

AS MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DOS EMPREGADOS, EM ESPECIAL DAS GESTANTES, NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19*

ZAMBELI, Mariana Stefano Iricevolto
Faculdade Santa Lúcia
marianaizambeli@gmail.com

ABREU, Nathalia
Faculdade Santa Lúcia
nathaliabreu09@gmail.com

ADORNO JÚNIOR, Hécio Luiz
Faculdade Santa Lúcia
helcio.prof@santalucia.br

RESUMO

Este artigo tem o objetivo de estudar as disposições legais que instituíram medidas de proteção ao emprego no contexto da pandemia da covid-19, com especial destaque para a trabalhadora gestante. O estudo partirá das generalidades das medidas legais e, ao final, serão sintetizadas as que tiveram o propósito de reforçar a esfera de proteção ao trabalho da gestante. O objetivo é demonstrar que a situação de emergência sanitária permite justificar as medidas legislativas excepcionais que foram adotadas. Os cuidados recomendados com a situação especial de trabalho da trabalhadora grávida demandaram a ampliação do período de isolamento social, para se evitar o contágio pelo coronavírus e proteger a saúde da empregada e do nascituro.

*Este artigo é resultado de Trabalhos de Conclusão de Curso defendidos em outubro de 2021, pelas discentes Mariana Stefano Iricevolto Zambeli e Nathalia Abreu, como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade Santa Lúcia, sob orientação de Prof. Dr. Hécio Luiz Adorno Júnior.

PALAVRAS-CHAVE: *Direito do Trabalho; pandemia; covid-19; empregada gestante; licença remunerada.*

INTRODUÇÃO

O presente artigo estudará as medidas legais de proteção ao trabalho que foram adotadas em caráter emergencial no período de isolamento social decorrente da pandemia da covid-19. O objetivo é analisar as razões da existência das novas regras legais, editadas para a proteção dos trabalhadores em geral e, particularmente, da empregada em período de gestação, como integrante de grupo social vulnerável.

O estudo partirá da análise da generalidade destas medidas legais frente ao contexto emergencial do trabalho em período de pandemia no Brasil no qual foram editadas para, ao final, destacar os novos mecanismos legais de proteção ao emprego da gestante e identificar se a excepcionalidade da situação permite justificá-los.

A gravidez demanda maior atenção da sociedade com a saúde da trabalhadora mulher, o que justifica a existência de regras legais particulares de proteção, inclusive com esteio constitucional, como política de permanência no mercado de trabalho e de tutela da saúde do nascituro.

Os riscos de contágio trazidos pelo novo coronavírus tornaram necessário o isolamento social e aumentaram a utilização da modalidade de trabalho a distância. Neste sentido, o afastamento do trabalho presencial dos trabalhadores integrantes de grupos vulneráveis, entre os quais a empregada gestante, foi indispensável para o resguardo da saúde e se efetivou com a edição de medidas legislativas excepcionais e voltadas a atender à situação emergencial de pandemia, como se verá neste estudo.

2. AS MEDIDAS LEGAIS DE PROTEÇÃO AO EMPREGO NA PANDEMIA

2.1 A Lei Federal nº 13.979/2020 e o Decreto Legislativo nº 06/2020

No início de 2020, a população mundial foi surpreendida com novo cenário decorrente da pandemia da covid-19, doença surgida no final do ano imediatamente anterior. Acometeu a população mundial e tornou necessária a adoção de medidas legais urgentes para evitar a proliferação de vírus com potencial de letalidade, sobretudo para as pessoas integrantes de

grupos de risco, como as que têm comorbidades, os idosos e as gestantes (BEVILÁQUA; CALDAS, 2020).

No Brasil, com o objetivo de proteger a coletividade, foi publicada a Lei Federal nº 13.979, em 06 de fevereiro de 2020, que instituiu medidas para o enfrentamento de situação de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do surgimento do novo coronavírus (SILVA NETO, 2020).

A necessidade de isolamento físico demandou a adoção de medidas de isolamento, quarentena, restrição de locomoção, entre outras, como a suspensão do trabalho presencial, para controlar a disseminação do novo vírus. Assim, no artigo 3º, §§ 3º e 4º, a lei em análise considerou justificadas as ausências à atividade laboral presencial em situações de risco de contágio nos setores público e privado, além de ter previsto a possibilidade de responsabilização do empregador pelo descumprimento de medidas preventivas do contágio pela covid-19 (BEVILÁQUA; CALDAS, 2020).

Com o aumento gradativo do número de infectados pelo novo vírus, foi editado o Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020, que reconheceu o estado de calamidade pública e permitiu o trabalho remoto nas atividades compatíveis com referida modalidade de prestação de serviços, com vistas a preservar a saúde dos trabalhadores (SILVA NETO, 2020).

Foram editadas outras medidas legislativas com o mesmo propósito de conciliar a proteção à saúde dos trabalhadores e a preservação da atividade empresarial, como as que serão estudadas a seguir.

2.2 A Medida Provisória nº 927 de março de 2020

Diante deste cenário e para evitar o fechamento prematuro de empresas e manter os empregos, foi publicada a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, para o enfrentamento do estado de calamidade pública previsto no Decreto Legislativo nº 06 de 2020. Facultou, no artigo 4º, durante o período respectivo, a adoção de teletrabalho por acordo individual, a antecipação de férias (inclusive coletivas) e de feriados, além da instituição de banco de horas para a compensação de horas extras com folgas e afastamentos. Foram suspensas exigências administrativas nas áreas de segurança e de saúde laboral e se dilatou o prazo de recolhimento dos depósitos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) (CASSAR, 2020a).

A Medida Provisória em estudo, no artigo 4º, § 2º, estabeleceu que a adoção do teletrabalho deveria ser notificada ao empregado com antecedência

mínima de quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico. Para a mudança do regime de trabalho, exigiu-se a anuência do empregado por termo aditivo, com duração mínima de quinze dias, conforme o artigo 75-C, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No artigo 3º, inciso II, e no artigo 6º, a Medida Provisória nº 927/2020 permitiu a antecipação de férias individuais, mesmo antes de se completar o período aquisitivo e, no artigo 11, possibilitou a concessão de férias coletivas¹.

Em caso de interrupção das atividades empresariais, a compensação de horas de trabalho poderia ocorrer no prazo de dezoito meses, a partir da data prevista para o encerramento do estado de calamidade pública, que era 1º de janeiro de 2021 e, no ato da celebração de acordo, poderia ser convencionado o pagamento de ajuda compensatória mensal, com natureza indenizatória (COSTA, 2020).

Em razão da necessidade de isolamento social, muitas empresas optaram pela concessão de férias coletivas e pela adoção da modalidade de trabalho a distância. Foi bastante utilizada a dilação do prazo para o recolhimento dos depósitos de FGTS, permitida pela Medida Provisória nº 927/2020 no artigo 19, ao suspender a exigibilidade da cobrança para as competências de março a maio de 2020. Autorizou-se o parcelamento em seis vezes dos recolhimentos de depósitos de FGTS pendentes, com vencimento a partir de julho de 2020, sem a incidência de correção monetária, multa e encargos previstos no artigo 22 da Lei nº 8.036/1990, o que amenizou as despesas empresariais (CALCINI; SÃO PEDRO, 2020).

A Medida Provisória nº 927/2020 não foi convertida em lei, mas as situações materializadas sob sua égide constituíram atos jurídicos perfeitos, notadamente porque não houve disposição legislativa diferente no período seguinte ao fim de sua vigência (CALCINI; SÃO PEDRO, 2020).

2.3 A Medida Provisória nº 936 de abril de 2020

A Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020, criou o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, na linha seguida pelos textos legais já analisados. Permitiu a adesão pelas empresas mediante a redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários de

¹Artigo 11 da Medida Provisória 927/2020: O empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (BRASIL, 2020b)

seus empregados. Também autorizou a suspensão temporária da vigência de contratos de trabalho, atribuindo à União Federal a responsabilidade pelo pagamento do benefício emergencial. Foi posteriormente convertida em lei, com o número 14.020/2020, que igualmente regulamentou as medidas destinadas a mitigar os efeitos da pandemia que prejudicaram as relações de trabalho, com vistas a preservar os empregos e a renda dos trabalhadores (CALCINI; OLIVEIRA NETO, 2020).

A coordenação do programa instituído pela medida legislativa em estudo ficou a cargo do Ministério da Economia, mediante a edição de normas complementares, para quem os empregadores deveriam informar os beneficiários em dez dias, contados da celebração do acordo, sob pena de responder pelo pagamento da remuneração e dos encargos sociais.

O direito ao benefício emergencial não demandava tempo mínimo de vínculo de emprego ou o cumprimento de período de carência pelo trabalhador. Não poderia ser pago, contudo, de modo cumulativo ao benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, com o seguro-desemprego ou com bolsa de qualificação profissional do artigo 2º-A, da Lei nº 7998/1990.

A adesão ao benefício emergencial poderia ser celebrada por acordo individual, se o salário mensal do empregado fosse inferior a R\$ 3.135,00 ou se tivesse vencimento igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e nível superior de escolaridade. Para os trabalhadores com salários intermediários entre os tetos mencionados, exigiu-se negociação coletiva para a adesão ao programa em estudo (STUCHI, 2020).

A redução de jornada de trabalho e de salário por acordo individual foi limitada a 25%, mas para a negociação coletiva não se estipulou previamente percentual de redução salarial (artigo 11, § 3º). Com a autorização legislativa de celebração de acordo na modalidade individual, no entanto, o grau de resistência do trabalhador à suspensão do contrato de trabalho era praticamente nulo (CASSAR, 2020b).

O prazo máximo permitido para se convencionar a redução proporcional da jornada laboral e do salário era de noventa dias e para a suspensão temporária do contrato de trabalho de sessenta dias, prorrogável até noventa dias, na hipótese de adoção sucessiva de ambas as medidas. A manutenção do trabalho remoto ou a distância descaracterizaria a suspensão contratual e o empregador ficaria responsável pelo pagamento dos salários e de multas previstas em lei ou em instrumentos normativos. Para poder adotar a suspensão contratual, a empresa deveria ter auferido receita bruta superior a R\$

4.800.000,00, em 2019, e responder pelo pagamento de ajuda compensatória mensal de 30% do salário contratual do empregado (CASSAR, 2020b).

No segundo semestre de 2020, o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do novo coronavírus agravou-se, resultando no fechamento de empresas, em demissões de trabalhadores e na diminuição do consumo pela população. Houve atraso na implantação do programa nacional de vacinação, o que tornou necessária a manutenção das medidas destinadas à preservação de empregos no enfrentamento dos efeitos negativos da pandemia da covid-19 (COSTA, 2020).

Foi arguida a inconstitucionalidade da Medida Provisória nº 936/2020, por ter permitido a negociação individual entre trabalhador e empresário para a redução proporcional do salário e do número de horas trabalhadas. Na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363, argumentou-se, perante o Supremo Tribunal Federal, que a permitida redução de salário de trabalhadores em até 25%, por acordo individual, violaria a regra da irredutibilidade salarial do artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, ressalvada apenas por negociação coletiva. A votação plenária não ratificou a decisão liminar proferida pelo Ministro Ricardo Lewandowsky, tendo prevalecido, por maioria de votos, a divergência aberta pelo Ministro Alexandre de Moraes, no sentido de que a situação de emergência sanitária justificava a adoção de medida excepcional destinada a assegurar renda mínima ao trabalhador e à manutenção do emprego, considerando o direito à estabilidade por noventa dias, e da atividade empresarial (ABBOUD; SCAVUZZI; FERNANDES, 2020).

2.4 As Medidas Provisórias números 1045 e 1046 de abril de 2021

A Medida Provisória nº 1.045/2021, de abril de 2021, restabeleceu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e o pagamento do benefício emergencial. Permitiu às empresas a realização de acordos para a redução da jornada de trabalho e do salário em 25%, 50% ou 70%, bem como a suspensão dos contratos de trabalho por cento e vinte dias (FELICIANO; TRINDADE, 2021).

Manteve a permissão de adesão ao programa por acordo individual firmado entre o empregador e o empregado que recebesse até três salários mínimos (R\$ 3.300,00) ou duas vezes o teto do benefício previdenciário (R\$ 12.867,14) e a exigência de negociação coletiva para os trabalhadores com salários em valores intermediários (FELICIANO; TRINDADE, 2021).

Juntamente com a Medida Provisória nº 1.046, também de abril

de 2021, flexibilizou a legislação trabalhista, permitindo a prática de suas disposições pelo prazo de quatro meses e com prorrogação por igual período. Assim como a Medida Provisória nº 927/2020, autorizou a alteração do regime de trabalho presencial para a distância, independentemente da celebração de acordos individuais ou coletivos, com a exigência de notificação prévia ao empregado no prazo mínimo de quarenta e oito horas. O fornecimento de equipamentos e a infraestrutura para o teletrabalho, bem como o reembolso das respectivas despesas, deveriam ter previsão expressa em termo de acordo firmado em até trinta dias depois da mudança do regime de prestação de serviços (CALCINI; MORAES, 2021).

Para a concessão de férias, também foram mantidas as disposições da medida legal anteriormente analisada, com a comunicação prévia de quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, e com fruição por lapso superior a cinco dias corridos, mesmo que o período aquisitivo não estivesse completo. O terço das férias poderia ser pago após sua concessão, juntamente com a gratificação natalina, o que foi bastante criticado, porque o trabalhador não teria verba para o lazer e se frustraria o propósito da legislação tutelar do trabalho para o descanso anual. Facultou-se aos empregadores a concessão de férias coletivas, também mediante notificação aos empregados com antecedência mínima de quarenta e oito horas, inclusive por mais de uma vez e por prazo superior a trinta dias (COVAC, 2021).

Com igual antecedência de comunicação, ainda segundo a medida legal em estudo, o empregador poderia antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, inclusive religiosos. Foi autorizada a suspensão das atividades empresariais com a instituição de regime de compensação de jornada por banco de horas por dezoito meses, por acordo individual ou coletivo, permitindo-se a prorrogação da jornada por duas horas e até o máximo de dez horas diárias de trabalho, também para os finais de semana (CALCINI; MORAES, 2021).

Quanto ao FGTS, suspendeu-se a exigibilidade do recolhimento dos depósitos pelo período de abril a julho de 2021, para permitir sua efetivação em quatro parcelas mensais, sem multa e outros encargos e a partir de setembro de 2021. Também se suspendeu a exigibilidade de exames médicos ocupacionais dos trabalhadores em regime de trabalho a distância, exceto os demissionais. Ressalvaram-se os casos em que a prorrogação do teletrabalho representasse risco à saúde do empregado, bem como os de realização de exames ocupacionais e de treinamentos periódicos de trabalhadores das áreas de saúde e auxiliares de ambientes hospitalares (COVAC, 2021).

Em resumo, a Medida Provisória nº 1.046, de 2021, reforçou a possibilidade de antecipação de férias, incluindo as de período aquisitivo não vencido, para que o trabalhador usufruísse, até sessenta dias de descanso no mesmo ano. Previu, ainda, figura de estabilidade, garantindo a permanência do trabalhador no emprego por período igual ao de pagamento do benefício emergencial, no mesmo sentido da Medida Provisória nº 936, de 2020. Se o empregador optasse pela dispensa do empregado, deveria pagar as verbas salariais do período faltante de estabilidade (CALCINI; MORAES, 2021).

As medidas legislativas acima estudadas foram temporárias e adotadas em caráter emergencial para a generalidade dos trabalhadores, com vigência durante a pandemia do novo coronavírus e para minorar seus efeitos deletérios ao trabalho e à economia (FINCATO; STÜRMER, 2020). Para a situação particular da empregada gestante, a proteção legal precisou ser mais incisiva, como se estudará a seguir.

3. O AFASTAMENTO DA EMPREGADA GESTANTE

3.1 De ambientes nocivos à saúde

O artigo 394-A da CLT determinava o afastamento da empregada gestante ou lactante de quaisquer atividades, operações e locais de trabalho, considerados insalubres, mas foi alterado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que limitou a restrição em análise aos casos de grau máximo². Assim, autorizou-se que as gestantes e lactantes trabalhassem em locais insalubres em graus mínimo e médio, mitigando-se a proteção legal à maternidade, exceto em caso de apresentação de atestado por médico de confiança da mulher que prescrevesse o afastamento das funções (MELO, 2017).

²Artigo 394-A da CLT. 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)

A insalubridade é definida pelo artigo 189 da CLT³ e pela Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15) do Ministério do Trabalho, composta de parte geral e por treze anexos, que relaciona as atividades em que o trabalho deve ser considerado insalubre. Considera a natureza e a intensidade do agente, bem como o tempo de exposição a ruídos, calor, frio ou umidade, radiações, vibrações, agentes químicos ou biológicos, poeira minerais e outros, mediante avaliações quantitativas (MARTINS, 2010).

Para Melo (2013, p. 207), “atividades insalubres são aquelas que expõem os trabalhadores a agentes nocivos à saúde acima dos limites legais permitidos e que afetam e causam danos à sua saúde, provocando, com o passar do tempo, doenças e outros males, quase sempre irreversíveis”.

Segundo Oliveira (2002, p. 127 e 138):

[...] no ambiente de trabalho e, mais especificadamente, no posto de trabalho, observa-se a presença simultânea de diversos riscos e agressões que afetam a saúde e a integridade física do trabalhador (...). Expõem o empregado a riscos, tanto aqueles mais visíveis que afetam a sua integridade física (agentes perigosos) quanto aqueles mais insidiosos que atuam a longo prazo, minando, paulatinamente sua saúde (agentes insalubres). Os primeiros provocam os acidentes de trabalho, enquanto esses últimos acarretam as doenças profissionais ou do trabalho.

É necessária a adoção de meios adequados de preservação da segurança do trabalhador e de sua integridade física, para a proteção do direito fundamental à vida. As condições mínimas de segurança passam por instalações, maquinários e equipamentos, para se afastar os perigos da atividade laboral e a possibilidade de contágio por agentes nocivos à saúde, eliminando-se riscos em potencial aos trabalhadores (NASCIMENTO, 2011).

Se o local for insalubre e não for possível afastar por completo os fatores nocivos à saúde, o trabalhador terá direito à compensação por adicional de remuneração, como parcelas salariais e contraprestativas (NASCIMENTO, 2011).

O adicional de insalubridade será calculado nos percentuais de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo, conforme o artigo 192 da CLT, para

³Artigo 189 da CLT - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. (BRASIL, 1943)

a exposição em graus mínimo, médio e máximo, respectivamente, salvo previsão expressa de base de cálculo diferente por outra fonte normativa, para as hipóteses de exposição a agentes nocivos à saúde em nível superior aos limites de tolerância (MARTINS, 2010).

Ainda segundo Martins (2010, p. 670):

O ideal é que o empregado não tivesse de trabalhar em condições de insalubridade, que lhe são prejudiciais a sua saúde. Para o empregador, muitas vezes é melhor pagar o ínfimo adicional de insalubridade do que eliminar o elemento nocivo à saúde do trabalhador, o que demanda incentivos. O empregado, para ganhar algo a mais do que seu minguado salário, sujeita-se a trabalhar em local insalubre.

A situação de trabalho da gestante exige atenção especial, motivo pelo qual o nascituro é protegido pelo ordenamento jurídico brasileiro desde a concepção, como prescreve o artigo 2º do Código Civil⁴. A permanência da gestante em local insalubre de trabalho pode prejudicar a gestação e seu afastamento visa proteger tanto a saúde da mãe quanto a do feto.

Assim, ao mudar a redação do artigo 394-A da CLT, a Lei nº 13.467/2017 contrariou a proteção constitucional da maternidade. Também violou o princípio da vedação ao retrocesso legal, que impede a redução de direitos sociais amparados pela Constituição Federal ou previstos em normas infraconstitucionais (DELGADO; DELGADO, 2017).

Segundo Melo (2017), o médico particular que emitisse atestado para autorizar o trabalho da gestante em ambientes insalubres em graus mínimo e médio poderia não ter o necessário conhecimento na área de segurança do trabalho ou deixar de examinar o local das atividades, de modo a colocar em risco a saúde do feto.

A Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) junto ao Supremo Tribunal Federal (STF), para postular a declaração de inconstitucionalidade dos incisos II e III, do artigo 394-A, da CLT. Tramitou com o número 5.938 e, por decisão liminar do Ministro Alexandre de Moraes, foi declarado inconstitucional o preceito de lei questionado quanto à expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, nos seguintes termos:

⁴ Artigo 2º do Código Civil: A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro.

As normas impugnadas expõem as empregadas gestantes a atividades insalubres de grau médio ou mínimo e as empregadas lactantes a atividades insalubres de qualquer grau. Impõem, ainda, às empregadas, o ônus de apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação ou a lactação, como condição para o afastamento. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença gestante, o direito à segurança no emprego, que compreende a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa da gestante e, nos incisos XX e XXII, do artigo 7º, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Sob essa ótica, a proteção da mulher grávida ou da lactante em relação ao trabalho insalubre, caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher, quanto da criança, pois a ratio das referidas normas não só é salvaguardar direitos sociais da mulher, mas também, efetivar a integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe, nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura e sem os perigos de um ambiente insalubre, consagrada com absoluta prioridade, no artigo 227 do texto constitucional, como dever inclusive da sociedade e do empregador. A imprescindibilidade da máxima eficácia desse direito social – proteção a maternidade –, portanto, também decorre da absoluta prioridade que o art. 227 do texto constitucional estabelece de integral proteção à criança, inclusive, ao recém-nascido. Na presente hipótese, temos um direito de dupla titularidade. A proteção a maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. Dessa maneira, entendo, em juízo de cognição sumária, que as expressões impugnadas não estão em consonância com os dispositivos constitucionais supramencionados, os quais representam não apenas normas de proteção à mulher gestante ou lactante, mas também ao nascituro e recém-nascido lactente (BRASIL, 2019, s.p.).

O plenário do STF confirmou a decisão liminar supra transcrita em sessão de 29 de maio de 2019, ao decidir pela procedência da ADI nº 5.938, em votação por maioria, para declarar a inconstitucionalidade da expressão legal em análise, nos seguintes termos:

Ao ter sua redação alterada pela Lei 13.467/2017, o art. 394-A da CLT não só perdeu seu caráter protetivo, como assumiu feição precarizante, contrariando os já referidos arts. 1º-IV, 6º, 7º-XX e XXII, 170, 193, 196, 201-II, 203-I, 225 e 227 da Constituição. Isso porque, embora tenha cuidado de vedar a submissão de gestantes à insalubridade em grau máximo – ao autorizar, de antemão, seu trabalho em atividades insalubres em graus médio e mínimo e o de lactantes em atividades insalubres em qualquer grau – acabou por, temerariamente, transformar em regra a exposição ao risco, obstando às trabalhadoras e aos seus filhos a integral proteção assegurada pela Carta Magna e, ainda, desviando-se do objetivo maior das normas tutelares do meio ambiente laboral. Isto porque uma interpretação constitucional funcionalmente orientada ao objetivo de conceder ao bem jurídico em questão (a saúde, direito de natureza extrapatrimonial e de personalidade) proteção jurídica mais adequada convoca a ponderar princípios de substancial relevo na matéria: os princípios da precaução e do nível mais elevado de proteção em matéria de direitos fundamentais (da mulher trabalhadora) (BRASIL, 2019, s.p.).

Referida decisão foi positiva para a proteção da saúde das empregadas gestantes e lactantes, pois impediu a permanência em ambiente insalubre e restaurou a redação original do artigo 394-A da CLT, quanto ao afastamento do trabalho sem prejuízo da remuneração. Evitou-se evidente retrocesso nas regras de tutela ao trabalho da gestante, que seria causado pela manutenção da vigência dos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, na redação precarizante de direitos dada pela Lei nº 13.467/2017 (MELO, 2017).

3.2 Do trabalho presencial na pandemia da covid-19

A permanência no trabalho presencial durante o estado de pandemia da covid-19 gerou situações de risco de contágio aos trabalhadores e demandou a edição de medidas legislativas específicas de proteção, como já se destacou. Para as empregadas gestantes, em especial, foi aprovada a Lei nº 14.151, de maio de 2021, que determinou o afastamento do trabalho presencial e permitiu o exercício das funções de forma remota e sem prejuízo da remuneração (GASPAR; MARTINEZ; PAMPLONA, 2021).

A edição de mencionada lei representou importante conquista das empregadas gestantes, que tinham acabado de superar o retrocesso em seus direitos que havia sido promovido pela Lei nº 13.423/2017, ao autorizar seu trabalho em ambientes insalubres, por alteração legislativa posteriormente declarada inconstitucional pelo STF (CALCINI; CARVALHO, 2021).

Segundo o artigo 1º, da Lei nº 14.151/2021, “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” (BRASIL, 2021c).

Ao assegurar o afastamento das gestantes do trabalho presencial, a lei em análise não definiu expressamente a responsabilidade pelo pagamento dos salários, deixando entrever que o custo seria do empregador. Compelido por lei a alocar a gestante em regime remoto de prestação de serviços e sem perda da remuneração, o empregador perderia um posto de trabalho se a atividade não pudesse ser executada a distância (CALCINI; CARVALHO, 2021).

A medida legal poderia ser considerada violadora do artigo 4º, § 8º, da Convenção 103 da OIT, que foi incorporada no ordenamento jurídico brasileiro pelos Decretos 58.820/66 e 10.088/19, de forma a estabelecer que o pagamento de prestações sociais aos trabalhadores deve ser feito por valores de seguros obrigatórios ou de fundos públicos (OIT, 1952).

A situação em análise poderia aumentar a dificuldade de obtenção de emprego pelas mulheres, pelo que prevaleceu o entendimento de que o custo da proteção social no particular deveria ser suportado pela Previdência Social, por meio de salário-maternidade e em decorrência da aplicação do princípio da solidariedade (CALVET, 2021).

O artigo 394-A, § 3º, da CLT, já garantia o pagamento de salário-maternidade à empregada gestante ou lactante que precisasse ser afastada do trabalho em empresa que não dispusesse de ambiente salubre para seu exercício, com o objetivo de assegurar amparo financeiro e proteção à sua saúde e ao nascituro (CALVET, 2021).

Caberia a aplicação analógica de referido dispositivo legal para o caso de afastamento da gestante do trabalho presencial no período de pandemia da covid-19, diante do vácuo da Lei nº 14.151/2021. As empresas poderiam, desta forma, requerer a compensação dos valores pagos às trabalhadoras mediante dedução em recolhimentos futuros de contribuições previdenciárias (CALVET, 2021).

Assim, as decisões judiciais que atribuíram o encargo à Previdência Social, como salário-maternidade, visaram evitar que as empresas deixassem de contratar mulheres jovens, com o receio da necessidade de afastamento do trabalho presencial em caso de gravidez, considerada fator de risco de contágio pela covid-19. A gestante afastada do trabalho presencial, por este entendimento jurisprudencial, passou a ter direito ao salário-maternidade, a cargo do INSS, desde o início do afastamento e até cento e vinte dias depois do parto (CALVET, 2021).

Se a trabalhadora retornasse ao trabalho presencial antes do término da gravidez, o empregador reassumiria o encargo de pagar os salários, mas era desaconselhado pela medicina, diante do elevado risco de morte em caso de contágio (GASPAR; MARTINEZ; PAMPLONA 2021).

Com o avanço do esquema vacinal, adveio a Lei nº 14.311, de 10 de março de 2022, que passou a prever o retorno da empregada gestante ao trabalho presencial depois de quinze dias da aplicação da segunda dose da vacina contra a covid-19. Ressalvou a possibilidade de manutenção das atividades remotas, ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, nos casos de função incompatível com o teletrabalho ou naqueles em que o retorno ao trabalho presencial contrarie recomendação médica (SOARES, 2022).

A intenção da nova lei, que substituiu a Lei nº 14.151/2021, foi desonerar o empregador, pois, como visto, o antigo diploma legal disciplinava o afastamento da empregada gestante das atividades presenciais, inclusive a doméstica, se não estivessem imunizadas contra o coronavírus e as funções não pudessem ser realizadas a distância (SOARES, 2022).

Os defensores da nova lei, durante a tramitação do Projeto Legislativo nº 2058/2021, sustentavam que as gestantes afastadas deixariam de receber horas extras, comissões e participação nos lucros e resultados, bem como poderiam ser preteridas em promoções funcionais. Defendiam, ainda, o argumento de que a decisão de retorno ao trabalho presencial deveria ser assegurada à gestante, nos casos em que não pudesse exercer as funções a distância. Não tinham razão, porque era assegurado o afastamento sem prejuízo da remuneração, entendida como tal o conjunto de vantagens salariais pagas à empregada em decorrência do contrato de trabalho (artigo 457 da CLT) e assim vinha sendo interpretada a Lei nº 14.151/2021 pelos Tribunais do Trabalho (BRASIL, 2021c).

Por outro lado, o pensamento contrário à aprovação do Projeto de Lei nº 2058/2021 era de que traria retrocesso à proteção da segurança e da saúde das empregadas gestantes. Sustentava-se que, embora a vacinação fosse reconhecida medida de prevenção de internações hospitalares e de agravamento dos sintomas da covid-19, a resistência mais fragilizada da saúde da gestante ampliaria os riscos da exposição ao vírus e às suas variantes. Também se argumentou que o afastamento do trabalho presencial não trazia prejuízos ao empregador quando as tarefas pudessem ser realizadas remotamente e, mesmo na hipótese contrária, o pagamento da remuneração ficaria a cargo da Previdência Social. Em dezembro de 2021, o Senado Federal, em análise do Projeto de Lei nº 2.058/21, já havia votado pela classificação dos valores salariais pagos à gestante em período de afastamento na pandemia da

covid-19 como salário maternidade, ou seja, como benefício previdenciário (CALCINI; MORAES 2022).

A Lei nº 14.311/2022 passou a prescrever o retorno das grávidas ao trabalho presencial após a imunização completa contra a covid-19, de acordo com os critérios do Ministério da Saúde, ou nas hipóteses de encerramento do estado de emergência e de recusa em se vacinar contra o coronavírus, nesta última mediante assinatura pela empregada de termo de responsabilidade (COSTA, 2022).

O novo texto legal consagrou o entendimento de que a opção por não se vacinar é “expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual” (BRASIL, 2022, s.p.), situação na qual a empregada gestante deve assinar termo de responsabilidade e de livre consentimento para retornar ao trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir as medidas preventivas adotadas pelo empregador. Há a possibilidade de manutenção da trabalhadora grávida em teletrabalho por escolha do empregador, mas deverá arcar com a remuneração integral nesta hipótese (COSTA, 2022).

Em suma, o texto legal sancionado manteve a garantia de afastamento do trabalho presencial apenas às gestantes que não tenham concluído o esquema vacinal ou que integrem grupos de risco de contágio pela covid-19 por terem comorbidades. Também permitiu ao empregador exigir o retorno da gestante ao trabalho presencial ao final do estado de emergência sanitária decorrente da pandemia do coronavírus. A completa imunização será aferida conforme critérios estipulados pelo Ministério da Saúde, mas poderá ser dispensada se a gestante firmar termo de responsabilidade na recusa em tomar a vacina contra a covid-19. (CALCINI; MORAES 2022).

Nas atividades que não puderem ser exercidas por teletrabalho, mesmo mediante alteração de funções e com respeito às competências, a situação será considerada como gravidez de risco e a gestante será afastada pelo INSS. Receberá o salário-maternidade desde o afastamento e por cento e vinte dias após o parto, período que é estendido por mais sessenta dias para os casos de adesão ao Programa Empresa Cidadã. Como já se ressaltou, caso o empregador opte por manter a empregada afastada durante a gestação, ainda que tenha condições de exercer o trabalho presencialmente, deverá arcar com o pagamento integral da remuneração (SOARES, 2022).

Deste modo, a nova lei consagrou o entendimento jurisprudencial de que os valores a serem creditados às empregadas gestantes que não puderem retomar ao trabalho presencial é benefício a ser custeado pela Previdência Social, como salário maternidade, diminuindo o impacto financeiro para as empresas em casos de necessidade de permanência de afastamento (CALCINI; MORAES 2022).

No entanto, as empresas deverão readaptar suas instalações para garantir que o retorno ao trabalho presencial pelas gestantes e lactantes seja feito de forma segura, sob pena de responder por eventuais danos causados à sua saúde ou ao nascituro (CALCINI; MORAES 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças nos contextos sociais trazem a necessidade de alteração na forma de prestação de serviços e o direito do trabalho precisa se adequar às novas realidades para atender às contingências, especialmente as decorrentes de emergências sanitárias.

O avanço da pandemia da covid-19 tornou necessária a busca de alternativas para a proteção da saúde dos trabalhadores em geral e das gestantes em especial, para se diminuir os riscos de contágio por vírus com alta potencial de transmissão e de letalidade.

Muitos diplomas legislativos foram editados como expressão do direito emergencial do trabalho. A Lei Federal nº 13.979/2020 instituiu medidas para o enfrentamento de situação de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do surgimento do coronavírus. O Decreto Legislativo nº 06/2020 reconheceu o estado de calamidade pública e permitiu o trabalho remoto nas atividades compatíveis com referida modalidade de prestação de serviços, com vista a preservar a saúde dos trabalhadores.

Nesta mesma seara legislativa, foram editadas Medidas Provisórias, como as de números 927, de março de 2020, 936, de abril de 2020, 1045 e 1046, de abril de 2021, mas apenas a segunda delas chegou a ser convertida em lei e recebeu o número 14.020/2020. Visaram instituir medidas para minorar os efeitos deletérios da pandemia do coronavírus no ambiente de trabalho e na economia, permitindo a redução da jornada e do salário, a antecipação de férias, o afastamento mediante o recebimento de benefício emergencial pago pela União Federal e postergando o prazo para o recolhimento de depósitos de FGTS, entre outras medidas.

Para as trabalhadoras gestantes, foram editadas leis protetivas específicas no período de pandemia da covid-19, na linha da decisão proferida pelo STF na ADI 5.938, que declarou a inconstitucionalidade de preceito de lei que havia sido alterado pela Lei nº 14.467/2017, de forma a precarizar a tutela ao seu trabalho. A Lei nº 14.151, de maio de 2021, garantiu às trabalhadoras grávidas a adoção do regime de teletrabalho e foi posteriormente substituída pela Lei nº 14.311, de 10 de março de 2022, que resultou da aprovação do Projeto de Lei nº 2.058/2021.

A Lei nº 14.151/2021 previu o afastamento da trabalhadora gestante para a execução trabalho em domicílio e sem prejuízo da remuneração. Mas o empregador também poderia se valer da Medida Provisória nº 1.045/21, que permitiu a redução da jornada e de salário, para esses casos. Também havia a alternativa de suspensão dos contratos de trabalho por até cento e vinte dias, mediante estabilidade no emprego pelo período correspondente, durante o qual a empregada gestante recebia da União Federal o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

A discussão que se instalou com o advento da Lei nº 14.151/2021, diante da obscuridade do texto legal, referiu-se à responsabilidade pelo pagamento dos salários da gestante que não pudesse exercer suas funções remotamente no período de afastamento. A jurisprudência adotou o entendimento de aplicação analógica do artigo 394-A, § 3º, da CLT, que garante o pagamento de salário-maternidade à empregada gestante ou lactante afastada do trabalho em empresa que não propicie local salubre para exercê-lo.

Com a promulgação da Lei nº 14.311/2022, que substituiu a Lei nº 14.151/2021, autorizou-se a exigência do retorno ao trabalho presencial das grávidas imunizadas por completo contra a covid-19, ou nas hipóteses de término da emergência sanitária ou de recusa à vacinação, nesta última mediante a assinatura de termo de responsabilidade pela empregada. Caberá ao empregador adequar o ambiente de trabalho para receber as trabalhadoras gestantes que retornem às atividades presenciais, para se evitar situações de risco à sua saúde.

A Lei nº 14.311/2022 também facultou ao empregador manter a gestante em teletrabalho, mas deixou inequívoca sua responsabilização pelo pagamento dos salários nesta hipótese. Por outro lado, a recusa da gestante em retornar ao trabalho presencial, nos casos em que seja exigível pelo empregador, poderá configurar o abandono de emprego e autorizar a rescisão do contrato de trabalho por justo motivo, nos termos do artigo 482, letra 'a', da CLT.

Ressalvaram-se expressamente os casos de gestantes não imunizadas por completo e cujas atividades não forem compatíveis com o teletrabalho ou não comportem adaptação de funções, a serem considerados como gravidez de risco e passíveis de afastamento previdenciário para fins de recebimento de salário-maternidade pela gestante, pelo período de cento e vinte dias, prorrogável por mais sessenta dias para as trabalhadoras de empresas que tenham aderido ao Programa Empresa Cidadã.

Assim, a situação de emergência sanitária decorrente da covid-19

demandou inovações legislativas para ampliar a proteção aos trabalhadores, sobretudo às gestantes, e para garantir seus empregos e a manutenção da atividade empresarial em contingência desfavorável ao desenvolvimento do trabalho na modalidade presencial, pelo alto risco de contágio da doença.

REFERÊNCIAS

ABBOUD, G.; SCAVUZZI, M.; FERNANDES, R. Y.. **Atuação do STF na pandemia da Covid-19: *fine line*** entre aplicação da Constituição Federal e ativismo judicial. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 109, nº 1020, p. 77-97, outubro de 2020.

BEVILÁQUA, L. A. S.; CALDAS, T. A. de. Os direitos constitucionais em tempos de pandemia: teoria & prática. **Revista de Humanidades, Ciências Sociais e Cultura**. v. 2, nº 1, Jan-jun. de 2020. Disponível em: <http://isca.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/28/14>. Acesso em maio de 2020.

BRASIL. **Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em julho de 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em julho de 2021.

BRASIL (1990)a. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm. Acesso em abril de 2020.

BRASIL (1990)b. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Disponível em. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18036consol.htm. Acesso em julho de 2021.

BRASIL (2020)a. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em julho de 2021.

BRASIL (2020)b. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em julho de 2021.

BRASIL (2020)c. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Exm/Exm-MP-936-20.pdf#page=1&zoom=auto,-13,842. Acesso em julho de 2021.

BRASIL (2021)a. **Medida Provisória nº 1.045 de 27 de abril de 2021**. Diário Oficial da

República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm. Acesso em julho de 2021.

BRASIL (2021)b. **Medida Provisória nº 1.046 de 27 de abril de 2021**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em julho de 2021.

BRASIL (2021)c. **Lei nº 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. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm. Acesso em julho de 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.311, de 09 de março de 2022**. 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. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14311.htm. Acesso em abril de 2022.

BRASIL Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 15**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>. 1978. Acesso em julho de 2021.

BRASIL (2020)d. Ministério do Trabalho e Emprego. **Governo lança programa emergencial de manutenção do emprego para enfrentar efeitos econômicos da covid-19**. JusBrasil, Disponível em: <https://mte.jusbrasil.com.br/noticias/827192955/governo-lanca-programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-para-enfrentar-efeitos-economicos-da-covid-19>. Acesso em agosto de 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 5.938**. Brasília. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf>. Acesso em julho de 2021.

BRASIL (2020)d. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 6.363**. Brasília. Relator: Ministro Ricardo Lewandowsky. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1268788588/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-6363-df-0089460-1120201000000/inteiro-teor-1268788591>. Acesso em julho de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo TRT/SP nº 1000794-56.2021.5.02.0076** - 10ª Turma. Relatora Des. Sandra Cury de Almeida. Disponível em <https://pje.trt2h.jus.br/pjekz/validacao/21111615053446100000237850232?instancia=1>. Acesso em abril de 2022.

CALCINI, R.. **Consequências trabalhistas com o fim da MP 927**. 24 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhatrabalhista/331143/consequencias-trabalhistas-com-o-fim-da-mp-927>>. Acesso em setembro de 2021.

CALCINI, R.; OLIVEIRA NETO, C. P. **Principais pontos de modificação da MP 936 após aprovação pelo senado do PLC 15/2020**. 2020. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/329239/principais-pontos-de-modificacao-da-mp-936-apos-aprovacao-pelo-senado-do-plc-15-2020>. Acesso em julho de 2021.

CALCINI, R.; SÃO PEDRO, D. S.. **Antecipação das férias através da MP 927 e o eventual desconto na rescisão contratual**. 2020. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/329802/antecipacao-das-ferias-atraves-da-mp-927-e-o-eventual-desconto-na-rescisao-contratual>. Acesso em julho de 2021.

CALCINI, R.; CARVALHO, A. M.. **Afastamento da empregada gestante sob a ótica da Lei 14.151/2021**. 29 de maio de 2021. Disponível em: Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-20/pratica-trabalhista-afastamento-empregada-gestante-otica-lei-141512021> Acesso em julho de 2021.

CALCINI, R.; MORAES, L. B. de. **A MP 1045 e a nova (des) construção de direitos trabalhistas**. 19 de agosto de 2021. Disponível em https://www.conjur.com.br/2021-ago-19/pratica-trabalhista-mp-1045-desconstrucao-direitos-trabalhistas#_ftn3. Acesso em setembro de 2021.

CALCINI, R.; MORAES, L. B. de. **Novas regras do trabalho presencial e obrigatório da gestante**. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2022-mar-24/pratica-trabalhista-novas-regras-trabalho-presencial-obrigatorio-gestantes>. Acesso em abril de 2022.

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

CASSAR, V. B.. **Breves Comentários à MP 927/20 e aos impactos do covid-19 nas relações de emprego**. 2020a. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/03/25/mp-927-impactos-do-covid-19>. Acesso em julho de 2021.

CASSAR, V. B.. Comentários à medida provisória 936/20. *In: O direito do trabalho na crise da covid-19*. BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L.; Ney Maranhão (coord.). Salvador: Juspodium. 2020b. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_e-Book_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec.99. Acesso em julho de 2021.

COSTA, S. A. da S.. **Existe obrigação da gestante de retorno ao trabalho presencial por força da Lei 14.311/22?** 20 de março de 2022. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/96759/existe-obrigacao-a-gestante-de-retorno-ao-trabalho-presencial-por-forca-da-lei-14-311-22>. Acesso em abril de 2022.

COSTA, S. da S.. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista da Administração Pública**. vol. 54, nº 4, Rio de Janeiro, Julho-Agosto. 2020 Epub, Agosto 28, 2020, s/p. https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-12202000400969. Acesso em julho de 2021.

COVAC, J. R.. **Entenda as alterações nas condições de trabalho com as novas MPs**. 03

de maio de 2021. Disponível em <https://revistaensinosuperior.com.br/trabalho-mp-1045/>. Acesso em julho de 2021.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FELICIANO, G. G.; TRINDADE, R.. **O relatório da conversão da MP 1045/21: uma (es) quadra de erros**. 08 de agosto de 2021. Disponível em https://www.conjur.com.br/2021-ago-08/feliciano-trindade-relatorio-conversao-mp-10452021?fbclid=IwAR36g5cV3_Fakd-qjEbljMEpu-VYBv_isUV8LbcenRdJIdo-nWAmUTE4FFTo. Acesso em setembro de 2021.

FINCATO, D.; STÜRMER, G.. Teletrabalho e covid-19. *In*: SARLET, I. W.; JOBIM, M. F., LUPION, R.; RUARO, R. L.; CALIENDO, P. (orgs), **A pandemia do covid-19 e os desafios para o direito**. 2020. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18756/2/Teletrabalho_e_Covid_19.pdf. Acesso em julho de 2021.

GASPAR, D. G.; MARTINEZ, L.; PAMPLONA, R.. **Breves considerações sobre a Lei nº 14.151/2021**. 2021. Disponível em <http://trabalhoemdebate.com.br/colunista/detalhe/trabalho-em-debate>. Acesso em julho de 2021.

MARTINS, S. P.. **Direito do trabalho**. 26ª ed., São Paulo: Atlas, 2010, 892 p.

MELO, R. S. de. **Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 5ª ed, São Paulo: LTr, 2013, 598 p.

MELO, R. S. de. **Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre**. Consultor Jurídico, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir-gravida-lactante-local-insalubre#:~:text=Reforma%20erra%20ao%20permitir%20atua%C3%A7%C3%A3o%20de%20gr%C3%A1vida%20e%20lactante%20em%20local%20insalubre&text=Dizia%20o%20artigo%20394%2DA,suas%20atividades%20em%20local%20salubre%E2%80%9D>. Acesso em maio de 2021.

NASCIMENTO, A. M.. **Curso de direito do trabalho**. 26ª ed., São Paulo: Saraiva, 2011, 1046 p.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 103**. 1952. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em julho de 2021.

OLIVEIRA, S. G. de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4ª ed., São Paulo: LTr, 2002, 526 p.

SILVA NETO, M. J.. A edição de medidas provisórias em tempos de coronavírus. *In*: BELMONTE, A. A.; MARTINEZ, L. Ney Maranhão (coord.). **O direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: Juspodium. 2020. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_e-Book_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec.99. Acesso em julho de 2021.

SOARES, C. M.. **Observações sobre a lei 14.311** - Trabalho presencial das gestantes. Evidências de Inconstitucionalidade. 22 de março de 2022. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/361966/lei-14-311--trabalho-presencial-das-gestantes>. Acesso em abril de 2022.

STUCHI, V. H. N.. **Medida Provisória nº 936/2020**: Instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. 06 de abril de 2020. Disponível em: <http://gen-juridico.com.br/2020/04/06/medida-provisoria-936-entenda/>. Acesso em julho de 2021.