



FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE - FANESE
CURSO DE DIREITO

JORGE LUIZ HORA COELHO JÚNIOR

**DIREITO TRABALHISTA DAS GESTANTES EM MEIO À PANDEMIA DO NOVO
CORONA VÍRUS: IMPACTOS DAS MEDIDAS PROTETIVAS PARA
ENFRENTAMENTO DA CRISE PANDÊMICA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

ARACAJU
2023

C672d

COELHO JUNIOR, Jorge Luiz Hora

Direito trabalhista das gestantes em meio à
pandemia do novo corona vírus : impactos das medidas
protetivas para enfrentamento da crise pandêmica nas
relações trabalhistas / Jorge Luiz Hora Coelho
Junior. - Aracaju, 2023. 22 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.
Coordenação de Direito.

Orientador(a): Prof. Me. Edson de Oliveira Silva
1. Direito 2. Mulher Gestante - Coronavírus
3. Pandemia I Título

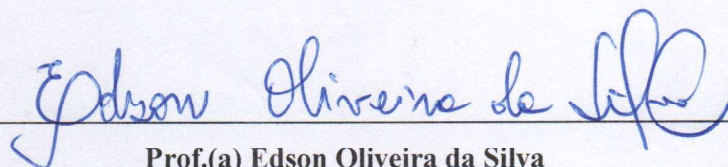
CDU 34 (045)

JORGE LUIZ HORA COELHO JUNIOR

**DIREITO TRABALHISTA DAS GESTANTES EM MEIO A PANDEMIA
DO NOVO CORONAVIRUS: IMPACTOS DAS MEDIDAS PROTETIVAS
PARA ENFRENTAMENTO DA CRISE PANDÊMICA NAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS**

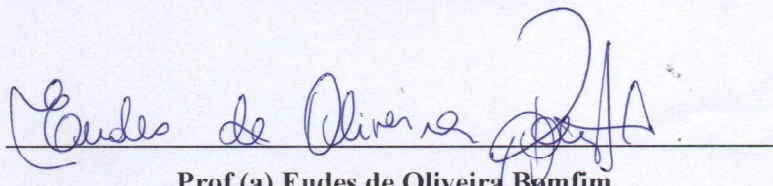
Artigo Científico apresentado à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE, como requisito parcial e elemento obrigatório para a obtenção do grau de bacharel em Direito no período de 2023.1.

Aprovado com média: 10,00 (DEZ)



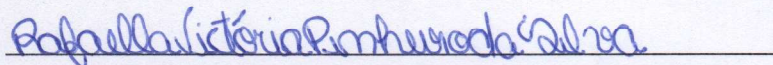
Prof.(a) Edson Oliveira da Silva

1º Examinador (Orientador)



Prof.(a) Eudes de Oliveira Bomfim

2º Examinador(a)



Prof.(a) Rafaella Victória Pinheiro da Silva

3º Examinador(a)

Aracaju (SE), 10 de junho de 2023

DIREITOS TRABALHISTAS DAS GESTANTES EM MEIO A PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS: IMPACTOS DAS MEDIDAS PROTETIVAS PARA ENFRENTAMENTO DA CRISE PANDÊMICA NAS RELAÇÕES TRABALHISTA*

Jorge Luiz Hora Coelho Junior

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo realizar uma abordagem, de forma sistemática, sobre os direitos trabalhistas das gestantes em meio à crise pandêmica, a partir de pesquisas que tratam das medidas protetivas alcançadas no ordenamento jurídico. Para tanto, partiu-se a seguinte questão problema: Quais os impactos e dificuldades que a pandemia do Coronavírus trouxe para as mulheres gestantes na relação trabalhista? As iniciativas tomadas pelo Estado foram positivas e suficientes? Como objetivos específicos, têm-se: analisar os reflexos no mercado de trabalho com a inserção das gestantes pelo Ministério da Saúde no grupo de risco durante a pandemia; estudar pela ordem cronológica, as medidas de proteção ao emprego e renda e as instituídas para proteção da mulher gestante, através do afastamento das atividades laborais; e, por fim, discutir os efeitos e necessidades de mudanças no mercado de trabalho da mulher sob o ponto de vista laboral e social. Por conseguinte, procurou descrever os efeitos nas regras do contrato de trabalho, durante e pós pandemia, apresentando as hipóteses que ocasionaram a reformulação no mercado de trabalho da mulher gestante. Trata-se de uma pesquisa histórica e bibliográfica, de natureza qualitativa. O estudo revelou que a história profissional da mulher é permeada por lutas pela dignidade e reconhecimento e, em cenários pandêmicos, foi preciso dar mais visibilidade à mulher gestante, considerando os diversos riscos enfrentados por essas trabalhadoras, de forma a garantir os direitos à dignidade humana e à perpetuação da vida.

Palavras-chave: Mulher Gestante. Coronavírus. Pandemia. Trabalho da Mulher.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como propósito trazer à pauta a necessidade de discutir a importância de maior assistência à trabalhadora, em especial a mulher gestante, no mundo contemporâneo em meio a crises pandêmicas, situação evidenciada pelo enfrentamento do Covid-19 e seus reflexos no direito do trabalho.

A pandemia ocasionada pelo novo Coronavírus teve como efeito, não apenas problemas de ordem sociais, mas também, problemas econômicos com as relações de trabalho entre empregador e empregado. Nesse cenário, as mulheres apesar de conquistarem proteção especial na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT-, foram bastante afetadas por diversos fatores,

*Artigo apresentado à banca examinadora do curso de Direito da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, em junho de 2023, como critério parcial e obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientador: Prof. Me. Edson Oliveira da Silva.

dentre estes: desemprego, sobrecarga de trabalho do *home office* e, ainda, questões relacionadas à saúde e funções quem envolvem cuidados especiais. Por ser um fato novo, no ordenamento jurídico brasileiro não consta uma legislação especial e eficaz que abrange a matéria ou temas semelhantes, sendo esta uma questão que obsta o entendimento na solução do conflito na relação trabalhista, reflexo de outrora, que não se tem dado a devida relevância de forma eficiente pelo Governo e, tendo em vista este cenário, muitas mulheres têm receio dos problemas que possam ocorrer durante uma gestação, incluindo-se, nesse contexto, a vulnerabilidade na proteção ao emprego, sobretudo, os desafios que permeiam esse panorama em possíveis novas crises.

Diante do exposto, é evidente que a condição da mulher grávida em suas relações de trabalho é atingida consideravelmente pelo fato da gestação ser um período com diversas alterações fisiológicas, suscetível a possíveis riscos de infecções causadas pelo vírus, constata-se esta que, devido ao alto risco de morbimortalidade, foi classificada como grupo de risco para o Covid-19 pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

Com as condições impostas nesse período atípico, em que ocorreram afastamentos, suspensões de contratos e até mesmo demissões, às mulheres foram obrigadas a serem profissionais resilientes, assim como a maioria dos trabalhadores. Como consequência, muitas delas deixaram a dupla jornada de trabalho, que passou a ser um tipo de tripla jornada. Durante o isolamento social, em virtude dos reflexos impactantes ocasionados pelo período pandêmico, grande parte das trabalhadoras passaram a exercer suas atividades profissionais na modalidade *home office*, cumulando-se as atividades laborais com os afazeres domésticos, fardo ainda maior para os casos das gestantes e das mães que precisavam acompanhar, diariamente, o cumprimento das atividades escolares de seus filhos.

Em princípio, essa questão deveria ser resolvida com a decretação da Lei nº14.151/21, entretanto, às diretrizes contidas em dois artigos eram muito rasas e resumidas, sendo insuficiente para a resolução de pontos importantes e necessários para elucidação do problema iminente.

Além do período gestacional, com as diversas alterações hormonais, existem questões relacionadas ao cuidado e proteção dos filhos, salvo resguardo à vida que é fundamento de proteção ao maior bem tutelado em nosso ordenamento pátrio principal, por isso, deveriam ser produzidas medidas eficientes de cuidado para acolher e proporcionar bem-estar às mulheres durante todo período de gestação, como também no puerpério.

O presente artigo tem como objetivo geral realizar uma abordagem, de forma sistemática, sobre os direitos trabalhistas das gestantes em meio à crise pandêmica, a partir de

pesquisas que tratam das medidas protetivas alcançadas no ordenamento jurídico. Tendo em vista este objetivo, foram elaborados como objetivos específicos: analisar os reflexos no mercado de trabalho com a inserção das gestantes pelo Ministério da Saúde no grupo de risco durante a pandemia; estudar pela ordem cronológica, as medidas de proteção ao emprego e renda e as instituídas para proteção da mulher gestante, através do afastamento das atividades laborais, e, por fim, discutir os efeitos e necessidades de mudanças no mercado de trabalho da mulher sob o ponto de vista laboral e social.

Para detalhar estes objetivos, desenvolveu-se uma pesquisa histórica e bibliográfica, de natureza qualitativa, com o intuito de demonstrar a realidade social da mulher gestante no mercado de trabalho durante a pandemia, contextualizando as mudanças sofridas nos contratos de trabalho, dificuldades psicológicas e sociais com a nova rotina laboral, e a sua perpetuação desde então. O estudo utiliza ainda uma vertente jurídico-teórica, a partir de uma revisão bibliográfica, para a compreensão do fenômeno analisado numa perspectiva social e econômica, visando identificar as medidas jurídicas que foram e devem ser adotadas para protegê-las.

Considerando a situação de risco em adquirirem a doença e o estado de incertezas nas assistências em que as mulheres grávidas se encontraram, chega-se aos seguintes questionamentos: Quais os impactos e dificuldades que a pandemia do Corona Vírus trouxe para as mulheres gestantes na relação trabalhista diante do isolamento social? As iniciativas tomadas pelo Estado durante este tempo de crise, foram positivas para as gestantes frente ao mercado de trabalho? Além das normas criadas, quais medidas ainda deveriam ser observadas?

Para responder os questionamentos explícitos foram considerados os seguintes aspectos: a) da classificação das trabalhadoras gestantes como grupo de risco para contaminação do COVID-19; b) do auxílio Governamental aos empregadores no que se refere aos subsídios custeados para pagamento dos salários das gestantes que precisaram ser afastadas das atividades laborais; c) da necessidade evidente de medidas não só remuneratórias, mas de proteção à saúde física e psicológica das trabalhadoras gestantes e puérperas.

Os problemas apontados foram estudados ao longo da pesquisa com intuito de embasar o principal objetivo deste trabalho. Nessas circunstâncias, a proposta se deu em quatro seções, organizadas da seguinte maneira: na Seção 2 é apresentado os motivos que classificou a gestante como grupo de risco e demonstração da importância significativa de proteção à maternidade; a Seção 3 mostrou os conflitos nas relações trabalhistas em consequência dos afastamentos, do teletrabalho e a inviabilidade quando impossível a sua realização, como também as principais medidas protetivas e iniciativas criadas pelo governo para proteção ao emprego da gestante; na Seção 4 é apresentada as iniciativas governamentais executadas através das medidas

emergenciais com finalidade de prestar auxílio aos empregadores para diminuir os efeitos econômicos causados pelo Coronavírus, colacionando com a Lei nº 14.151/2021 e o objetivo fundamental de proteção das gestantes e puérperas durante e no pós-pandemia; e por fim, os resultados relacionados e as conclusões obtidas são apresentados na Seção 5.

2 DA SITUAÇÃO DE RISCO DAS GESTANTES NA PANDEMIA DO COVID-19 E A PROTEÇÃO A MATERNIDADE

Durante o período gestacional é evidente que existe um sentimento misto de preocupação atrelado com insegurança para maioria das mulheres. Diante das complicações envolvidas nesse período, decorrentes de diversas alterações fisiológicas, é de extrema relevância a discussão sobre o estado de vulnerabilidade em que as mulheres gestantes se encontraram, causadas na pandemia (SILVA, 2020). Na maioria dos casos, as pessoas que contraíram o vírus, apresentavam sintomas leves, por exemplo, febre e tosse seca, porém, especialmente no caso das mulheres gestantes, apresentaram sintomas como fadiga, dispneia, diarreia e congestão nasal (SILVA, 2020).

Por consequência dos elevados riscos de morbimortalidade, a Organização Mundial da Saúde (OMS) classificou as gestantes como grupo de risco para Covid-19. Acompanhando este entendimento, o Ministério da Saúde no Brasil, em fase do estado emergencial, concluiu que grávidas e puérperas integravam o grupo de risco, pois poderiam ter maiores complicações caso fossem infectadas pelo vírus. Não se tratou de casos isolados de um grupo de trabalhadoras, mas, na perspectiva de tratamento e perpetuação da garantia à dignidade da pessoa humana. A Constituição da República, no art. 7º, inciso XXII, dispõe ser direito dos trabalhadores “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (CONSTITUIÇÃO, 1988).

Segundo Isabela Schincarol (2020), grávidas e puérperas brasileiras são as que mais morrem por consequência do coronavírus:

Estudo publicado na revista médica *International Journal of Gynecology and Obstetrics* revelou que, do início da pandemia até 18 de junho, foram notificadas 160 mortes de grávidas e puérperas em todo o mundo por Covid-19, sendo 124 delas no Brasil. Esses números apontam que o país é responsável por 77% das mortes mundiais. O papel, intitulado *A tragédia da Covid-19 no Brasil*, traz outros números expondo também a falta de acesso à assistência. Atentos a esse crescente e assustador dado e considerando as especificidades desse grupo, os especialistas responsáveis pelo módulo sobre atenção hospitalar do curso online Covid-19 elaboraram uma aula sobre manejo clínico de gestantes ou puérperas para a formação. O curso é uma iniciativa do Campus Virtual Fiocruz e já conta com mais de 40 mil participantes. Ele é gratuito, autoinstrucional e as inscrições estão abertas. O estudo, publicado em 9/7 no periódico internacional, levantou dados sobre internações por Síndrome Respiratória Aguda

Grave causada pelo coronavírus (Sars-CoV2, na sigla em inglês). Para tanto, os autores utilizaram o Sistema de Informação da Vigilância Epidemiológica da Gripe (Sive Gripe), que integra um conjunto de sistemas de monitoramento do Ministério da Saúde. No Brasil, a doença foi diagnosticada em 978 mulheres grávidas e puérperas no período analisado, com 124 óbitos. “Um número 3,4 vezes superior ao total de mortes maternas relacionadas à Covid-19 relatadas em todo o mundo até o momento final da redação do artigo”, apontaram os autores. Eles destacaram ainda que o número de infecções por Covid-19 nesse grupo pode ser subnotificado, pois apenas mulheres com sintomas graves são testadas. Outras questões apontadas no texto foram que a maioria desses óbitos aconteceu no puerpério (período de até 42 dias após o parto), com importante associação a três comorbidades: obesidade, doença cardiovascular e diabetes; 28% das mulheres que morreram não chegaram sequer a dar entrada em uma UTI; 15% não receberam nenhuma modalidade de assistência ventilatória; entrando ou não na UTI, apenas 64% foram entubadas e ventiladas (SCHINCARIOL, 2020).¹

Além de que as mulheres grávidas contaminadas com o coronavírus, estão propensas a consideráveis riscos mais potencializados, como exemplo, as gestantes antes do início da 37ª semana, são mais propensas a dar à luz a filhos prematuros, podendo ainda ocorrer o risco de natimortos e perda da gravidez (MORAIS; VILARINHO, 2022). Circunstância em que acarreta a impossibilidade de escolher entre o parto cesáreo e o normal, pois gestantes contaminadas com o vírus, evoluem para o quadro associado a uma comorbidade e tem a possibilidade de passar por um parto de emergência e probabilidade de complicações (SILVA, 2020).

Nesse contexto, pode-se indagar, com relação ao aspecto legal, a necessidade urgente de incluir as gestantes como grupo vulnerável e se é lícito favorecer esse grupo com um dever especial de proteção prioritário. Como forma de elucidação, apesar de não existir no direito uma norma especial para as gestantes, do não comparecimento ao trabalho pelo fato do período de calamidade pública, ou crises pandêmicas proveniente do Coronavírus, a forma geral a essas mulheres trabalhadoras, é dada a especial proteção jurídica de realizar suas atividades laborais em ambiente salubre, sem prejuízo a sua remuneração, sendo a base desse entendimento a disposição normativa de proteção, contido no art. 394-A da CLT e nos seus §§ 2º e 3º (BELMONT; MARTINEZ, 2020).

No Brasil, em uma sociedade fundada com princípios patriarcal, as mulheres ainda hoje sofrem discriminação nas mais diversas áreas: política, social e profissional. Após muitas lutas e reivindicações foram surgindo mudanças no ponto de vista social, e com isso, algumas leis de proteção ao trabalho da mulher foram criadas para banir o preconceito e a discriminação, dando lugar à valorização.

Com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, ocorreu grande mudança na evolução de normas de proteção do trabalho da mulher, uma vez que foi destinado

¹ Grávidas e puérperas brasileiras são as que mais morrem por coronavírus. Disponível em: <https://campusvirtual.fiocruz.br/portal/?q=noticia/59474>.

um capítulo completamente às mulheres (Título III, capítulo III), do art. 372 ao art. 401, estabelecendo diversas regras visando, não só as introduzir no mercado de trabalho, mas, protegê-las do preconceito e da discriminação, além de garantir condições essenciais de trabalho, tendo em vista as características particulares da mulher, suas inquestionáveis diferenças físicas e psíquicas (MEROLA, 2019).

Toda medida criada ao longo do tempo para proteção à maternidade tem o objetivo de caráter social, sendo assim, ao proteger a gestante e a mulher trabalhadora, preserva-se também seu filho e toda a família.

A proteção à maternidade se trata de um direito primordial. Conforme Mendes (2012), os direitos sociais são cláusulas pétreas e são revestidas de imutabilidade:

Há polêmica quanto a saber se além dos direitos individuais, expressamente referidos no art. 60, § 4º, da CF, também os direitos sociais estariam protegidos como cláusula pétrea. De um lado, nega-se que os direitos sociais participem do rol dos limites materiais ao poder de reforma, argumentando-se que aquele dispositivo da Lei Maior fala em “direitos e garantias individuais” e não em direitos fundamentais, gênero de que tanto os direitos individuais como os sociais seriam espécies. (...) No Título I da Constituição (Dos Princípios Fundamentais) fala-se na dignidade da pessoa humana como fundamento da República e essa dignidade deve ser compreendida no contexto também das outras normas do mesmo Título em que se fala no valor social do trabalho, em sociedade justa e solidária, em erradicação da pobreza e marginalização e em redução de desigualdades sociais. Tudo isso indica que os direitos fundamentais sociais participam da essência da concepção de Estado acolhida pela Lei Maior. Como as cláusulas pétreas servem para preservar os princípios fundamentais que animaram o trabalho do constituinte originário e como este, expressamente, em título específico da Constituição, declinou tais princípios fundamentais, situando os direitos sociais como centrais para a sua ideia de Estado democrático, os direitos sociais não podem deixar de ser considerados cláusulas pétreas (MENDES, 2012, p. 192).

É primordial dar relevância ao princípio de proteção à maternidade, posto que se constitui uma proteção à própria vida, sendo este um importante direito social inserido no artigo 6º da Constituição Federal de 1988, que visa garantir proteção à gestante e, principalmente, à criança.

A inserção da proteção à maternidade no rol dos direitos sociais confere uma importância elevada em relação a outros direitos e garantias. Além dos direitos sociais à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, ao transporte, ao lazer, à segurança, à previdência social e à assistência aos desamparados, a proteção à maternidade e à infância é dispositivo fundamental contido no art. 6º da Constituição Federal.

A proteção à maternidade possui várias funções importantes, dentre outras, destaca-se: a preservação da vida e da família, provocando a renovação das gerações. É um tema de interesse universal, sendo assim, é impossível a promoção da dignidade e igualdade da mulher no mercado de trabalho, sem a proteção à maternidade.

Segundo Homero Batista (2009), a proteção a maternidade e ao bebê são medidas determinantes de proteção ao labor da mulher.

No período de pandemia ocasionada pelo coronavírus ocorreu alterações no direito trabalhista. Diante disso, foram criadas medidas provisórias, leis e regulamentações que entraram em vigor, visando adequar as relações de trabalho ao momento vivenciado pela gestante. O problema é que, em um momento nunca visto, os empresários questionavam as divergências da obrigatoriedade de manter as gestantes afastadas das atividades presenciais por se tratar de grupo de risco até o final do estado emergencial, com a normas trazidas pelo afastamento e suspensão temporária de contrato implementadas pelo Governo Federal.

A cerca dos questionamentos das novas medidas de combate à pandemia na esfera trabalhista, um ponto importante a ser destacado diz respeito ao custeio para manutenção do salário, pois não constava nenhum benefício previdenciário ou assistencial enquadrando de fato a incapacidade para o trabalho ou algo similar, fazendo recair sobre o empregador o princípio da proteção ao emprego da mulher.

Segundo o Juiz do Trabalho Otavio Torres Calvet, o ideal teria sido atribuir à sociedade como um todo, e não apenas ao empregador, o ônus da manutenção dos salários das gestantes impedidas de trabalhar pela nova lei, ou seja, aquelas cuja atividade não se afigurar compatível com o trabalho a distância em alguma das suas modalidades (CALVET, 2021).

Apesar da evolução da vacinação, o importante era que, em momentos críticos e de incertezas, todos os envolvidos, além dos respaldos a lei trabalhista e constitucional, tivessem bom senso e empatia com os trabalhadores, em especial, as mulheres no período gestacional e puerperal.

Embora a Consolidação das Leis do Trabalho determine normas de proteção à maternidade, a intenção do legislador por muitas vezes demonstra vulnerabilidade diante de um cenário onde mulheres ainda precisam sacrificar a vida materna para obter êxito profissional, restando evidente que a escolha por ser mãe é ligada à carreira profissional (FIORIN; OLIVEIRA; GARCIA DIAS, 2014).

A trabalhadora na condição de gestante possui direitos previstos e garantidos pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis Trabalhistas, no entanto, ainda que existam dispositivos na legislação que visem a proteção da trabalhadora gestante, o direito à maternidade não é garantido de forma eficiente.

A atual Constituição Federal foi promulgada em um período de redemocratização do Brasil, após o Regime Militar, representando um avanço em relação aos direitos do trabalhador,

em especial das mulheres. Em síntese, representa o retorno do Estado Democrático de Direitos e a ascensão representativa da mobilização do movimento feminista.

Para Delgado (2018, p. 958), “[...] a Constituição de 1988 surgiu como o documento juspolítico mais significativo já elaborado na história do País acerca de mecanismos vedatórios a discriminações no contexto da relação de emprego”.

Em razão da mobilização feminista, Mello (2018, p. 93) aduz que “[...] de todas as Constituições nacionais – do Império às quatro anteriores da República - esta foi a primeira que escreveu com letra maiúscula os direitos das mulheres”.

A fim de tornar o mercado de trabalho mais igualitário para as mulheres, o artigo 7º, inciso XX da Constituição, cita que disposições específicas serão descritas em lei. Em 1999, a Lei 9.799 insere na Consolidação de Leis Trabalhistas o Capítulo III, intitulado Da Proteção ao Trabalho da Mulher, descrevendo as condições de trabalho, ações contra a discriminação e medidas de proteção à maternidade.

A busca pelo equilíbrio entre a vida profissional e pessoal gera conflitos e cobranças excessivas à mulher que deseja ser mãe e acaba, juntamente, desenvolvendo um sentimento de culpa por se sentir como negligente no papel materno (SIMÕES; HASHIMOTO, 2012).

Apesar da legislação brasileira possuir dispositivos destinados a resguardar o direito à maternidade, a opção em ser mãe ainda é compreendida de forma preconceituosa por muitos empregadores como risco funcional, e pelas mulheres como risco à relação de trabalho e à carreira profissional, uma vez que a responsabilidade sobre a gestação recai sobre a mulher. Com esse dilema, é importante o poder legislativo criar mecanismos eficazes de proteção à família e, por conseguinte, promover a segurança de direitos para mulher que deseja se tornar mãe e garantir o emprego.

3 DOS IMPACTOS E DIFICULDADES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E O AFASTAMENTO LABORAL DA GESTANTE EM PREVENÇÃO DE RISCO A SAÚDE.

O Direito do trabalho da mulher sempre foi assunto de amplo debate no Brasil, passando a ganhar mais importância devido às grandes mudanças que vêm ocorrendo no mundo globalizado, com os discursos de lutas de direitos e em virtude das transformações das relações trabalhistas, inclusive pelas lutas de gênero a partir dos fatos no decurso da história. Apesar de todos os avanços com o progresso da humanidade, em tempos atuais, existem ainda divergências nas relações de trabalho que deveriam ser observadas para que as mulheres tivessem seus direitos e benefícios amplamente reconhecidos.

Para uma melhor compreensão acerca do direito trabalhista da mulher e o mercado em que ela está incluída, é imprescindível conhecer o contexto social no qual a trabalhadora estava inserida desde o princípio da antiguidade, até chegar ao tempo de se ter um direito constitucional tutelado. A divisão de trabalho entre homens e mulheres na conjuntura social foi fator de grande influência para a instauração do direito positivo dos trabalhadores, com as devidas distinções em razão do sexo.

A desigualdade entre homens e mulheres sempre foi evidente na longa construção da sociedade moderna. Foi estruturada na divisão do trabalho, em que as mulheres ainda que trabalhassem na indústria e comércio, cuidavam dos afazeres domésticos e dos filhos, e os homens, em geral, cuidavam apenas das atividades laborais. Dessa forma, é imprescindível a necessidade de compreender a estrutura organizacional e social em que a mulher estava inserida no processo evolutivo do mercado de trabalho, para que se possa entender os impactos e dificuldades nas relações trabalhistas das gestantes durante a pandemia (MENDONÇA, 2021).

Ao longo do tempo a independência econômica da mulher se deu de forma lenta, entretanto, extensa e importante. As mulheres, que antes saíam de seus lares em busca de ocupação profissional, sobretudo, para aumentar a renda familiar, hoje impõem o exercício da atividade laborativa remunerada como forma de valorização de si mesmas e de suas habilidades, estando o trabalho integrado de tal forma, em suas vidas cotidianas, que a ausência dele passa a ser compreendida como um fator de inferiorização de si mesmas.

Para Baptista (1995), a maternidade é uma evolução, um novo nascimento de si própria, um amadurecimento da auto conquista profissional da mulher:

De alguma forma, a mulher que vai em busca de um trabalho ou de uma realização profissional está iniciando um processo de “maternidade” de si própria. Busca fora, na atividade, na atuação, na conquista de um mercado de trabalho, no desempenho de uma função, na remuneração, algo que a alimente material e espiritualmente – novamente se a realização e a busca de significado dentro da sua atividade for uma meta consciente. Ser mãe de si mesma significa neste momento poder sustentar-se, fazer escolhas, movimentar-se com maior liberdade no âmbito dos seus desejos, independe de uma proteção externa e poder cuidar da realização destes desejos, de suas metas e projetos (MELO, 1995, p. 58).

No início da pandemia, devido a uma maior vulnerabilidade da mulher gestante, com situação de risco de ser mais afetada pelos sintomas causados pelo vírus, buscou-se, inicialmente, as recomendações e, posteriormente, por determinações governamentais, dar prioridade ao trabalho remoto das trabalhadoras gestantes, para que permanecessem afastadas das suas atividades presenciais, seja por meio do trabalho a distância, adiantamento de férias ou pela suspensão do contrato do trabalho, dessa forma, se evitaria

a exposição dessas trabalhadoras, o deslocamentos desnecessários, a convivência com outras pessoas no ambiente laboral e aglomerações.

A pandemia trouxe impacto negativo na saúde pública, como também grande influência negativa na economia mundial, atingindo diretamente as relações de trabalho (CARVALHO; MARX, 2021). Um dos principais mecanismos adotados pelo Governo para o enfrentamento da Coronavírus foram as Medidas Provisórias, por se tratarem de um instrumento de rápida edição e aprovação diante do cenário de urgência, as quais foram aplicadas de forma imediata, visando à proteção ao emprego e renda.

Nesse contexto, em fevereiro de 2020, o governo iniciou a adoção de normas para minimizar os efeitos da pandemia, inicialmente com as medidas publicadas com a Portaria nº 188, de 03 de fevereiro de 2020, declarando o estado Emergencial em Saúde Pública e a Lei 13.979/2020, que estabeleceu medidas de combate a propagação do Coronavírus, como a quarentena e o isolamento social. Os governos federal e estadual, determinaram o fechamento de diversos setores e suspensão do trabalho presencial (NICOLAU, 2020).

Em março de 2020 foi promulgada a MP 927, posteriormente, em abril, a MP 936, ambas como objetivo essencial a criação de circunstâncias para a preservação do emprego e a renda, assegurando a perpetuação do trabalho e atividades empresariais, com objetivo de redução dos impactos sociais derivados do estado de calamidade e saúde pública (NICOLAU, 2020).

A MP 927, determinou no artigo 4º, que durante o período respectivo, a adoção de teletrabalho, a antecipação de férias e de feriados, além da instituição de banco de horas, entre outras medidas.² Dispõe no artigo 4º § 2º, a adoção do teletrabalho, em que deveria ser notificada ao empregado com antecedência mínima de quarenta e oito horas (JÚNIOR, 2020; ZAMBELI, 2020).³

² Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (BRASIL, 2020).

³ Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição (BRASIL, 2020).

Segundo Miguel Schweitzer (2006), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pela Convenção nº 177 de 1996, define que o teletrabalho é “a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permite a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação”.

A Medida Provisória nº 936, posteriormente convertida na lei 14.020/2020, criou o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, permitindo assim, a adesão pelas empresas mediante a redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários dos empregados, à União foi atribuída a responsabilidade pelo pagamento do benefício emergencial (JÚNIOR, 2020; ZAMBELI, 2020).

Diante de tanta instabilidade e incertezas, e na tentativa de estabelecer um cenário de segurança para a mulher gestante trabalhadora, principalmente para as mais vulneráveis a contrair o vírus, nesse quadro de calamidade pública, a Deputada Federal Perpetua Almeida do partido PCdoB-AC, fez a propositura do Projeto de Lei 3.932/2020, em abril de 2021, mais tarde convertida na Lei nº 14.151/2021. A relatora, a senadora Nilda Gondim do partido MDB-PB, por meio de uma emenda de redação, reconheceu um entendimento positivo à proposta de lei (AGÊNCIA SENADO, 2021).

Um dos pontos principais no projeto, estabeleceu ainda que o trabalho presencial da gestante fosse substituído pelo trabalho remoto, devendo ocorrer, porém, sem redução do salário. A Senadora Nilda Gondim justificou que as circunstâncias na qual o Brasil se encontra não poderiam permitir que mulheres e filhos aguardassem por ainda mais a ação parlamentar. (AGÊNCIA SENADO, 2021).

A relatora, em seu parecer, reconheceu como incontestável a relevância do isolamento social, reconhecendo-o como uma das necessárias medidas para impedir a disseminação do vírus, pois com o crescimento da pandemia no país, houve um considerável aumento de vítimas e sobrecarga nos hospitais.

A senadora Nilda no parecer afirma que não é nenhum excesso entender que é o maior risco no trabalho com as contaminações pelo Coronavírus. Esse momento tem maior relevância para as trabalhadoras gestantes que, além de cuidar da saúde, tem que procurar todos os meios possíveis para resguardar o bebê. Exalta que no momento de calamidade não poderá ficar desprotegida, pois além do risco a vida da mãe e da criança, a base da família fica comprometida (AGÊNCIA SENADO, 2021).

O projeto aprovado é primordial para proteção da vida, que em evidência não consegue calcular a quantidade de mulheres gestantes que contraíram o vírus, pois ficaram exposta quando necessário para trabalhar. Garantir o acesso à vacinação e à permanência no lar em

isolamento, é fundamental hoje para as mulheres, argumenta a senadora Eliziane Gama do partido Cidadania-MA (AGÊNCIA SENADO, 2021).

Ademais, em crítica à condição do teletrabalho ou trabalho a distância, alguns senadores ressaltaram pontos de conflitantes no projeto, a exemplo, algumas mulheres não teriam condições de desenvolver a atividade laboral, pois ficariam de fora da finalidade da proposta, como, por exemplo, as empregadas domésticas.

O Senador Izalci Lucas do partido PSDB-DF, explanou em destaque a preocupação com as micro e pequenas empresas de arcar com o custo de pagar o rendimento integral da empregada. Questionou, propondo que o governo arcasse com o custo do pagamento, citando o exemplo do comércio de alimentação que tem dois funcionários, um garçom e uma cozinheira. Se ela ficar grávida, como o pequeno negócio vai arcar com os custos sem possuir faturamento? (AGÊNCIA SENADO, 2021).

Representando a bancada feminina, a Senadora Simone Tebet, do partido MDB-MS, afirmou a importância de salvar vidas, apontando a quantidade de mulheres grávidas contaminadas no início do ano de 2021. Para a Senadora, não são tantas mulheres gestantes que trabalham e que, além disso, grávidas que trabalham e que não poderão laborar a distância ou teletrabalho. Caso a atividade não possa ser realizada a distância, fica permitido ao empregador adotar o plano de contingenciamento, com opção de uma modalidade menor risco para gestante. Nessa questão, certamente, a inserção será reconhecida para fins previdenciários, resumiu a senadora (AGÊNCIA SENADO, 2021).

Consecutivamente, ainda em 2021, com autoria do deputado Tiago Dimas do partido Solidariedade-TO, foi proposto o Projeto de Lei 2.058/21, visando alterar a lei 14.151/21 de garantia ao trabalho remoto e instituir regras para o teletrabalho de empregadas gestantes afastadas do serviço presencial em decorrência da pandemia de Covid-19. Para o deputado Dimas, “o afastamento precisa ser disciplinado para evitar que o ônus da medida recaia apenas sobre o empregador e também para evitar a não contratação de mulheres” (AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS, 2021).

Na comprovação da impossibilidade de o trabalho ser exercido remotamente, ao empregador teria a opção de suspender temporariamente o contrato da grávida. Com isso, passaria a receber o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído pela MP 1.045/2021, na qual seria a complementação do salário pago pelo governo baseado na tabela do seguro-desemprego em proporção ao salário que a empregada teria direito. Estabelecia, ainda, no projeto, a adoção de algumas medidas prevista na MP 1.046/2021 pelo

empregador. Nesse caso o empregador poderia adotar entre as medidas, antecipação de férias e banco de horas (AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS, 2021).

Vale destacar que a MP 1045/2021 entrou em vigor de forma imediata, permitindo que os empregadores realizassem acordos para redução de jornada e salário de funcionários ou suspensão dos contratos, teve duração de 120 dias. Essa medida retomou as medidas adotadas em 2020 pela MP 936, depois convertida na lei 14.020/2021, cuja justificativa do governo, em nota, era garantir a preservação de empregos e a continuidade das atividades econômicas das empresas. Ainda, em 2021, com a edição da MP 1.046/2021 semelhante a MP 927/20, deu-se ênfase à alteração do regime de trabalho, adoção do teletrabalho, trabalho presencial e a distância, independente de acordos coletivos e individuais. Estabelecendo entre outras, uma série de flexibilizações na legislação trabalhista.

O Projeto de Lei 2.058/2021 trouxe modificações significativas à lei 14.151/2021, indiscutivelmente, quando publicada deixou muitas brechas e incertezas, onde determinou sem orientação específica, o afastamento obrigatório da empregada gestante. O projeto de lei, para o autor, se deu pela razão de viabilizar aos empregadores a saída de não serem responsabilizados pelos custos com as empregadas sem a contrapartida do trabalho (CALCINI, 2022).

Surge, então, a grande controvérsia, frisando em um exemplo simples, que sem trabalho que viabilize a produção, não há como custear a remuneração das empregadas, isso porque causa um desequilíbrio econômico, pois se criou alternativas não muito clara e inseguras para os empregadores, de forma geral, deixando margem a interpretações, cada caso sendo avaliado e conduzido singularmente.

4 DO AUXÍLIO GOVERNAMENTAL AOS EMPREGADORES ANTE A PROTEÇÃO AO EMPREGO DAS GESTANTES E PUERPERAS

A época da crise pandêmica, desde o início até o ápice da calamidade na saúde pública mundial, trouxe à tona toda a problemática administrativa de governos que já eram evidentes, característica da forma de conduzir as políticas públicas, no enfoque econômico, fiscal e previdenciário. Não é um problema recente, mas que há anos vem sendo enfrentado, e já acontecia de forma moderada quando comparado com esse o período de combate ao Coronavírus.

De forma concatenada, sempre houve uma cobrança global pela responsabilidade social das empresas com o comprometimento de defesa dos direitos fundamentais do ser humano, em

aspectos referentes à dignidade dos trabalhadores e, principalmente, ligado ao comprometimento com a sustentabilidade.

Teodoro (2012) discorre que o comprometimento responsável com a sustentabilidade é uma condição de primazia no mundo empresarial. A Sustentabilidade:

É um conceito fundamental para a sobrevivência do Ser Humano em todos os sentidos e atividades, seja como pessoa, cidadão, profissional, prestador de serviços, empresário, entre outros. Buscar o equilíbrio econômico com as práticas socioambientais é um preceito que, se todos seguirem, não apenas para garantir a vida e satisfação de nossas necessidades fundamentais, mas, também, como forma de conseguir vantagem competitiva no mundo empresarial (TEODORO; FALSARELLA; MARIOSA, 2022, p. 1).

Independente dos diversos problemas enfrentados na pandemia, uma preocupação que se manteve comum, por diversos setores, foi com a valorização da vida. O medo esteve sempre presente, o medo pela perda de vidas dos familiares e amigos, o de não conseguir ultrapassar a fase da pandemia, decorrente de não conseguir vencer a doença, esteve acima das preocupações financeiras e econômicas (MEDEIROS, 2022).

Segundo Alex Medeiros (2022, p. 6), a responsabilidade empresarial com o social está além de obrigações impostas pela lei, “a cultura da responsabilidade empresarial tem que se fazer mais presente na pauta das organizações, um ponto que pode ser realçado, é que ao se importar com causas sociais, as empresas melhoram sua reputação perante a sociedade”.

Toda mudança com a busca pela empatia e envolvimento dos empresários e trabalhadores resultou das consequências causadas pela propagação do vírus no mundo, impactando todo o sistema da saúde, provocando grade transformação no mundo do trabalho. Isso, em razão urgente da necessidade do estado de quarentena, limitando a circulação e concentração de pessoas atingindo em todos os aspectos toda a classe trabalhadora. Diante desse cenário, o desemprego foi evidente para grande parte da população, inclusive a falta de subsistência da classe informal empreendedora, pois alguns segmentos econômicos não poderiam se adaptar e necessitavam de fato da presença humana do trabalhador para atingir o seu meio de produção.

As medidas adotadas para prevenção dos riscos dos trabalhadores, através das medidas provisórias e flexibilização das Leis Trabalhistas, deram margem a uma ideia de maior responsabilidade aos empregadores, podendo modificar, mesmo que temporariamente, o regime de trabalho adaptando a cada necessidade laboral. Para os trabalhadores, especialmente as mulheres gestantes, a adaptação à nova realidade evidenciou constante insegurança da garantia dos seus direitos trabalhistas e sociais.

Para Lorenzi (2021), apesar do compromisso do governo em diminuir os efeitos causados nas relações de trabalho, ainda assim sobrecarregou os empregadores, haja vista a dificuldade econômica enfrentada:

A proteção à maternidade é levada a sério pela legislação brasileira, sendo verificada em vários dispositivos do ordenamento jurídico. Durante a pandemia, muitas normas emergenciais foram editadas, buscando-se evitar desemprego, perda de renda e o colapso do setor produtivo. Dada a urgência instaurada no processo pandêmico, excepcionalmente foi possível a redução salarial com correspondente redução de jornada, inclusive para as gestantes, sem interferência sindical, no entanto, com recursos da União. Como exceção, houve a edição da Lei n.º 14.151/2021, que apesar da sua inquestionável importância, voltada para a proteção tanto da genitora quanto do nascituro, com intuito de evitar a contaminação pelo coronavírus, trouxe aumento de custos para os empresários, em especial para os pequenos negócios, já afetados pela queda de clientes e baixo volume de vendas, visto que, no caso de trabalho incompatível com o emprego remoto, o empregador passou a ter o ônus da manutenção da remuneração integral (LORENZI, 2021, p. 6).

Resultado de altos custos operacionais e baixa nas vendas de mercadorias e serviços, as micro e pequenas empresas, os autônomos e todo o mercado informal, principalmente, foram os setores mais atingidos pela crise, posto que tiveram impacto direto no emprego e renda da população. Constituiu fator negativo, conseqüentemente, é relacionado às restrições de circulação de pessoas pelo isolamento social, medida obrigatoriamente imposta pelos estados e municípios, objetivando conter a propagação do vírus e o salvamento de vidas.

Com o baixo fluxo de caixa ocasionado pela recessão, as atividades de produções artísticas, em geral, foram as mais afetadas, incluindo-se, nesse contexto, o turismo, transportes e toda atividade de alimentação externa em bares e restaurantes. Uma das desvantagens para o setor produtivo, foi a caracterização através dos decretos impostos governo, classificando em seu rol as atividades essenciais e as não classificadas nos decretos, eram consideradas automaticamente não essenciais. Contudo, sendo impostas a fecharem as portas e parar suas atividades produtivas temporariamente.

Em todo esse cenário econômico, a mulher trabalhadora sempre teve participação de destaque, principalmente, superando desafios e, enquanto gestantes, lutar pela valorização profissional. Todas as dificuldades foram destacadas quando se tornaram evidentes a conciliação do trabalho remoto ou a distância, com o trabalho doméstico no período da pandemia. Exigência na vida profissional e nas atividades domésticas e apoio a família (COELHO, 2021).

A proteção ao emprego foi um princípio muito exigido da classe empresarial ante às dificuldades econômicas vivenciadas na pandemia, com reflexo nos períodos atuais. Delgado (2018) defende que o princípio da proteção é um princípio de defesa e ampara todos os

princípios do Direito Individual do Trabalho, sendo assim, o “Princípio da Proteção — Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia [...]” (DELGADO, 2018, p. 234).

A maternidade e as novas demandas sociais geram maior empenho das mulheres trabalhadoras na garantia do emprego. Estas têm a tendência de assumir menos riscos para garantir a estabilidade adquirida. O que pode ser bom para o empregador, porém, para as mães, pelo ganho financeiro, pode gerar dependência e submissão. (GARCIA; VIECILI, 2018, p. 276).

O trabalho tem uma importância maior para as mães, que passam a valorizar a estabilidade e a segurança que proporciona suprir as necessidades financeiras da família (GARCIA; VIECILI, 2018, p. 276 e 277). Segundo os autores, passa a ter um novo significado, que antes era de crescimento e satisfação profissional, hoje a proteção ao emprego é primordial.

Embora apresentem semelhanças, a estabilidade e a garantia de emprego possuem diferenças, a garantia dá ao funcionário o direito de continuar com o vínculo empregatício, já o fator da estabilidade traz um direito jurídico, através de uma situação contratual permanente (DELGADO, 2018):

Garantia de emprego, por sua vez, é a vantagem jurídica de caráter transitório, deferida ao emprego, em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definitivo, independentemente da vontade do empregador (DELGADO, 2018, p. 1319).

Como é observável, a questão da proteção à empregada gestante e puérpera e da garantia e estabilidade ao emprego e renda criou grandes desafios, não muito suportado e entendido pela classe empresarial e governamental na crise pandêmica, mas, hoje, a compreensão desse contexto foi primordial para perpetuação de direitos conquistados ao longo da história do trabalho da mulher.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto foi possível perceber que a disseminação do novo Coronavírus que desencadeou uma crise pandêmica mundial, a qual vivenciamos uma das maiores tragédias em sequência de mortes dos seres humanos nos Brasil, causando reflexos até o presente momento, uma vez que impôs uma série de transformações ao trabalhador em diversos

aspectos, iniciando pelos cuidados com a saúde e isolamento, até adaptações impostas por medidas trabalhistas, com influência em questões financeiras e laborais.

Com a situação de um momento atípico causado pelo covid-19 e a criação da Lei 13.979/2020, intitulada como Lei Nacional da Quarentena, objetivando o isolamento social, surgiu diversos questionamentos e debates quanto ao descumprimento da constitucionalidade por um estado emergencial e dos limites do Poder Estatal em limitar o direito de mobilidade em prol da saúde pública, em detrimento de outros direitos e garantias.

Como visto, o presente trabalho objetivou realizar uma abordagem sobre as dificuldades que a pandemia trouxe para as mulheres gestantes trabalhadoras, com uma análise sobre o conteúdo da Lei 14.151/21, que determinou o afastamento da empregada gestante do trabalho presencial sem prejuízo de sua remuneração, bem como, sobre os impactos de suas disposições nas relações de trabalho, especialmente no tocante ao conflito entre o direito à saúde da gestante e o poder dado ao Empregador através das exceções concedidas pela flexibilização das relações trabalhistas com as medidas provisórias nº 927 e a 936 posteriormente convertida na Lei nº 14.020.

Foi explorada a necessidade da inclusão da gestante no grupo de risco por consequência do elevado risco de morbimortalidade da criança em decorrência da saúde da mãe e sua exposição quando deveria evitar o contato social e aglomerações. Nesse contexto, evidenciou-se que a proteção à mãe gestante trabalhadora é uma necessidade primordial, com vista à perpetuação da vida, sendo este o bem maior tutelado pela constituição brasileira.

Tendo em vista tais considerações, destaca-se que o princípio da proteção à maternidade é garantido pelo ordenamento jurídico do direito trabalhista, como fonte essencial de proteção ao trabalho da mulher. A ideia principal foi explorar a dimensão do equilíbrio entre a necessidade e importância de ser mãe, com o investimento na carreira profissional e garantia da estabilidade ao emprego. Ademais, é dedutível que não é suficiente ter como objetivo a proteção à mulher e gestante, mais que este direito seja reconhecido e efetivado, considerando-se que a ideia de proteção à saúde inclui sua valorização fundamental na atividade laboral em harmonia com as tarefas familiares.

Por intermédio da calamidade pública, entende-se evidente, de forma maximizada, que por meio do princípio do interesse público que o Estado tem o dever de restringir os direitos fundamentais em detrimento de outros para proteção do coletivo. Nesse sentido, foram criadas medidas temporárias de restrição de circulação de pessoas e aglomerações, como também o afastamento de trabalhadores no ambiente laboral e fechamento do comércio das atividades consideradas não essenciais.

Em torno de questionamentos sobre a eficácia das medidas provisórias na esfera do direito trabalhista de proteção ao emprego e renda, e a lei que disciplinou o afastamento da empregada gestante, o ponto crucial foi quanto ao custeio para manutenção dos salários e a falta da renda quando informal. Sem constar com nenhum benefício previdenciário ou assistencial ou lei similar garantindo de forma especial a mulher gestante, fez recair sobre o empregador a cobrança ao princípio da proteção ao emprego da mulher.

Ao analisar a lei 14.151/21, no que concerne à eficácia jurídica, identificou-se apenas dois artigos que demonstraram ser insuficiente, quando determinou o afastamento das empregadas gestantes possibilitando o trabalho a distância, também o remoto e teletrabalho. Assim, foi possível chegar à conclusão de que medidas mais eficazes deveriam ser tomadas, visando garantir, além do emprego e renda, outros pontos como, sobre a fonte segura de custeio para pagamento dos salários quanto a gestante não pudessem desenvolver a atividade laboral em nenhuma das modalidades a distância, do controle da insalubridade do trabalho prestados pelas trabalhadoras no período de pandemia e pós pandemia, e das medidas de acompanhamento pela assistência social e psicológica como medida de proteção à saúde mental das trabalhadoras grávidas e puérperas que continuaram realizando suas atividades em ambiente familiar.

Dessa forma, reafirma-se a necessidade de medidas mais necessárias e um posicionamento governamental mais incisivo no âmbito das relações trabalhistas, no esforço de minimizar os reflexos de crises pandêmicas ou de calamidade pública inerentes aos impactos no mercado de trabalho da mulher gestante e puérperas. Ademais, ressalta-se que o princípio de proteção ao emprego deve ser amplamente defendido para que a proteção da mulher gestante possa garantir também a proteção ao nascituro, a sua subsistência e da família e à perpetuação da vida.

REFERÊNCIAS

BAPTISTA, S.M.S. **Maternidade e Profissão: Oportunidades de Desenvolvimento**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=G0CtPQzpfFYC&oi=fnd&pg=PA9&dq=BAPTISTA,+Sylvia+Mello+Silva.+Maternidade+e+Profiss%C3%A3o:+Oportunidades+de+Desenvolvimento.+S%C3%A3o+Paulo:+Casa+do+Psic%C3%B3logo,+1995,+p.+103&ots=OvRJtqLjKf&sig=mAMYbgGPAtkcIfa3c2B_6vO1wA8. Acesso em: 30 mar. 2023.

BELMONTE, A. A; MARTINEZ, L; MARANHÃO, N. **Direito do Trabalho na Crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, v. 816, 2020. Disponível em:

http://www.abmtrab.com.br/_arquivos/Direito_do_Trabalho_na_Crise_da_Covid19.pdf. Acesso em 30 mar, 2023.

BRASIL, Câmara dos Deputados. **Câmara aprova retorno de gestantes ao trabalho presencial após imunização contra Covid-19**, 2021. Agência Câmara de Notícias. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/814466-camara-aprova-retorno-de-gestantes-ao-trabalho-presencial-apos-imunizacao-contr-covid-19>. Acesso em: 08 jun. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 mar. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região Campinas. **Trabalhadora grávida pode seguir afastada do meio ambiente de trabalho, sem prejuízo dos direitos trabalhistas, durante o período de pandemia**, 2021. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2021/trabalhadora-gravida-pode-seguir-afastada-do-meio-ambiente-de-trabalho-sem-prejuizo>. Acesso em: 08 jun. 2022.

CALCINI, R; MORAES B. L. **Novas regras do trabalho presencial da gestante na crise da Covid-19**. Revista Consultor Jurídico, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-24/pratica-trabalhista-novas-regras-trabalho-presencial-gestante-covid-19>. Acesso em 02 abr. 2023

CALVET, O.T. **Remuneração da gestante durante a pandemia: de quem é este filho?** 2021. Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-18/trabalho-contemporaneo-remuneracao-gestante-durante-pandemia-quem-filho>. Acesso em: 08 de jun. 2022.

CARVALHO, D.P.C; MARX, F.B.B. **Impactos da pandemia nas relações de trabalho**. Migalhas, 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/350238/impactos-da-pandemia-nasrelacoes-de-trabalho>. Acesso em 21 mar. 2023.

CASTRO, J. **Gestantes na pandemia: entenda as regras sobre trabalho aprovadas no Congresso**, 2022. JOTA. Disponível em: <https://www.jota.info/legislativo/gestantes-na-pandemia-entenda-as-regras-sobre-trabalho-aprovadas-no-congresso-17022022>. Acesso em: 08 jun. 2022.

DELGADO, M.G. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DIAMANTINO, T. **Direitos trabalhistas das gestantes em meio a pandemia do novo coronavírus**. 2020. Legis Compliance. Disponível em: <http://https://www.legiscompliance.com.br/artigos-e-noticias/2437-direitos-trabalhistas-das-gestantes-em-meio-a-pandemia-do-novo-coronavirus>. Acesso em: 08 jun. 2022.

FIORIN, P.C; DE OLIVEIRA, C.T; DIAS, A.C.G. Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 1, p. 25-35, 2014. Bardagi, M., Lassance, M. C. P., Paradiso, A. C., & Menezes, I. A. (2006). Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: Percepções de estudantes formandos. *Psicologia Escolar e Educacional*, 10(1), 69-82. doi: 10.1590/ S1413-85572006000100007.

GARCIA, C.F; VIECILI, J. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Revista Fractal: Revista de Psicologia**, [S.L.], v. 30, n. 2, p. 271-280, 19 jul. 2018. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/fractal/article/view/5541/7061>. Acesso em: 7 abr. 2023.

GRÁVIDAS, Schincariol I. **Puérperas brasileiras são as que mais morrem por coronavírus**. Portal de Boas Práticas em Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente, 2020. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/atencao-mulher/gestantes-puerperas-morrem-por-coronavirus-no-brasil/>. Acesso em: 30 mar. 2023.

JÚNIOR, H.L.A; Z, M.S.I.; ABREU, N. **As medidas de proteção à saúde dos empregados, em especial das gestantes, no contexto da pandemia da covid-19**. UNIVERSITAS, n. 31, 2022.

JUNIOR, J. **Direitos trabalhistas das gestantes na pandemia do novo coronavírus**. Dúvidas Trabalhistas DF. Agência Câmara, 2022. Disponível em: <https://duvidastrabalhistasdf.com.br/direitos-trabalhistas-das-gestantes-na-pandemia-do-novo-coronavirus/>. Acesso em: 08 de jun. 2022.

LORENZI, K.MKV; AGUERA, P.H. S. Trabalho da gestante em tempos de pandemia: irreduzibilidade salarial e flexibilização das normas trabalhistas decorrente da covid-19. LORENZI, Keila MKV; AGUERA, Pedro H. S. **Diálogos e Interfaces do Direito-FAG**, v. 5, n. 1, p. 72-79, 2022.

MEDEIROS, A.C. **Responsabilidade empresarial: reflexos da pandemia COVID-19**. 2022. Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/30419/1/TCC_ALEX%20COSTA%20MEDEIROS.pdf. Acesso em? 03 abr. 2023

MELO, H.P. **A Constituição Federal de 1988 e as lutas feministas na Área do Trabalho: avanços e derrotas**. Anais de seminários 30 anos da carta das mulheres aos constituintes, EMERJ, p. 86–105, 2018. (Série Anais de Seminários). Disponível em: <http://www.emerj.tjrj.jus.br/publicacoes/serie_anais_de_seminarios/2018/serie_anais_de_seminarios_da_emerj_2018.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2023.

MENDONÇA, V. S. C. **Os impactos no direito do trabalho da mulher em tempos de pandemia**, 2021. Monografia apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais do curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS). Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1810/1/TC%20-%20VITO%CC%81RIA.pdf>. Acesso em: 08 de jun. 2022.

MEROLA, S. **Direitos da Mulher: A maternidade e os direitos que a protegem**, 2019. Disponível em: <https://sergiomerola85.jusbrasil.com.br/noticias/440131742/direitos-da-mulher-a-maternidade-e-os-direitos-que-a-protegem#:~:text=A%20CLT%2C%20em%20um%20cap%C3%ADtulo,caracter%C3%ADsticas%20pr%C3%B3prias%20da%20mulher%2C%20suas>. Acesso em: 08 jun. 2022.

MORAIS, M.A.P.S; VILARINHO, D.C.A. **Direitos trabalhistas de gestantes durante a pandemia de Covid-19 no Brasil**. Facit Business and Technology Journal, v. 1, n. 38, 2022.

Disponível em: <https://jnt1.websiteseuro.com/index.php/JNT/article/viewFile/1724/1178>. Acesso em: 30 mar. 2023.

NICOLAU, I.B. **As relações trabalhistas na pandemia (Covid-19): análise e considerações das medidas provisórias 927 e 936**. 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/291/1/ISABELA%20BARBOSA%20NICOLAU%20tcc.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2023.

NOTÍCIAS, AGÊNCIA CÂMARA. **Projeto disciplina afastamento de empregadas grávidas do trabalho**, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/782432-projeto-disciplina-afastamento-de-empregadas-gravidas-do-trabalho/>. Acesso em: 02 abr. 2023.

NOTÍCIAS, SENADO. **Garantia de teletrabalho para gestantes durante pandemia vai à sanção**. Brasília. Agência Senado, 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/04/15/garantia-de-teletrabalho-para-gestantes-durante-pandemia-vai-a-sancao>. Acesso em: 02 abr. 2023.

SAIBA **quais são as leis para gestante na Pandemia**, 2022. Blog EPD-Escola Paulista de Direito. Disponível em: <https://www.epd.edu.br/blog/saiba-quais-sao-as-leis-para-gestante-na-pandemia/>. Acesso em: 08 jun. 2022.

SCHWEITZER, O. M et al. **Teletrabalho: uma proposta para a legislação brasileira**. 2003. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/85556/228739.pdf?sequence=1&isAl>. Acesso em: 30 mar. 2023.

SILVA, A.F. *et al.* **Gestantes no contexto da pandemia da Covid-19: reflexões e desafios**. Physis: Revista de Saúde Coletiva, v. 30, 2020.

SILVA, H.B.M. **Curso de direito do trabalho aplicado**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, vol. 3.

SILVA, A.L.M. et al. Os impactos no pré-natal e na saúde mental de gestantes durante a pandemia de COVID-19: uma revisão narrativa. **Revista Eletrônica Acervo Científico**, v. 34, p. e8633-e8633, 2021. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/cientifico/article/view/8633/5255>. Acesso em: 13 mar. 2023.

SIMÕES, F.I.W; HASHIMOTO, F. Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. **Vozes dos Vales**, v. 1, n. 2, p. 1-25, 2012.

TEODORO, S.D; FALSARELLA, O.M; MARIOSA, D.F. **Pandemias e crises econômicas: desafios e oportunidades para a sustentabilidade das pequenas e médias empresas**. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Sivaldo-Teodoro-2/publication/354896508_PANDEMIAS_E_CRISES_ECONOMICAS_DESAFIOS_E_OPORTUNIDADES_PARA_A_SUSTENTABILIDADE_DAS_PEQUENAS_E_MEDIAS_EMPRESAS/links/63d57568c465a873a2670bbc/PANDEMIAS-E-CRISES-ECONOMICAS-DESAFIOS-E-OPORTUNIDADES-PARA-A-SUSTENTABILIDADE-DAS-PEQUENAS-E-MEDIAS-EMPRESAS.pdf. Acesso em: 03 abr. 2023.

WAGNER, A.; PREDEBON, J.; MOSMANN, C. & VERZA, F. Compartilhar tarefas? Papéis e funções de Pai e Mãe na Família Contemporânea. **Psicologia Teoria e Pesquisa**, v.21, nº2, 2005.