em razão da incidência da Lei 14.151/2021, devem, sim, ser compensados, nos termos do artigo 72, §1º, da Lei nº 8.213/91 (TRF4, AG 5041994-36.2021.4.04.0000, PRIMEIRA TURMA, Relator LEANDRO PAULSEN, juntado aos autos em 14/10/2021).

De fato, sustenta-se a argumentação de que o empregador deva ser responsabilizado pelo ônus “do salário das empregadas gestantes afastadas de suas atividades profissionais por força das disposições contidas na Lei 14.151/21” (TRF4, AG 5041994-36.2021.4.04.0000, PRIMEIRA TURMA, Relator LEANDRO PAULSEN, juntado aos autos em 14/10/2021).

Desse modo, no despacho do AG5041994-36.2021.4.04.0000/SC, o desembargador do TRF-4 ainda argumenta que:

Considerando que não é justo, tampouco razoável atribuir ao empregador o encargo de arcar com os salários de suas empregadas que não podem contraprestar o trabalho por força de Lei, temos que a única maneira de solver essa questão de forma equânime é: a concessão do salário-maternidade antecipado, à semelhança daquele previsto no artigo 394-A, § 3º, da CLT (TRF4, AG 5041994-36.2021.4.04.0000, PRIMEIRA TURMA, Relator LEANDRO PAULSEN, juntado aos autos em 14/10/2021).

Levando-se em consideração a lacuna da Lei nº 14.151/2021, ao ser omissa da efetiva responsabilidade do empregador pelo ônus salarial no lapso temporal do afastamento compulsório das empregadas gestantes, com suas atividades presenciais sendo incompatibilizadas ao regime trabalhista à distância, torna-se cabível o pagamento do salário-maternidade durante o período de afastamento em razão do risco ocasionado pela Covid-19, tal como rege a perspectiva constitucional de proteção ao trabalho da mulher gestante e à maternidade.

Defiro, portanto, a tutela de urgência para enquadrar como salário maternidade os valores pagos às trabalhadoras gestantes, contratadas pela agravante e afastadas por força da Lei nº 14.151/21 enquanto durar o afastamento, nos termos do art. 394-A da CLT, art. 72 da Lei nº 8.213/91, o art. 201, II, e 203, I, da Constituição Federal e item 8 da Convenção nº 103 da OIT (Decreto nº 10.088/19), aplicando-se tal determinação inclusive em relação às gravidezes vindouras durante o período de emergência e pandêmico e enquanto perdurarem os efeitos da lei; bem como para excluir

os pagamentos feitos às gestantes afastadas por força da Lei nº 14.151/21 da base de cálculo das contribuições previdenciárias patronais destinadas à previdência social e aos terceiros (Sistema S) (TRF4, AG 5041994-36.2021.4.04.0000, PRIMEIRA TURMA, Relator LEANDRO PAULSEN, juntado aos autos em 14/10/2021).

No despacho à decisão do TRF-4, proferida monocraticamente em caráter liminar no dia 14 de setembro de 2021, o desembargador também entendeu que seja determinada “a exclusão dos pagamentos feitos para as gestantes afastadas da base de cálculo das contribuições previdenciárias patronais destinadas à previdência social” (TRF4, AG 5041994-36.2021.4.04.0000, PRIMEIRA TURMA, Relator LEANDRO PAULSEN, juntado aos autos em 14/10/2021).

Para além dos entendimentos dos Tribunais sobre as demandas relacionadas às lacunas na legislação trabalhista sobre o afastamento compulsório das empregadas gestantes, em 7 de junho de 2021, menos de um mês depois do advento da Lei 14.151/2021, o Projeto de Lei n. 2.058/2021 foi apresentado ao plenário da Câmara dos Deputados para a regulamentação do possível retorno às atividades presenciais ao completar o ciclo vacinal contra a Covid-19 e, em caso de incompatibilidade com o trabalho realizado a distância, a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho da trabalhadora grávida não imunizada e sua inclusão no programa de Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

4.2.3 PL n. 2.058/2021 e o retorno presencial da gestante imunizada

De autoria do deputado federal Tiago Dimas, o PL n. 2058/2021 propõe à empregada gestante imunizada realizar atividades de trabalho no regime presencial, além da hipótese cabível de suspensão temporária do contrato, Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, conforme MP n. 1.045/2021.

§ 1º Não fará jus a empregada gestante vacinada contra a covid-19. § 2º A empregada afastada nos termos do caput 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. § 3º Na hipótese de a natureza da função desempenhada pela empregada gestante não ser compatível com o teletrabalho, o trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância, o empregador poderá suspender-lhe temporariamente o contrato de trabalho, ocasião em que a empregada fará jus ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda disposto no art. 5º e seguintes da MP nº 1.045/2021 (BRASIL, 2021h).

O PL n. 2.058/2021 foi aprovado no dia 06 de outubro de 2021, com sua proposta sendo enviado para o Senado Federal deliberar esta questão em plenário. Em resumo, o projeto de lei aprovado na Câmara apresenta as seguintes novidades em relação à Lei 14.151/21:

- 1) Permite o retorno ao trabalho presencial nas seguintes situações:
 - a) Encerramento do estado de emergência, previsto para o final de 2021;
 - b) Após a imunização completa da gestante;
 - c) Em caso de recusa à vacinação pela gestante (obs: hipótese que não deveria ser aplicada, afinal, retornaria ao trabalho presencial com maiores risco de contaminar a si própria e os demais colegas de trabalho, além de maior chance de desenvolver a forma grave de doença).
- 2) Respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e as condições pessoais da gestante, alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo da remuneração integral e assegurada a retomada da função original quando do retorno ao trabalho presencial;
- 3) Caso as atividades presenciais da trabalhadora não possam ser exercidas por meio de teletrabalho ou outra forma de trabalho a distância, mesmo com a alteração de suas funções e respeitadas suas competências e condições pessoais, a situação será considerada como gravidez de risco até ela completar a imunização, quando deverá retornar ao trabalho presencial, e neste período ela receberá o salário-maternidade desde o início do afastamento até 120 dias após o parto ou, se a empresa fizer parte do programa Empresa Cidadã de extensão da licença, por 180 dias;
- 4) Vedação ao pagamento retroativo de licença maternidade à data de publicação da futura lei (GUT, 2021, n.p).

Para tanto, a atenção está voltada à tramitação do PL n. 2.058/2021 no Senado Federal, com expectativa de desfecho de modo célere. A celeridade da tramitação desta proposta legislativa no Congresso Nacional é inflamada pelo clamor social das empregadas gestantes e dos empregadores para que estas lacunas e omissões sejam mitigadas com regulamentações pertinentes à sua pacificação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da abordagem qualitativa, esta pesquisa bibliográfica com natureza exploratória utilizou do método hipotético-dedutivo para a análise documental de doutrina, jurisprudência e legislação trabalhista que normatiza o afastamento compulsório da empregada gestante em tempos de ESPII da Covid-19. Dentre as medidas excepcionais positivadas pelo Estado brasileiro no enfrentamento à maior crise enfrentada pela humanidade na Modernidade.

Além de protocolos sanitários para mitigar o contágio e a transmissibilidade do SARS-CoV-2, a pandemia tem impactos significativos na economia e nas relações trabalhistas, representando o desafio mais complexo que a jovem democracia brasileira já vivenciou, com alterações provisórias da moldura jurídica e dos dispositivos normativos que garantem os direitos do trabalhador e a proteção do trabalho.

A partir do reconhecimento da ESPII da Covid-19 materializado no Decreto-Legislativo n. 6/2020, a legislação trabalhista garante a higidez jurídica de alteração do regime trabalhista presencial para o trabalho a distância. Desde então, no contexto pós-reforma trabalhista de 2017, a perspectiva legislativa de proteção ao trabalho, ao trabalhador e às relações trabalhistas tem sido modificada constantemente, cujas MPs 927 e 936 podem ser compreendidas como um aprofundamento da Lei n. 13.467/2017.

Diante das alterações na legislação trabalhista decorrentes da pandemia da Covid-19, este estudo conseguiu responder ao problema de pesquisa suscitado na introdução ao abordar as implicações jurídicas em torno das lacunas e omissões da Lei n. 14.151 que trata do afastamento obrigatório das empregadas gestantes das atividades presenciais por meio dos regimes de trabalho realizado a distância, sem que haja qualquer tipo de perda salarial ou prejuízo da remuneração.

Ao final deste estudo em tela, os objetivos propostos foram alcançados ao constatar que a Lei n. 14.151/2021 tem lacunas, sendo considerada omissa quanto ao responsável pelo pagamento da remuneração salarial em casos da impossibilidade do trabalho ser realizado em home office, bem como em relação a regulamentação do retorno à atividade presencial das gestantes completamente imunizadas. Portanto, as evidências apresentadas nesta pesquisa têm a potencialidade de fomentar o debate entre os operadores do direito brasileiro em torno das implicações jurídicas

decorrentes de lacunas e omissão da legislação trabalhista na proteção ao trabalho da grávida.

Os resultados obtidos apontam que a lacuna da Lei n. 14.151/2021 fomenta divergências jurisprudenciais em torno do responsável por arcar com o pagamento salarial da empregada gestante com suas atividades profissionais incompatíveis ao *home office*. Neste ponto, visualiza-se um campo fértil para a advocacia atuar no âmbito do Direito do Trabalho em prol da resolução de conflitos trabalhistas envolvendo casos atividades profissionais incompatíveis aos regimes de trabalho realizado a distância.

Podendo concluir que, em face às lacunas e omissões da lei e com base na análise documental da jurisprudência à questão, nos entendimentos dos Tribunais, diante da obrigatoriedade do afastamento das empregadas grávidas das atividades presenciais durante a ESPII decorrente do SARS-CoV-2, e da omissão quanto ao ônus salarial na Lei n. 14.151/2021, em casos de incompatibilidade ao trabalho a distância o ônus salarial é de competência do INSS, qualificando-se no rol de direitos previdenciários, desonerando o empregador desta responsabilidade trabalhista.

Em relação à perspectiva futura da pesquisa, este estudo enaltece a relevância de aprofundamento na questão debatida em torno do possível retorno às atividades presenciais da empregada gestante imunizadas contra a Covid-19, bem como de acompanhar no Senado Federal, o trâmite procedimental do PL n. 2.058/2021, possivelmente com sua celeridade sendo incomum pela urgência de mitigar lacunas na lei sobre com regulamentações pertinentes à pacificação de sua omissão.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2011 [1986].

BACHUR, Tiago F. e MANSO, Tânia F.B.C da. **Licença Maternidade & Salário Maternidade**. São Paulo: Lemos e cruz, 2011.

BIAVASCHI, Magda B. **Relações e condições de trabalho no Brasil contemporâneo**: garantir direitos e promover a igualdade, in: KREIN, José Dari; SANTANA, Marco Aurélio; BIAVASCHI, Magda B. (Orgs.). Vinte anos da Constituição cidadã no Brasil. São Paulo: LTr, 2010. p. 144-160.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 16 de jul. 1934.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 10 nov. 1937.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 18 set. 1946.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 24 jan. 1967.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 17 set. de 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro/RJ, 9 ago. 1943.

BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 14 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2017. Disponível em: . Acesso em: 28 fev. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 15 out 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Súmula nº 244. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, DF, 1985. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. Congresso Nacional. Decreto Legislativo n. 6, de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

Diário Oficial da União, Ed. Extra, nº 55-C, p. 1, col. 1, Brasília, 20 mar 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 15 out. 2021.

BRASIL. Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília 22 mar 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 28 fev. 2021.

BRASIL Medida Provisória n. 936, de 1 de abril de 2020, Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 4 abr. 2020c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. Lei n. 14.151, de 12 de maio de 2021. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. **Diário Oficial da União**, Seção 1, p. 4, Brasília, 13 maio 2021a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm. Acesso em: 24 out. 2021.

BRASIL. Medida Provisória n. 1.045, de 27 de abril de 2021. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) no âmbito das relações de trabalho. **Diário Oficial Da União**, Ed. 78, Seção: 1, p 2, Brasília, 28 abr. 2021b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra a Covid-19**. Brasília: Secovid, 2021c.

BRASIL, **Boletim Epidemiológico Especial**. COE-COVID19. Brasília (DF): Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde; 2021f.

BRASIL. **Boletim Epidemiológico Especial** 38. Brasília: Ministério da Saúde; Secovid, 2021g.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei n. 2.058, de 2021**. Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 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 em que especifica. Brasília: Câmara dos Deputados, 2021h. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2023680. Acesso em: 10 out. 2021.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher**: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000.

CARNEIRO, Ricardo. **Desenvolvimento em crise**: a economia brasileira no último quarto do século XX. São Paulo: Ed. Unesp; Unicamp.IE, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. De acordo com a reforma trabalhista, 16. ed rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018.

COSTA, Sidnei. Gestante e afastamento do trabalho presencial Um olhar crítico sobre a Lei 14.151/2021. **Jusbrasil.**, maio 2021. Disponível em: <https://sidneicosta13.jusbrasil.com.br/artigos/1207722719/gestante-e-afastamento-do-trabalho-presencial>. Acesso em: 20 out 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: Ltr, 2018.

GUT, Guilherme. Perspectivas da Lei 14.151/21: afastamento da gestante do trabalho presencial. **Revista Consultor Jurídico**, 13 out 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-out-13/guilherme-gut-perspectivas-lei-1415121>. Acesso em: 10 out. 2021.

FEITOZA, Fernanda Bezerra Martins. **Cidadania, Direitos e Política Social**. Revista Ciências Jurídicas e Sociais Aplicadas, v. 3, n. 1, p. 18-30, jan./jun., 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

JABORANDY, Clara Cardoso Machado; FREITAS, Lucas Dias. Violações constitucionais: empregadas gestantes em estados do nordeste, entre 2016 e 2017. **RDL**, Natal/RN, v. 22, n. 2, p. 109-132, jan./abr. 2020. Disponível em: http://goldharemachado.com.br/wp-content/uploads/2021/04/Rev-Dir-Liberdade_v.22_n.1.pdf. Acesso em: 15 set. 2021.

KHALIL, A et al. SARS-CoV-2 infection in pregnancy: A systematic review and meta-analysis of clinical features and pregnancy outcomes. **E Clinical Medicine**, v. 25, n. 1, p. e-100446, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2020.100446>. Acesso em: 16 out. 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Altas, 2015.

MEDEIROS; ESPOSTI; MARTINELLI, Saúde materna em tempos de COVID-19: o que sabemos e para onde vamos? **Rev. Bras. Pesq. Saúde**, Vitória, 22(4): 4-7, out-dez, 2020 | 2020,

MONTEIRO, Fagner César Lobo. O direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador. **Jus**, [s;l], 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68226/o-direito-a-desconexao-como-direito-fundamental-do-trabalhador>. Acesso em 20 out. 2021.

NAKAMURA, M et al. COVID-19 and Maternal Death in Brazil: An Invisible Tragedy. **Rev Bras Ginecol Obstet**, v. 42, n. 8, p. 445-47, 2020.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. **Revista de Direito da UFMS**, Campo Grande, MS, v. 6, n. 1, p. 131- 149, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/arti-cle/view/10040>. Acesso em: 28 fev. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. Organização Pan-americana da saúde (OPAS). **Folha informativa - COVID-19** (doença causada pelo novo coronavírus, 2021.

PACÍFICO, Fernando Eduardo. **O biodireito em tempos de pandemia**: contenção de impactos sociais e limites éticojurídicos em pesquisas sobre medicamentos e vacinas. TCC (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito, Centro de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2021.

PAPAPANOU, M. et al. Maternal and Neonatal Characteristics and Outcomes of COVID-19 in Pregnancy: An Overview of Systematic Reviews. **Int. J. Environ. Res. Public Health**, v. 18, n. 1, p. 596, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph18020596>. Acesso em: 20 out. 2021.

PIOVESAN, F. **Direitos Humanos e Direito Constitucional Internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PRONI, Thaíssa Tamarindo R. W. **Proteção Constitucional à maternidade no Brasil**: um caso de expansão da garantia legal. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SILVA, Homero Batista da. Segurança e medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor, vol. 3. In: __ **Direito de direito do trabalho aplicado**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO (TRF-4), **Agravo de Instrumento Nº 5036796-18.2021.4.04.0000 (Processo Eletrônico - E-Proc V2 – TRF. PRIMEIRA TURMA**, Relator LEANDRO PAULSEN, juntado aos autos em 14/10/2021.

Disponível em:

https://www2.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=consulta_processual_resultado_pesquisa&selForma=NU&txtValor=50367961820214040000&selOrigem=TRF&chkMostrarBaixados=1. Acesso em: 15 out. 2021.