

FERNANDA RAFAELA SAMPAIO DA SILVA

**A RELAÇÃO TRABALHISTA DA EMPREGADA GESTANTE NA  
PANDEMIA DA COVID-19**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2022

FERNANDA RAFAELA SAMPAIO DA SILVA

**A RELAÇÃO TRABALHISTA DA EMPREGADA GESTANTE NA  
PANDEMIA DA COVID-19**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho Científico do curso de Direito da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da Professora Mestre Evellyn Thiciane Macêdo Coêlho Clemente.

ANÁPOLIS – 2022

FERNANDA RAFAELA SAMPAIO DA SILVA

**A RELAÇÃO TRABALHISTA DA EMPREGADA GESTANTE NA  
PANDEMIA DA COVID-19.**

Anápolis, 27 de maio de 2022.

Banca Examinadora

---

**Profa. Me. Evellyn Thiciane Macêdo Coêlho Clemente**

Professora Orientadora

---

**Profa. Me. Aurea Marchetti Bandeira**

Supervisora do NTC

## RESUMO

A presente monografia tem por objetivo estudar sobre os direitos da empregada gestante e o afastamento da empregada gestante, onde a pandemia da covid-19 trouxe inúmeras consequências no cotidiano, que foi um cenário onde pegou todos de surpresa e colocou a vida de todos em risco. Nesse contexto a empregada gestante se viu em posição complexa, para poder garantir o seu sustento não poderia deixar de trabalhar, porém estava colocando sua gestação e a sua saúde em risco. A metodologia utilizada visa a proteção da empregada gestante que se faz necessária nesse período de pandemia da covid-19, ao trabalhar em um ambiente coletivo se encontra em maior vulnerabilidade em contato com o vírus. Então diante desse cenário o Poder Público cabe tomar medidas preventivas para minimizar os riscos e proteger o bem mais importante, que é a vida. Está dividido didaticamente em três capítulos. Inicialmente ressalta-se sobre os direitos da empregada gestante como a garantia do direito à estabilidade quando se refere a empregadas gestantes, em casos de contrato determinado e indeterminado e a garantia do emprego. Por conseguinte, traz a abordagem das medidas de enfrentamento da emergência em decorrência da covid-19, e demais direitos trabalhistas relacionados a empregada gestante, e por fim, a suspensão do contrato de trabalho da gestante, onde empregados tiveram que afastar as devidas trabalhadoras do trabalho presencial e destinar a modalidade de home office, trabalho remoto entre outros.

**Palavras chave:** estabilidade; direitos; suspensão.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	6
<b>CAPÍTULO I- A ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE</b> .....	8
1.1. A finalidade da garantia .....	9
1.2. O período da estabilidade e a confirmação .....	10
1.3. Garantia de Emprego .....	16
<b>CAPÍTULO II – MEDIDAS NO ENFRENTAMENTO DA EMERGÊNCIA DA SAÚDE PÚBLICA DA EMPREGADA DECORRENTE DA COVID-19</b> .....	18
2.1 Lei n. 13.979/2020 .....	18
2.1.2 <i>A declaração do estado de emergência</i> .....	19
2.2 Direitos trabalhistas garantidos à mulher gestante .....	20
2.2.1 <i>O direito da gestante, do nascituro e a dignidade da pessoa humana</i> .....	22
2.3 Art. 7º, inciso XXII da CF/88 .....	23
2.3.1 <i>Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança</i> .....	24
2.3.2 <i>Análise do artigo 394-A da CLT</i> .....	25
<b>CAPÍTULO III – A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DA EMPREGADA GESTANTE E A LEI 14.151/2021</b> .....	29
3.1 O contrato de Trabalho.....	30
3.2 Medidas adotadas pelo Brasil para reduzir os impactos da pandemia sobre o contrato de trabalho .....	31
3.3 A Suspensão do Contrato de Trabalho para gestantes.....	32
3.4 O afastamento do trabalho presencial da gestante por meio da Lei 14.151/2021..	35
3.4.1 <i>O teletrabalho, trabalho remoto e trabalho a distância.</i> .....	37
<b>CONCLUSÃO</b> .....	41
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	43

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem a ideia de analisar a proteção do trabalho da empregada gestante, abordando as questões trabalhistas recaindo sobre o requisito proteção à maternidade, sob a égide da legislação trabalhistas.

Ressaltando as pesquisas realizadas através coletânea bibliográfica e normas do sistema brasileiro. Considera-se que este trabalho foi sistematizado de forma didática e dividido em três partes.

No primeiro capítulo é desenvolvido sobre a estabilidade da empregada gestante através do contrato por prazo determinado e indeterminado, realizando um contraponto sobre alguns princípios direcionados ao direito, a fim de assegurar a garantia de tal instituto é feito também uma análise nas normas de proteção ao trabalho da empregada gestante e a sua aplicabilidade no ambiente de trabalho.

Já no segundo capítulo trata sobre o estado de calamidade pública da covid-19, bem como os direitos trabalhistas da empregada gestante, desenvolvendo o direito da gestante, do nascituro e o princípio da dignidade da pessoa humana, visando por meio de normas de saúde, higiene e segurança no local de trabalho e principalmente em locais insalubres fazendo uma análise do artigo 394 – A da Consolidação das Leis do Trabalho.

E no terceiro capítulo aborda sobre a suspensão do contrato de trabalho da empregada gestante através da Lei 14.151/2021, onde o Brasil adotou algumas medidas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, abordagem sobre os

tipos de trabalhos remotos, como o home office e o trabalho a distância. Então diante desse cenário pandêmico se fez necessário um estudo sobre as alterações, aplicações e impactos que essas mudanças legislativas proporcionaram na prática.

A pesquisa desenvolvida espera colaborar que ao final de todo o exposto, seja possível de forma clara, ter uma visão acerca da conceituação e aplicação do tema no cenário jurídico atual, de forma com que se verifique a importância do instituto e de sua utilização correta pela empregada ao pleiteá-lo, bem como se vislumbre possibilidades de coibir àquelas que utilizam seu direito de forma desfigurada, desvirtuando a finalidade do instituto e trazendo insegurança jurídica aos empregadores, além de ter uma percepção, opinião e visão de solução para a problemática exposta.

## **CAPÍTULO I- A ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE**

A proteção à maternidade é um direito constitucional que está previsto no artigo 201, inciso II, da Constituição Federal de 1988, da mesma forma, a legislação trabalhista resguarda o direito da empregada gestante no capítulo III, seção V.

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;

Os direitos da empregada gestante muitas vezes é em prol para benefícios econômicos das empresas, porém não envolve somente a preservação do trabalho da empregada gestante e a questão financeira do empregador, engloba também direitos do nascituro, pois é um período que pode ser crítico para a saúde da mulher e até mesmo da criança, visto que, nesta fase a mulher está com sua saúde abalada, não laborando completamente em sua melhor capacidade física e mental.

O Direito do Trabalho é administrado por alguns princípios peculiares, dentro eles existe o princípio da relação de emprego, sendo que o natural seria, na seara trabalhista, a estabilidade que garante o vínculo empregatício, está ligada com a segurança jurídica em que envolve o trabalhador em relação a manutenção do seu emprego, porém, existe alguns motivos que sejam relevantes (RESENDE, 2020).

Então, em várias das hipóteses legais, existe a garantia de emprego, que são chamadas de estabilidade provisória, pois existe uma diferença entre estabilidade que é considerada permanente já a garantia de emprego é provisória, pois existe um tempo determinado para início e fim, que no caso da empregada gestante é



considerada garantia de emprego, que se enquadra como proteção do vínculo empregatício (RESENDE, 2020).

### **1.1. A finalidade da garantia**

A finalidade da garantia do emprego tem o intuito em proteger o empregado em algumas situações, não permitindo que o empregador faça uma rescisão contratual por sua iniciativa, salvo em casos de força maior. Existem duas espécies de garantias, como a básica que está relacionada com o desestímulo de uma rescisão contratual e existe também a garantia especial que está elencada à estabilidade, onde existem várias restrições mediante uma rescisão contratual.

O principal fundamento da garantia de emprego e conseqüentemente da estabilidade é o princípio da continuidade nas relações de emprego, tendo em vista que todas as mães tem o direito de um período de descanso após o nascimento do filho, o importante é preservar a saúde de ambos, apesar do período pós parto ser muito complicado, a mulher precisa do seu momento com o recém-nascido, e um momento importante para ambos.

A garantia em referência vai além da proteção pessoal da mulher empregada, visando, principalmente, assegurar condições minimamente favoráveis ao nascituro, tanto durante a gestação quanto ao longo dos primeiros meses de vida. É exatamente por isso que normalmente não se admite a renúncia à garantia de emprego pela gestante, pois ela estaria renunciando a direito de terceiro (RESENDE, 2020, p. 859).

Tendo em vista, a saúde e bem estar da mãe e do recém-nascido, há de se preservar esse direito, pois a mãe como genitora é responsável pela segurança e qualidade de vida de sua prole. Dentro desta responsabilidade encarregada à mãe, a manutenção das necessidades físicas e emocionais são essenciais para a criança, por isto, não é comum a permissão da renúncia ao direito, visto que, envolve a garantia constitucional de terceiro incapaz.

Fundada à luz dos institutos da estabilidade e da licença maternidade, o Instituto da Proteção à Maternidade, tem por finalidade proteger e assegurar as condições necessárias para o desenvolvimento da capacidade física e mental do

nascituro, pois o direito está sob análise, o amparo da gestante e em especial ao seu filho, que não tem condições de ficar prejudicado, se caso a mãe ficar desempregada.

O Direito do Trabalho tem como um dos princípios essenciais, a continuidade de emprego. Nesse enfoque, a estabilidade é uma importante medida na concretização 18 do referido escopo, sendo por meio do trabalho que, a pessoa obtém a remuneração necessária para viver e se manter com a dignidade (GARCIA, 2015, p. 753).

É de extrema relevância que o direito do trabalho traz o princípio da continuidade nas relações trabalhistas, é sobretudo, o fundamento jurídico da estabilidade no emprego, trazendo a segurança jurídica e financeira ao empregado, porém, por meio da estabilidade empregatícia está sendo garantido a renda mensalmente, a qual é destinada para o sustento de sua família. Então é inaceitável que durante o período da gravidez, a empregada rompa o seu contrato de trabalho (RESENDE, 2020).

Neste mesmo cenário está o princípio da proteção ao empregado, este princípio recai sobre a mesma transcendência de proteção na relação de trabalho a parte hipossuficiente, qualificadora como o empregado, este princípio propõe o equilíbrio de interesses entre empregador e empregado, bem como a equidade e o bem comum. Sobre essa visão da estabilidade provisória da empregada gestante que o princípio ganha força, sendo necessário proteger o direito de existência da mulher gestante no seu local de trabalho.

O princípio da isonomia transporta a igualdade de tratamento de acordo com a lei, inscrito no artigo 5º da Constituição Federal, determinando que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de natureza”, através desse preceito, não pode ocorrer julgamento nem mesmo fazer discriminação da empregada gestante, por meio de sua inserção ou permanência no mercado de trabalho, sendo que a gestação não se pode vincular com a sua capacidade laboral.

## **1.2. O período da estabilidade e a confirmação**

A legislação garante a empregada gestante a sua proteção e do seu vínculo empregatício, a estabilidade da gestante é necessária para que a vida e a saúde da mãe e do nascituro tenha subsistência digna e essa proteção é também após o parto. A confirmação se dá mediante exames laborais e a confirmação do médico, o período da estabilidade é contado até 28 (vinte e oito) dias antes do parto e tem duração de até o quinto mês após o parto.

A confirmação da gravidez se dá a partir do momento da concepção em si e não de quando é comunicado o estado gravídico ao seu empregador. Mesmo a que a confirmação médica seja alguns meses posteriores a data da concepção para fins de estabilidade é o mês em que houve a concepção (RESENDE, 2020).

Depois de intensa polêmica a respeito, a maioria da doutrina e a jurisprudência passaram a tratar a questão objetivamente, ou seja, nem mesmo a gestante precisa saber que está grávida para que faça jus à garantia de emprego. Em outras palavras, basta o fato da concepção, em si, ainda que descoberto posteriormente (RESENDE, 2020, p. 864).

Em casos da empregada confirmar a gravidez no curso de um aviso prévio ou enquanto estiver em contrato de experiência ambos são considerados contrato por prazo determinado, pois empregada e empregador estão cientes do prazo de início e fim, mesmo nesses casos a empregada tem direito a estabilidade, mesmo que no início do vínculo empregatício o acordo tenha sido feito com uma data de término (RESENDE, 2020).

Pois até setembro/2012 havia um desentendimento quanto a essa estabilidade no caso de contrato por prazo indeterminado, então a estabilidade passou a ser garantida mediante a alteração do inciso III da súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho, vejamos:

III. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. (Alteração dada pela Resolução TST 185/2012 de 14.09.2012).

A referida súmula, tem a designação de firmar para a empregada gestante a estabilidade provisória, mesmo em situações de contrato por prazo determinado,

desde o momento da confirmação da gravidez, mesmo que esteja fora do conhecimento do empregador, então o empregador não tem o direito de romper o vínculo empregatício.

Sendo assim, por direito a existência em seu posto de trabalho, sendo que tal regulamentação busca impedir os possíveis desligamentos de empregadas gestantes, uma vez que, se acontecer um desrespeito a essas normas, o empregador sofrerá penalizações.

Além da súmula, ainda foi acrescentado pela Lei 12.812/2013 o artigo 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho, restaurando o entendimento feito pelo Tribunal Superior do Trabalho, então a garantia foi decididamente edificada, vejamos:

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

Então, se caso a empregada fizer a confirmação da gravidez durante o aviso prévio seja ele trabalhado ou indenizado, e se caso a empregada confirmar após o desligamento que a concepção ocorreu antes de sua saída, a mesma terá direito a estabilidade, porém, o empregador terá que fazer a reintegração ou indenizar a empregada gestante todo o período que seria a sua estabilidade, sendo que assim a lei garante o seu direito, vejamos a decisão (RESENDE, 2020).

VÍNCULO EMPREGATÍCIO – RESOLUÇÃO – GRAVIDEZ – AUSÊNCIA DE CONHECIMENTO DO TOMADOR DOS SERVIÇOS – ARTIGO 10, INCISO II, ALÍNEA B, DO ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS DA CARTA DE 199 – INDENIZAÇÃO DEFERIDA NA ORIGEM – REPERCUSSÃO GERAL CONFIGURADA. Possui repercussão geral a controvérsia acerca da necessidade de o tomador dos serviços ter conhecimento da gravidez, no caso de rompimento do vínculo empregatício por iniciativa dele próprio, para o pagamento da indenização prevista no artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal. Decisão: O Tribunal reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada. Não se manifestaram os Ministros Cezar Peluso, Gilmar Mendes, Joaquim Barbosa e Cármen Lúcia.

O marco inicial da estabilidade se dá desde que a gravidez é confirmada, ficando totalmente evidente o direito que a empregada tem de permanecer no emprego, cabendo somente em casos de desligamento sem justa causa ou em situações de dispensa arbitrária, dando o direito a reintegração ao seu posto de trabalho, conforme diz Cassar (2018, p. 1148), que “a gestação é o fato jurídico que faz a empregada adquirir o direito a estabilidade”.

A estabilidade é um instituto que impede a empregada de ser desligada da empresa, ou seja, é um direito que a mesma tem de permanecer com o vínculo empregatício, o empregador não pode fazer a dispensa por sua mera vontade, salvo em hipóteses legais, assim podendo dar uma dispensa por justa causa, mas desde que o motivo esteja elencado no artigo 482 da Consolidação das Leis do trabalho.

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

Desta forma, vejamos que a estabilidade tem a finalidade de uma segurança jurídica, limitando o poder que o empregador tem de decisão em situação de desligamento do seu empregado. Portanto, não se pode afirmar que está diante de uma absoluta estabilidade, pode acontecer uma dispensa por justa causa ou algum motivo de força maior, logo assim, podendo acontecer o desligamento da empregada.

Existem discussões doutrinárias por ter possibilidades de desligamento da empregada gestante por motivos mais técnicos como financeiros entre outros, como ocorre com o cipeiro, ou seja, seria uma garantia de emprego conferida a gestante absoluta ou uma estabilidade relativa (RESENDE, 2020).

Maurício Godinho Delgado defende que:

Na ausência de previsão legal diversa, a gestante somente poderia ser demitida por justa causa. Outros autores, entretanto, defendem que, também no caso da gestante, a garantia de emprego seria apenas relativa, isto é, comportaria demissão motivada. Neste sentido, Alice Monteiro de Barros, Arnaldo Süssekind, Luciano Martinez e Vólia Bomfim Cassar. Para estes autores, partidários da corrente majoritária, também é consenso que a garantia de emprego da

gestante, embora relativa, é absoluta durante os 120 dias da licença-maternidade, pois nesse período o contrato de trabalho encontra-se interrompido, não podendo haver demissão (RESENDE, 2020, p. 862).

Vejamos também a decisão da SDI-2 publicada no Informativo nº 05 do TST parece acolher a tese da garantia de emprego absoluta para a gestante.

[...] RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO RESCISÓRIA. ESTABILIDADE. GESTANTE. TRANSFERÊNCIA PARA OUTRA LOCALIDADE. FECHAMENTO DO ESTABELECIMENTO. RECUSA DA EMPREGADA. JUSTA CAUSA. INEXISTÊNCIA. PROVIMENTO. Hipótese em que o acórdão rescindendo proferido pelo Tribunal Regional considerou justa a dispensa da reclamante, embora gestante, por entender que a estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, “b”, do ADCT não lhe assegurava o direito de opor-se à transferência imposta pela Empresa para outra localidade em decorrência do fechamento da filial na qual ela laborava. Referida decisão, contudo, contraria frontalmente a garantia da estabilidade conferida à gestante, assegurada no aludido dispositivo constitucional. Esta Corte Superior já firmou o entendimento de que o fechamento da filial na qual laborava a obreira não constitui óbice à manutenção da estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, “b”, do ADCT. Com efeito, o referido dispositivo constitucional, ao prever tal garantia, não condiciona o direito à estabilidade à existência de atividades regulares na Empresa. Isso porque, como se sabe, os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo próprio empregador, que deve efetivamente suportar as perdas advindas do empreendimento, nos exatos termos do que dispõe o artigo 2º da CLT. Por outro lado, vale registrar que, embora a transferência em virtude do fechamento de filial da Empresa encontre respaldo na lei, mais especificamente no artigo 469, § 2º, da CLT, não se pode impor à empregada gestante a obrigação de com ela anuir a fim de ter assegurado o direito à estabilidade. Saliente-se que a norma assecuratória do direito à estabilidade provisória da gestante constitui preceito de ordem pública e, portanto, de caráter indisponível, que objetiva, em última análise, a proteção do nascituro. Por tais razões, merece acolhimento o pleito rescisório da autora, tendo em vista que, na condição de gestante e portadora da estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, “b”, do ADCT, não poderia ter sido dispensada sem o pagamento das verbas trabalhistas pelo fato de ter recusado a ordem de transferência do seu empregador para outra localidade em face do fechamento da filial da Empresa na qual laborava. A garantia no emprego da empregada gestante encontra respaldo constitucional, de sorte que a sua recusa em ser transferida para outra localidade não pode ser tida como justa causa a obstaculizar a percepção das verbas devidas em decorrência da estabilidade. Recurso ordinário conhecido e provido (TST, SDI-II, RO-298-04.2010.5.15.0000, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 10.04.2012, DEJT 13.04.2012) (RESENDE, 2020, p. 862).

Porém, a estabilidade gestacional se torna provisória, pois a empregada tem a garantia do seu emprego em razão de circunstância temporária, a mesma está

prevista em lei, pois a empregada tem o vínculo empregatício mantido até que todo o período da situação referida se finaliza. Vejamos a seguinte decisão:

[...] ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RENÚNCIA. GESTANTE. A atual, iterativa e notória jurisprudência desta Casa se posiciona no sentido da impossibilidade de renúncia à estabilidade provisória da empregada grávida, conforme diretriz traçada no art. 10, II, "b", do ADCT, na medida em que se trata de norma especialmente direcionada à proteção do nascituro e, portanto, a gestante não poderia dela dispor. Estabelece-se, isto sim, a responsabilidade objetiva do empregador pelos salários e garantias inerentes ao contrato de trabalho durante todo o período ao longo do qual é assegurada a referida estabilidade. Precedentes. Recurso de revista não conhecido (TST, 8ª Turma, RR-1141-74.2013.5.03.0039, Rel. Des. Convocado Breno Medeiros, Data de Julgamento: 16.12.2015, DEJT 18.12.2015).

Não se pode confundir a garantia de emprego à gestante com a licença maternidade, sendo assim considerado o período de afastamento da gestante do trabalho, pois nesse período a mesma recebe o benefício previdenciário, ou seja, o salário maternidade, pelo período de 120 (cento e vinte) dias, a garantia de emprego se dá desde a confirmação da gestação até 05 (cinco) meses após o parto (RESENDE, 2020).

O salário maternidade, de acordo com o artigo 71 da Lei 8.213/91 é concedido para momentos exclusivos, sendo concedido a empregada durante o período de 120 (cento e vinte) dias, podendo dar início até 28 (vinte e oito) dias que antecede o parto. As empresas Cidadãs concede a essas empregadas o período de 180 (cento e oitenta dias).

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

A Reforma Trabalhista amplia o período de pagamento da licença maternidade, desenvolvendo a criação do salário maternidade, em casos de gravidez de risco, a empregada poderá receber o benefício se for comprovado durante os 09

(nove) meses de gestação, além dos 120 (cento e vinte) dias já previstos na legislação (CORREIA, 2018).

Em casos de aborto a empregada não tem direito a garantia à estabilidade, mas tem direito ao repouso remunerado de 2 (duas) semanas, direito previsto no artigo 395 da Consolidação das Leis do Trabalho, porém existem dois fatores em casos da criança nascer sem vida ou falece após o nascimento. O fato gerador da situação é o parto, então a empregada faz jus a sua garantia de emprego, mesmo que a criança não tenha nascido com vida (RESENDE, 2020).

Vólia Bomfim Cassar defende esta primeira corrente, argumentando que a mulher, neste caso, além de ter garantida a licença-maternidade, consoante as regras previdenciárias, ainda se expõe a intensa dor moral e física no período pós-parto, sendo a garantia de emprego um alento diante da sua perda (RESENDE, 2020, p.867).

A outra hipótese é equiparada ao aborto, sendo assim, nesse caso não tem a garantia de emprego, o principal argumento esta corrente é considerada a proteção constitucional, levando em consideração o nascituro, sendo assim na falta do mesmo não há direito a estabilidade (RESENDE, 2020).

Em casos de adoção, a Reforma Trabalhista trouxe esse direito de garantia de emprego, incluindo o parágrafo único no artigo 391-A da Consolidação das Leis de Trabalho, então, mediante que conceda a guarda provisória no caso da adoção, o adotante faz jus a garantia do emprego, ou seja, tem direito a estabilidade até o quinto mês após a adoção (RESENDE, 2020).

### **1.3. Garantia de Emprego**

A garantia de emprego é o gênero do qual a estabilidade faz parte. Porém a garantia de emprego é toda uma forma de desestímulo à dispensa, e incentivando a admissão, pretendendo diminuir sempre o desemprego, caracterizando um cunho social, político e econômico. Enquanto a estabilidade se trata de um instituto trabalhista que bloqueia o empregador de dispensar determinado empregado de acordo com algumas situações.



Embora sejam muito parecidos, a estabilidade com a garantia de emprego, existem diferenças entre eles, sendo que a garantia dá o direito ao funcionário de continuar com o vínculo empregatício, já a estabilidade traz uma vantagem jurídica, através de uma circunstância contratual ou pessoal (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, 2019, p. 1499).

A garantia no emprego é determinada como a continuidade temporária concedida ao empregado por tempo determinado e por situação fixada em lei. A garantia no emprego possui divergências na denominação, dessa forma possui alcunha de garantia de emprego ou estabilidade provisória, conforme diz Martins “a Garantia de Emprego restringe o direito potestativo do Empregador de dispensar o Empregado sem que haja motivo relevante ou causa justificada durante certo período de tempo [...]” (2015. p. 344).

A garantia de emprego representa como se fosse uma das maiores conquistas dos trabalhadores, pois consiste o direito de perdurar com o vínculo empregatício, desde que haja ocorrências das possibilidades reguladas em lei, está garantia de emprego é provisória e dá a ideia de temporariedade, sendo que garante o vínculo empregatício por um determinado tempo.

## **CAPÍTULO II – MEDIDAS NO ENFRENTAMENTO DA EMERGÊNCIA DA SAÚDE PÚBLICA DA EMPREGADA DECORRENTE DA COVID-19**

A Pandemia Covid-19 fez com que o mundo inteiro entrasse em desespero, onde pegou todos despreparados, com isso várias áreas foram afetadas, porém as que sofreram maior impacto foi a do direito empresarial e direito trabalhista, trazendo prejuízos, bem como o fechamento de empresas, o índice de desemprego aumentou e a economia também foi muito prejudicada.

Com esse impacto, os trabalhadores informais foram os primeiros a serem atingidos, depois, os trabalhadores formais, pela queda do faturamento das empresas, conseqüentemente as empregadas gestantes tiveram que serem afastadas pelo seu grau de risco em relação ao rápido contágio com o vírus.

Por fim, no âmbito legislativo foram editados diversos atos normativos, medidas provisórias, leis, decretos, a fim de que o vírus não tomasse uma proporção ainda maior (DINIZ, 2020).

### **2.1 Lei n. 13.979/2020**

No dia 06 de fevereiro de 2020, o governo publicou umas das primeiras medidas para enfrentamento durante o Estado de Emergência em Saúde Pública, como a quarentena e o isolamento social, com o intuito de conter a propagação do vírus, foi determinado também o fechamento das atividades não essenciais, com isso ocorreu várias suspensões do contrato de trabalho

A Lei 13.979 de 06 de fevereiro de 2020, surge com o intuito de conter a propagação do vírus por meio da execução de algumas medidas, nas quais se ressaltam a quarentena, o isolamento social, testes laboratoriais, coleta de amostras clínicas, tratamentos médicos específicos, entre outras (VEIGA; SIVOLELLA, 2020).

Visando a contenção da transmissão do vírus, o Governo Federal e os Governos Estaduais, determinaram o fechamento dos estabelecimentos de atividades não essenciais, acarretando o fechamento de diversos setores e a suspensão do trabalho, pondo em prática o isolamento social e a quarentena, por 15 (quinze) dias, inicialmente.

A referida lei propõe o isolamento e a quarentena, sendo que o isolamento envolve na questão de separação das pessoas doentes ou contaminadas, já a quarentena recai sobre restrições de atividades e a separação de pessoas com suspeita de contaminação, evitando assim aglomerações, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do vírus.

Na visão do Ministro Marco Aurélio de Mello, ressalta que “acrescido de interpretação conforme a CF § 9º do art. 3º da Lei nº 13.979/20, a fim de explicitar que, preservada a atribuição de cada esfera de governo, nos termos do inciso I do art. 198 da CF, o presidente da República poderá dispor, mediante decreto [...]”, portando o referido Ministro reforça sobre as medidas de isolamento social relativamente aos serviços públicos e as atividades essenciais (VEIGA; SIVOLELLA, 2020, *online*).

### *2.1.2 A declaração do estado de emergência*

Em 31 de dezembro de 2019 foi identificado em Wuhan, na China o primeiro caso de COVID-19, em meados de fevereiro de 2020, o contágio do vírus em outros países teve uma proporção muito grande e rápida, sendo assim, a OMS (Organização Mundial da Saúde) definiu como uma pandemia, no Brasil foram 22.017.27 casos confirmados, destes 612.659 foram a óbito.

Entre suas características, como o tempo de incubação, facilidade no contágio, canais de transmissão de infectados sintomáticos e assintomáticos, fez com que a doença avançasse cada vez mais rápido pelo mundo, sendo agravada pela inexistência de um tratamento convencional, como por exemplo: vacinas e medicamentos eficazes.

Sua principal forma de propagação acontece quando gotas de fluidos corporais caem em superfícies compartilhadas, após alguém tossir ou espirrar. Então, a recomendação foi que a população aumentaria seus cuidados com a higienização, que usasse com frequência álcool gel e máscaras, assim tentaríamos evitar a disseminação.

Após a chegada no Brasil, nos trouxe um cenário de paralisações nos meios de produção e de uma conseqüente crise econômica, fazendo com que fossem necessárias análises e medidas urgentes em relação às medidas trabalhistas, visto as dúvidas geradas a respeito dos direitos dos empregadores e empregados, onde a maior preocupação dos empregados era o medo de ser desligado da empresa em meio o cenário em que estava vivendo.

Contudo, o Governo adotou novas medidas para o enfrentamento dessa pandemia decretando leis com o intuito de conter a propagação do vírus, essas medidas tomadas foram de extrema importância, a fim de reduzir impactos da situação de urgência e atender as necessidades públicas e de garantir a dignidade da pessoa humana.

## **2.2 Direitos trabalhistas garantidos à mulher gestante**

A empregada gestante perante a legislação tem seus direitos garantidos bem como a estabilidade provisória, reintegração, realocação de função, dispensa para consultas médicas, licença maternidade, ampliação de período de repouso, salário maternidade e intervalos para amamentação, todos esses direitos estão na Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho (RENZETTI, 2018).

O direito do trabalho visa preferencialmente zelar pela continuidade da empregada gestante em seu emprego a fim de dar uma vida com maior dignidade e segurança, sendo que grande parte das mulheres são as que colocam o sustento dentro de casa.

Seguindo essa ideia há duas seguranças que, de certa forma impossibilita que a empregada seja dispensada: garantias de emprego e estabilidade (FERREIRA; CAVALCANTE, 2018).

A estabilidade provisória de emprego está prevista no artigo 10 do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), onde possui a mencionada garantia da empregada gestante, desde a confirmação da gestação até cinco meses após o parto, não podendo ser dispensada sem justa causa.

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

A reintegração ocorre se após uma dispensa sem justa causa a mulher descobrir a gravidez, poderá ser reintegrada em sua atividade profissional, porém se a dispensa for por justa causa será válido o desligamento, desde que o mesmo esteja elencado no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (RESENDE, 2020).

O art. 394-A da CLT, diz que a empregada gestante que trabalha em locais insalubres poderá ser realocada de função enquanto durar a gestação ou lactação em locais salubres, mas para que isso ocorra a gestante deve apresentar atestado médico, já para as empregadas lactantes não precisa da apresentação de atestado.

A licença maternidade compreende com o afastamento remunerado do salário integral da empregada, sendo que tem o período de 120 (cento e vinte) dias, o mesmo será pago diretamente pela empresa, efetivando a compensação na ocasião do recolhimento da guia da Previdência Social, a empregada precisa dessa licença para poder cuidar de seu filho sem correr riscos de perder seu emprego (RENZETTI, 2018). Completa Resende (2020, p. 929):

O salário-maternidade é devido pelo INSS. Por sua vez, [...] (e inclusive consta de Recomendação da Organização Internacional do Trabalho – OIT) que o custeio da licença-maternidade seja feito de forma concorrente, pela sociedade, através do órgão previdenciário, e não pelo empregador, a fim de evitar a restrição do acesso da mulher ao mercado de trabalho.

A empregada gestante tem direito a 6 (seis) consultas médicas e demais exames complementares, sendo que é dispensada do seu horário de trabalho para realização dos mesmos, conforme art. 392 da CLT, essas dispensas podem ocorrer sem prejuízo de seu salário e demais direitos. Podem ser ampliadas em números indeterminados, as consultas e exames, se o médico exigir (RENZETTI, 2018).

### *2.2.1 O direito da gestante, do nascituro e a dignidade da pessoa humana*

Nos dias de hoje a busca pelo ambiente de trabalho adequado e pela qualidade de vida é progressiva. Sabemos que, por vários anos nem o trabalhador nem o ambiente de trabalho eram levados a sério, em relação as condições de saúde com as atividades exercidas no trabalho devendo preocupar com o bem estar do trabalhador, ambiente físico, crescimento pessoal, integração social entre outros. Atualmente a qualidade de vida do empregado no ambiente de trabalho está sendo levada mais sério. Ademais, a proteção da vida, que é o direito fundamental do nascituro, está inserida no Título II, do artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal, o qual dispõe:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...] (BRASIL, 1988).

Para esta vertente que a Constituição Brasileira caminha, a fim de propagar direito a vida, pois se coloca ao alcance dos mesmos direitos extrapatrimoniais que conservam sua vida, integridade física, privacidade e honra, sem qualquer discriminação, consoante o princípio da dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988).

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) também pode ser adotado como fonte de aplicação subsidiária aos direitos fundamentais do nascituro, diz Pereira (2008, p.235):

O art. 3º, ECA, estabelece que a criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais da pessoa humana sem prejuízo da proteção integral de que trata a Lei nº 8.069/90. Não se pode, portanto, afastar a criança do conceito de pessoa. Ao assegurar-lhe o direito à vida, a Carta Magna e a Lei 8.069/90 se alinham à orientação adotada pela Convenção Internacional dos Direitos da criança ao identifica-la no art. 1º como 'todo ser humano menos de 18 anos de idade, salvo se, em conformidade com a lei aplicável à criança, a maioridade seja alcançada antes'.

Ao tutelar o trabalho da empregada gestante, é possível ver que são os direitos básicos de qualquer pessoa ou trabalhador, como a dignidade da pessoa humana tanto da mulher quanto a vida do nascituro; os direitos sociais previstos no artigo 6º; os direitos da criança previsto no artigo 227, e a proteção da família do artigo 226, todos da Constituição Federal que esses direitos sejam garantidos e apreciados (ALMEIDA, 2014).

### **2.3 Art. 7º, inciso XXII da CF/88**

A Constituição Federal determina em seu art. 196, como direito de todos e dever do Estado: a saúde, e estabelece em seu art. 6º que, a saúde é um direito social, ou seja, deve ser preservado e ter todo cuidado, a saúde é um acesso universal e igualitário, as normas relacionadas à saúde ostentam caráter de ordem pública e, portanto, inderrogáveis e inafastáveis pela vontade das partes (MACHADO; FERRAZ, 2016).

Uma das características da norma é o seu caráter imperativo. Entretanto, de acordo com o bem que pretende tutelar, o Estado protege-o de forma mais ou menos intensa. É o caso da saúde do trabalhador, cujas normas que visam a sua proteção são cogentes, de ordem pública, pois visam proteger a higidez física e mental do trabalhador.

Daí por que, é dever do interprete cumprir os diversos comandos e princípios constitucionais e infraconstitucionais que determinam a proteção ao meio ambiente do trabalho (art. 225 da CF), a redução dos riscos inerentes do trabalho (art. 7º da CF) e a proteção da saúde do trabalhador (CASSAR, 2018).

A disposição constitucional apresenta-se simplesmente como diretriz a ser observada pelo legislador. Presume a adoção de medidas que reduzam, eliminem ou neutralizem os riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Competirá a medicina do trabalho a indicação e a adoção das normas de saúde e higiene do trabalho, enquanto a engenharia do trabalho competirá a indicação e a adoção das normas de segurança do trabalho (CASSAR, 2018).

### *2.3.1 Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*

Para que as mulheres pudessem conciliar o trabalho com a maternidade, fazia-se necessário que o governo, como a sociedade adotassem mecanismos, assim podendo garantir a proteção do trabalho da empregada gestante, possibilitando que essas trabalhadoras trabalhe em ambientes saudáveis e seguros, fazendo o bem como para a gestante quanto ao nascituro (PEREIRA, 2017).

A saúde do trabalhador foi preocupação do legislador constituinte, razão pela qual a Segurança e a Medicina do Trabalho consistem em um dos direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988)

Embora haja essa previsão na Constituição Federal, Pereira (2017), relata que os riscos inerentes ao trabalho dizem respeito aos infortúnios do trabalho, e os mesmos podem ser não apenas reduzidos, como pretende a Lei Maior, mas eliminados ou neutralizados, sobretudo, pela Engenharia de Segurança do Trabalho.

Acrescenta, ainda, que a medicina do trabalho além de zelar pela saúde do trabalhador, na empresa, tutela a higiene do ambiente de trabalho, construindo, assim, o complemento indispensável do sistema de prevenção dos acidentes de trabalho. Não difere deste entendimento ao aduzir que o texto da Constituição Federal não é muito feliz para o fim a que se destina.



Afirma ainda que os trabalhadores têm direito ao controle técnico e administrativo eficaz de todos os riscos à sua saúde e integridade física e não somente à redução dos riscos inerentes ao trabalho, assim cita o autor Zocchio (2008, p. 35):

Riscos inerentes ao trabalho são entendidos como derivados das agressividades próprias das energias, maquinaria, produtos, etc. usados no trabalho. Esses riscos, no entanto, podem ser eficazmente controlados por meio de recursos e técnicas preventivistas de modo que evite agredir os trabalhadores. Em outras palavras, de reduzir a probabilidade de vir ocorrer acidentes e doenças de origem ocupacional. Além disso existem riscos que não são inerentes ao trabalho e que também fazem suas vítimas. São situações criadas nos locais de trabalho, por motivo de desorganização, manutenção precária das instalações e equipamentos, descuido ou desleixo administrativo, indisciplina, entre outros, contra os quais também existem medidas preventivas a serem tomadas.

Embora tecnicamente perfeito o texto da Lei Maior, expressa a preocupação de garantir os trabalhadores condições de trabalho que não sejam agressivas à sua saúde e integridade física, pretendendo assim também garantir um ambiente de trabalho digno.

Tem-se que trabalho seguro é aquele que não traz riscos ao trabalhador. No contexto, para Santos (2010), o trabalho deve ser cercado de medidas de proteção contra os riscos, de modo a proporcionar que a prestação de serviços seja extensão do direito a uma vida saudável.

### *2.3.2 Análise do artigo 394-A da CLT*

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT sofreu alterações expressivas em 2017, e, com o advento da reforma, surgiu uma proteção mais específica, com regulamentação quanto ao trabalho da gestante em ambiente insalubre, pois mediante orientação e comprovação médica, a empregada gestante poderá romper o seu contrato de trabalho, desde que o mesmo seja prejudicial a sua saúde.

Conforme o artigo 157, I, CLT, o empregador tem a obrigação de exercer e garantir o cumprimento de normas referentes a saúde e segurança do trabalhador, no decorrer do exercício das suas atividades laborais conforme art. 189 da CLT, e as tarefas insalubres estão citadas na Norma Regulamentadora (NR-15), descrevendo

os agentes químicos, físicos e biológicos, os quais são prejudiciais para a saúde do trabalhador.

Art. 189 - 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).

O art. 394 – A, CLT, foi incluso com a reforma trabalhista, trazendo a necessidade do afastamento da gestante que desempenha função insalubre, devendo ser adaptada em local salubre ou afastada durante todo o período gestacional, sendo realocada.

A importância que alguns empregados exercem suas atividades laborais em locais exclusivamente insalubres, como por exemplo os hospitais, nesse ambiente de trabalho não há local salubre, são exclusivamente locais insalubres, acarretando o afastamento da empregada gestante de seu posto de trabalho, para que o seu período gestacional seja em casa (PEREIRA, 2017).

Este mesmo artigo sofreu tais alterações, visando à proteção da gestante e do seu filho no período gestacional, até o período pós parto. Dessa maneira o trabalho da gestante em ambientes insalubres não afeta somente a empregada, como também o nascituro, identificando um padrão pela força do trabalho antes do nascimento da criança (MELO, 2017).

O agente nocivo é constituído por matéria, assim, sendo prejudicial diretamente a saúde da trabalhadora, tendo o empregador que resguardar a vida e a saúde de seus empregados, fornecendo os equipamentos adequados para atividade laboral, como EPI'S e inclusive o pagamento do adicional de insalubridade.

Para o jurista Nascimento (2014), a proteção ao meio ambiente do trabalho tem por suporte um conceito: para que o trabalhador atue em local apropriado, o Direito deve fixar condições mínimas a serem observadas pelas empresas, quer quanto às instalações onde as oficinas e demais dependências se situam, quer quanto

às condições de contágio com agentes nocivos à saúde ou perigo que a atividade possa oferecer.

Portanto, uma vez que a gestante precisa ser afastada do seu ambiente de trabalho por conta do local ser insalubre de grau máximo, a mesma precisa obter junto ao seu médico atestado recomendando o devido afastamento durante a gravidez, deve-se levar em consideração que este profissional não conhece o local do trabalho de sua paciente, nem mesmo tem grande conhecimento sobre as normas de segurança do trabalho assim para poder atestar os graus de insalubridade, sendo arriscado conceder a decisão exclusivamente ao médico (LAPA; KERTZMAN, 2018).

Com a reforma trabalhista em 2017, que incluiu o dispositivo do art. 394-A, da Consolidação da Leis do Trabalho, vindo a flexibilizar o que estava disposto na antiga Lei, mitigando o trabalho das grávidas em locais insalubres. O novo artigo, está assim transcrito:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:  
I - Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;  
II - Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação;  
III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, 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 [...] (BRASIL, 1943).

Importante ressaltar o que foi manifestado na Lei, afronta também o art. 170, CF, aborda acerca dos princípios gerais da atividade econômica, vez que desvaloriza o trabalho humano quando obriga as gestantes e lactantes a exercerem as suas atividades em ambientes insalubres (BRASIL, 1988).

Ressalta-se que, a redação trazida pela Reforma Trabalhista traz uma grande decadência em relação a proteção da maternidade, uma vez que priorizou a afastamento da gestante em grau máximo de insalubridade, porém quando os agentes

forem de grau mínimo ou médio o afastamento poderá ocorrer somente com a apresentação de atestado médico, emitido pelo profissional que acompanha a gestante (JUSNAVEGANDI, 2021).

Deve-se lembrar que existem várias trabalhadoras de baixa renda, não tendo condições de procurar um médico, para poder atestar a não possibilidade de exercer suas funções em locais insalubres, pois a mesma tem a possibilidade da perda do adicional de insalubridade, e por outro lado, a saúde do nascituro fica comprometida, sendo que o mesmo ficará exposto em locais insalubres.

Diante desse cenário o ideal é afastar as trabalhadoras gestantes de qualquer atividades insalubres, pois trata de cuidados com a saúde da pessoa, pode-se concluir que o artigo 394-A da CLT não se preocupa com a saúde da gestante em geral, a maior preocupação é com a saúde do nascituro (SABINE, 2020).

A Constituição Federal em seu artigo 6º, assegura aos trabalhadores o direito social a saúde e proteção a maternidade, e os direitos da gestante já elencados anteriormente, também afronta os valores sociais no ambiente de trabalho e a dignidade da pessoa humana, tal qual a erradicação da pobreza e o objetivo principal do Estado, conforme diz a Constituição (BRASIL, 1988).

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...].

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária; II – garantir o desenvolvimento nacional; III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (BRASIL, 1988).

Por fim, o dispositivo em comento, descumpre o direito a saúde das gestantes e de seu nascituro, está especificado no artigo 196 CF, o qual expõe que a saúde e direito de todos e dever do Estado, que deve garanti-la mediante políticas sociais e econômicas que visem a redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário as ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988).

### **CAPÍTULO III – A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DA EMPREGADA GESTANTE E A LEI 14.151/2021**

A Pandemia Covid-19 fez com que o Governo emitisse novas regras trabalhistas visando a proteção dos empregados e também dos empregadores, a fim de minimizar os impactos no mercado de trabalho e resguardar a economia do país, sendo emitidas medidas provisórias com a finalidade de, entre muitos os objetivos, manter o vínculo empregatício de muitos trabalhadores e não gerar desempregos em massa.

Com a finalidade de proporcionar uma maior proteção e prevenção às mulheres gestantes, o poder público tomou uma série de iniciativas para proteger as empregadas grávidas, como a elaboração de medidas provisórias e promulgação de leis que viabilizassem a suspensão do contrato de trabalho e outras medidas que viabilizassem proteção e continuidade do contrato de trabalho.

A proteção da empregada gestante se fez necessária nesse período de pandemia covid-19, vez que esta, ao trabalhar em um ambiente coletivo se encontra em maior vulnerabilidade em contato do vírus, colocando em risco sua vida e a de seu bebê. Diante desse cenário, ao Poder Público cabe tomar medidas preventivas para minimizar os riscos e proteger o bem mais importante, que é a vida.

Nesse contexto, buscou-se um estudo mais aprofundado sobre as alterações, aplicações e impactos que essas mudanças legislativas proporcionaram na prática, demonstrando correntes doutrinárias favoráveis e desfavoráveis, bem como o

posicionamento jurisprudencial vigente, a fim de compreender o tema proposto e viabilizar uma perspectiva de cenários futuros.

### **3.1 O contrato de Trabalho**

No que se refere ao contrato individual do trabalho, que pode ser tácito, verbal, escrito, por prazo indeterminado, por prazo determinado ou por equipe, cumpre salientar que, embora a CLT se utiliza da expressão “contrato de trabalho”, doutrinadores como Saraiva (2012, p. 88), defende que o termo correto seria “contrato de emprego”.

Essa mudança de expressão é explicada por Martins (2011, p. 88) ao ressaltar que:

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como o autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria gênero e o contrato de emprego, a espécie.

Nesse sentido, entende-se que o uso da expressão “contrato de emprego” é mais adequado, por especificar o tipo de contrato determinado e especifica a relação existente entre empregado e empregador. No entanto, a CLT, em seu art. 442 conceitua que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943).

Saraiva (2012, p. 87) reafirma esse conceito ao dizer que o contrato individual de trabalho:

[...] é o acordo de vontades, tácito ou expreso, pelo qual uma pessoa física, denominada empregado, compromete-se, mediante o pagamento de uma contraprestação salarial, a prestar trabalho não eventual e subordinado para pessoa física ou jurídica, denominada empregador.

O próprio conceito acima já traz algumas das características jurídicas do contrato de trabalho, complementadas pelos artigos 2º e 3º da CLT, que consideram empregador, pessoa física ou jurídica, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria (onerosidade e bilateralidade) e dirige a prestação pessoal de serviço do empregado, toda pessoa física (pessoalidade) que prestar serviços (bilateralidade) de natureza não eventual (sucessividade) ao empregador, sob a dependência deste (subordinação) e mediante salário (onerosidade) (BRASIL, 1943).

Apresentados o conceito do contrato individual do trabalho, seus elementos e características para sua constituição e aferição de validade, foram adotadas algumas medidas no Brasil para preservar os direitos dos empregados e fortalecer os vínculos empregatícios no período de pandemia covid-19.

### **3.2 Medidas adotadas pelo Brasil para reduzir os impactos da pandemia sobre o contrato de trabalho**

Com o intuito de enfrentar e minimizar os efeitos da pandemia Covid-19, uma série de medidas foram tomadas em diversos setores da sociedade, dentre as quais se destacam a área da saúde e o âmbito trabalhista, com efeitos imediatos em razão da complexidade do tema e grande crise global.

Na esfera trabalhista, destacam-se as medidas provisórias nº 927 e 936 de 2020, bem como a Lei nº 14.020/2020, que surgem com o intuito de proteger os trabalhadores, manter os postos de emprego no país e avançar em direção à adoção de medidas com o objetivo de enfrentar o estado de calamidade pública na vigência da Pandemia Covid-19, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020.

Uma das primeiras medidas a serem adotadas foi a determinação do fechamento dos estabelecimentos de atividades não essenciais, forçando o isolamento social e a quarentena, com isso, em razão da Constituição Federal de 1988 prever somente a redução de salário através da celebração de convenção ou acordo

coletivo, criou-se as medidas provisórias nº 927 e 936 para autorizar a suspensão contratual e a redução salarial.

A Medida Provisória nº 927, promulgada em 22 de março de 2020, foi criada com o intuito de criar condições para a preservação de empregos, principalmente aqueles que não se enquadravam nos serviços caracterizados como não essenciais, assim, durante sua vigência de 120 dias, foram estabelecidos incentivos e flexibilizações trabalhistas como:

o teletrabalho, a antecipação de férias, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação e o adiamento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), antecipação do pagamento do abono anual em 2020 e outras disposições em matéria trabalhista (NICOLAU, 2020, p. 09).

Em suma, trata-se de medidas alternativas para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrente do estado de calamidade pública, assim como na medida provisória de nº 936, promulgada em 01 de abril de 2020, que surge com o intuito de instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Empregado e da Renda, regulamentando as relações de emprego em tempos de pandemia Covid -19 (NICOLAU, 2020).

Surge o Programa emergencial de manutenção do emprego e da renda, com o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a redução proporcional da jornada de trabalho e salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho (NICOLAU, 2020).

Ressalta-se que a MP nº 936, após ser aprovada no Congresso Nacional, com alguns vetos, foi convertida na Lei nº 14.020/20, prorrogando por mais alguns meses o auxílio emergencial e trazendo inclusões como regras para gestantes e deficientes, a serem destrinchados nos próximos tópicos (NICOLAU, 2020).

### **3.3 A Suspensão do Contrato de Trabalho para gestantes**



Em razão da pandemia Covid-19, o mercado de trabalho deparou-se com inúmeras restrições e diversas medidas de segurança a fim de minimizar os impactos desta e frear os casos de infectados pelo vírus no país, dentre tais medidas, a proibição do funcionamento de serviços não considerados essenciais, vez que, seu funcionamento ensejava a reunião de muitas pessoas em um só local.

Medidas como revezamento de escalas, limitação do horário do funcionamento, uso de máscaras e demais equipamentos de proteção individual, como uso de álcool 70%, foram algumas das medidas adotadas pelos órgãos responsáveis de orientar e decretar nortes à população.

Diante desse cenário epidemiológico, tendo em vista que muitas empresas foram proibidas de funcionarem em determinados períodos e/ou obrigadas a diminuir suas fabricações e prestação de serviços, o governo teve de buscar formas de manter os vínculos empregatícios e evitar o desemprego em massa.

Dentre os direitos garantidos a todos os trabalhadores e as hipóteses existentes de sustação do contrato de trabalho, incidem a possibilidade de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, tendo cada uma destas distintos conceitos, hipóteses e efeitos jurídicos (SARAIVA, 2012).

Acerca da interrupção, Delgado (2011, p. 1.052) conceitua como sendo “a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho, quais sejam, a prestação de trabalho e a disponibilidade perante o empregador”. Assim, na interrupção, apesar de não haver a prestação do serviço pelo empregado, o empregador mantém a responsabilidade de pagar todas as obrigações patronais.

A suspensão do contrato de trabalho, por sua vez, é a paralisação provisória do contrato de trabalho, o empregado não tem a obrigação de prestação de serviços e o empregador não tem responsabilidade de pagamento do salário e nem dos encargos (RESENDE, 2020).

Nesse período de suspensão não é computado como tempo de serviço, não conta como tempo de contribuição com a Previdência Social e interfere na contagem do período aquisitivo das férias, assim cita o autor Resende (2020, p. 693):

É a cessação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho. O vínculo empregatício se mantém; porém, as partes (empregador e empregado) não se submetem às principais obrigações contratuais enquanto dure a suspensão. Principais consequências da suspensão do contrato de trabalho: o empregado não presta serviços e não se mantém à disposição do empregador; o empregador não paga salários; o período de suspensão não é computado como tempo de serviço.

Assim, a Lei nº 14.020/20 (antiga MP nº 936), trouxe, de forma específica, disposição sobre a empregada gestante e inovou ao aplicar as mesmas regras a empregada adotante, permitindo a suspensão do contrato de trabalho e alterando as determinações referentes ao salário maternidade, em razão da vulnerabilidade ao vírus e exposição no ambiente de trabalho:

Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos:

III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Nesse contexto, a lei também estendeu as garantias às empregadas domésticas, ao prever em seu artigo 22 que “a empregada gestante, inclusive a doméstica, poderá participar do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, observadas as condições estabelecidas nesta Lei” (BRASIL, 2020).

Conforme já ressaltado, como regra geral, a literalidade da expressão do contrato de trabalho importa a não prestação dos serviços por parte do empregado e o não pagamento salarial por parte do empregador, situação que não se estende no caso das empregadas gestantes, que mesmo não havendo possibilidade de exercício laboral pelo afastamento, o salário deve ser garantido, havendo inclusive julgados

isolados, que serão comentados em próximos tópicos, que estendem as disposições aos benefícios previdenciários.

### **3.4 O afastamento do trabalho presencial da gestante por meio da Lei 14.151/2021**

Em 12 de maio de 2021 foi publicada a Lei 14.151/2021 afastando as empregadas gestantes de suas atividades presenciais, onde as mesmas deveriam ser realocadas para trabalho remoto, teletrabalho e trabalho à distância ou até mesmo ter uma licença remunerada caso não se enquadre em nenhuma das opções que a lei sugere. A Lei 14.151/2021, em seu artigo 1º, assim descreve:

Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

A Lei surge com o objetivo de reduzir o número de infecção pelo coronavírus, uma vez que as gestantes são do grupo de risco e já fez delas inúmeras vítimas, então o que visa a lei é retirar as gestantes de trabalho presencial, porém, garantindo a sua fonte de renda, sem nenhum prejuízo em sua remuneração, uma vez que as mesmas estão à disposição para trabalho à distância (BRASIL, 2021).

Desse modo, conforme previsão do artigo 10 da referida Lei, após o fim da suspensão do contrato de trabalho, a empregada gestante possui garantia de emprego durante o mesmo período de suspensão do contrato de trabalho, que é de até 120 dias, sendo considerado uma interpretação da estabilidade gravídica constitucional, prevista no artigo 10, II, “b”, ADCT, da Constituição Federal de 1988 (CAVALCANTE, 2021).

Nesse contexto, ressalta-se que a suspensão do contrato de trabalho para as empregadas gestantes, da forma como foi disposta, despertou correntes

favoráveis, mas também, correntes que são contrárias a essa suspensão, em razão das implicações que esta gera na relação trabalhista.

No que tange às correntes favoráveis, para a empregada gestante não é benéfico a suspensão de contrato de trabalho pela Medida Provisória 1.045/2021, o vantajoso é o que propõem a Lei 14.151/2021, sendo que a referida Lei estabelece o pagamento integral do salário, resguarda a empregada de todos os seus direitos sem nenhum prejuízo e da segurança do seu contrato de trabalho (JUSNAVEGANDI, 2021).

De modo geral, a suspensão de contrato de trabalho resulta em redução de cotas do décimo terceiro salário, redução do período aquisitivos de férias, não conta como tempo de serviço, o valor pago pelo Governo não tem incidência do depósito de FGTS, porém a Lei 14.151/21 é bem clara ao dispor que essas implicações não se estendem às empregadas gestantes, que não terão nenhum prejuízo em relação a sua remuneração (BRITO, 2021).

Por sua vez, as correntes contrárias defendem que a lei foi omissa em vários aspectos importantes, gerando dúvidas às empresas no que se refere a sua aplicabilidade, principalmente ao não especificar a aplicação em cargos não compatíveis com o home office ou teletrabalho, tais como caixa de supermercado, garçomete, cozinheira e doméstica.

Nesse caso, defende-se, portanto, que, como a lei é omissa nesse ponto, o empregador pode utilizar das medidas trabalhistas já existentes, observando alguns aspectos conforme explica Araújo (2021, *online*):

Assim, ainda que a norma seja omissa quanto aos casos em que a empregada possua cargo incompatível com home-office, entende-se ser possível suspender contrato de trabalho da gestante, desde que observados os seguintes aspectos: a) a necessidade de complementação para que a colaboradora não sofra redução salarial; b) necessidade de acordo escrito individual ou coletivo, de acordo com o salário da empregada; c) as estabilidades (gestacional e da MP) devem ser somadas conforme previsão expressa da MP.

Na prática, o fato de as colaboradoras gestantes permanecerem em casa a disposição e com remuneração integral, acarreta em grandes custos para as empresas. Para reduzir esses custos as empresas podem fazer uso de normas como MPs 1.045 e 1.046 que preveem alternativas para amenizar os custos no âmbito da relação de trabalho em razão da pandemia Covid-19 (ARAUJO, 2021).

Assim, caso a empregada gestante se recuse a afirmar o acordo individual de suspensão ou redução, podem ser utilizadas medidas a fim de minimizar esses custos, tais como a implementação do banco de horas negativo, o remanejamento para funções compatíveis ao trabalho à distância, a antecipação de férias, dentre outras (ARAUJO, 2021).

#### *3.4.1 O teletrabalho, trabalho remoto e trabalho a distância.*

O termo teletrabalho, trabalho remoto, trabalho em casa, trabalho a distância e home-office, frequentemente são utilizados como sinônimos para definir aquele trabalho que é realizado em casa, com a utilização de ferramentas de tecnologia e informação, proporcionando flexibilidade e maior qualidade de vida (BORGES, 2021).

No período da pandemia covid-19, mais do que nunca, termos como esses passaram a estar presente na rotina dos brasileiros, estando inclusive previstos na Lei 14.151/21, que prevê a suspensão do contrato de trabalho, tornando, como exemplo, o trabalho não presencial uma regra para empregadas gestantes, podendo este ser convertido em teletrabalho, trabalho a distância e trabalho remoto (BORGES, 2021).

Apesar e serem usados como sinônimos, importa salientar que teletrabalho e home office não se confundem. No teletrabalho, o colaborador fica desobrigado do controle de jornada e, por isso, também não há registro de horas extras ou adicionais noturnos. Já no Home Office (trabalho feito em casa – teletrabalho), não existe expressa previsão legal acerca desse controle, no entanto, a realização do trabalho ocorre de forma preponderante e não meramente eventual (BORGES, 2021).

O termo “teletrabalho”, em inglês conhecido como *telecommuting* e *teleworking*, também conhecido como “trabalho remoto”, é um conceito atual, que faz referência ao trabalho em domicílio, definido pelo Sociedade Brasileira de Trabalho e Teleatividades – SOBRATT (2019, *Online*) como uma “espécie do gênero trabalho à distância, no qual a prestação de serviços pelo empregado se dá preponderantemente fora da sede da empresa, por meio da utilização de computadores e outros meios eletrônicos de comunicação”.

A reforma trabalhista também trouxe o conceito de teletrabalho ao afirmar no artigo 75-B, que:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017).

Com as implicações da pandemia Covid-19 e a necessidade do isolamento social, a Lei 14.151/21 também trouxe especificação acerca do trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador, alterando, conseqüentemente, o artigo 6º da CLT ao prever que:

Art. 6º- Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011, Redação dada pela Lei nº 12.551).

Desse modo, nesse tipo de contrato de trabalho precisa haver um acordo regulamentando a situação por escrito, existem divergências quanto ao pagamento de horas extras e a empresa está obrigada a fornecer garantias de condições adequadas ao trabalho (ergonomia) e combinar os custos (que devem ser cobertos pelo empregador).

Apesar da recomendação de que se formalize um contrato de trabalho demonstrando as condições de seu exercício, a MP 927, já mencionada

anteriormente, permitiu que empresas adotassem o teletrabalho sem a necessidade de acordos individuais ou coletivos, razão pela qual mais se adequa ao trabalho remoto por motivos de pandemia e não o teletrabalho.

No caso do home office, como já mencionado, existe a necessidade do registro do controle de jornada de trabalho. Neste sentido:

O trabalho realizado fora das dependências físicas do empregador é considerado à distância ou extramuros. Se realizado em casa, será chamado de *home office*. O *home office* pode ou não se dar em regime de teletrabalho. [...] Toda atividade que se realiza fora das dependências do empregador, que não é desenvolvido com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação será um trabalho externo ou em *home office* (PESSOA; MIZIARA, 2020).

Carlos (2020, p. 12) afirma que:

O home office subverteu a lógica e o uso do espaço privado da família, que se torna um espaço produtivo do capital subordinando o tempo familiar. Deste modo, impõe-se novas regras de convívio através de sérias imposições ao uso do tempo e dos espaços privados. Isto porque, como o espaço, o tempo doméstico também é totalmente subsumido à produção econômica, aumentando a exploração do trabalho e diminuindo aquele dedicado à vida privada. Nessa circunstância, a casa passa a ser a síntese dos espaços-tempos cotidianos antes desenvolvidos nos lugares diferenciados da cidade

Nesse contexto, a pandemia Covid-19 contribui para as alterações no contrato de trabalho, vez que empregadores e empregados tiveram de se adaptar a novas tecnologias, formas de interação e comunicação com as equipes, transformando o lar em ambiente de trabalho, entrelaçando-o às relações familiares (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

No dia 09 de março de 2022, foi sancionado pelo Presidente da República a alteração da Lei 14.311/2021, possibilitando o retorno das empregadas gestantes ao trabalho presencial. O texto condiciona esse retorno à imunização completa contra a Covid-19 (duas doses para as vacinas Pfizer, AstraZeneca e Coronavac ou dose única no caso da vacina Janssen), disposição que vale inclusive para as empregadas domésticas gestantes (CNH BRASIL, 2022).

Importa salientar que, a suspensão do contrato de trabalho e a garantia dos direitos trabalhistas vigentes antes da última alteração supramencionada, seguem vigentes para a empregada gestante que não se vacinou ou que não está com o ciclo de vacinação completo, sendo considerado que não se vacinar é uma “expressão do direito fundamental da liberdade de autodeterminação individual” (CNH BRASIL, 2022).



## CONCLUSÃO

É notável que o avanço referente a proteção do trabalho da mulher foram responsáveis para combater a discriminação no mercado de trabalho, aderindo várias medidas necessárias para estimular e integrar a mulher no mercado de trabalho.

A Constituição Federal de 1988, e também a Consolidação das Leis do Trabalho apresentam regulamentação própria que buscam a proteção do trabalho da mulher, conquistas em busca pela igualdade. As garantias trazidas, a licença maternidade e a proteção no mercado de trabalho, são direitos trazidos por um Estado democrático.

Percebeu-se que nesse contexto apesar de existir uma concordância entre o instituto da estabilidade com o direito trabalhista, pois está fortemente ligado a proteção da mulher, porém a finalidade de garantir a permanência da mulher no ambiente de trabalho é preocupante. Diante da análise desse direito, percebe-se que a estabilidade não é somente para defender a empregada, mas também para que a mãe tenha os cuidados nesses primeiros meses de vida da criança.

É com base na concepção de justiça social, que se pode afirmar que o núcleo principal do Ordenamento Jurídico Brasileiro é a pessoa humana. Sendo, portanto, dever do Estado assegurar que cada indivíduo venha a ter uma vida com dignidade plena e absoluta.

Fundamentado nessa ideia, focalizando no que tange os direitos direcionados as empregadas gestantes, percebe-se o quanto foi extremamente

importante a intervenção estatal para a garantia de tais direitos nesse tempo de pandemia, preservando a vida da mãe (gestante) e a do nascituro.

O Governo estabeleceu medidas para a proteção da empregada gestante, tendo ocorrido a promulgação de leis a favor da proteção à saúde dessas empregadas (Lei n. 14.151/2021), determinando aos empregadores, o afastamento dos postos de trabalho, das empregadas gestantes, migrando-as, quando possível, para o trabalho remoto.

Diante disso, percebemos que o princípio da dignidade da pessoa humana protege a empregada gestante para que a mesma possa ter um trabalho digno, e que seu trabalho seja valorizado como de qualquer outro ser humano, e de uma forma geral podemos notar também que a estabilidade precisa de uma maior atenção, pois abrange uma série de consequências sociais e jurídicas, sendo que envolve quanto a subsistência da mulher como a do nascituro.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo. Os recentes avanços do direito da gestante na seara juslaboral. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 123, abr 2014.

ARAUJO, Acyene Lopes. Durante epidemia, contrato com trabalhadora gestante pode ser suspenso. **Revista Consultor Jurídico**, 21 de junho de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jun-21/araujo-contrato-trabalhadora-gestante-suspenso>. Acesso em: 19 mar. 2022.

BORGES, Lucas Joaquim. **Teletrabalho e Home Office não são a mesma coisa!** 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/346401/teletrabalho-e-home-office-nao-sao-a-mesma-coisa>. Acesso em: 19 mar. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 15 nov. 2021.

BRASIL. **Lei 13.979/2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>. Acesso em 15 nov. 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em 15 nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Painel Coronavírus – Brasil**. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em 27 nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Novo Coronavírus (Covid-19): Informações Básicas**. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/novo-coronavirus-covid-19-informacoes-basicas/>. Acesso em: 20 nov. 2021.

BRASIL. **Lei 14.020/2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento

do estado de calamidade pública. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>. Acesso em: 17 nov. 2022.

BRASIL. **Lei 14.151/2021**. 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm). Acesso em 27.02.2022.

BRASIL. Lei 8.213/1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 23 mai. 2022.

BRITO, Ednaldo. A suspensão do contrato de trabalho da empregada gestante e a Lei 14.151/2021. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 26, n. 6551, 8 jun. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/91044>. Acesso em: 19 mar. 2022.

CARLOS, Ana Fani Alessandri. A “revolução” no cotidiano invadido pela pandemia. *In*: CARLOS, Ana Fani Alessandri (Coord.). **COVID-19 e a crise urbana**. São Paulo: FFLCH/USP, 2020. p. 10-17.

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

CNH BRASIL. **Bolsonaro sanciona lei que prevê retorno de grávidas ao trabalho presencial**. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/bolsonaro-sanciona-lei-que-preve-retorno-de-gravidas-ao-trabalho-presencial/>. Acesso em 18 mar 2022.

CAVALCANTE, Caio Neno Silva. **O afastamento da trabalhadora grávida e a suspensão do contrato de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-set-01/opiniao-afastamento-trabalhadora-gravidasuspensaocontrato#:~:text=%22Lei%20n%C2%BA%2014.151%2F2021%20%E2%80%94,Par%C3%A1grafo%20C3%BAnico>. Acesso em 18 mar 2022.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. 11. ed., rev., atual e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 18.ed., São Paulo: LTr: 2019.

DINIZ, Nathalie Pagni. A Pandemia de Covid-19 e as relações de trabalho no Brasil. **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-23/nathalie-diniz-covid-19-relacoes-trabalho-brasil>. Acesso em: 15 nov. 2021.

FERREIRA, Jorge Neto.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Grupo GEN, 2018.

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

JUSBRASIL. **Supremo Tribunal Federal, recurso extraordinário: RE 629053**. São Paulo. Disponível em <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311629410/repercussao-geral-no-recurso-extraordinario-re-629053-sp>. Acesso em 24 de mai. 2022.

JUSNAVEGANDI. **A proteção da gestante no ambiente de trabalho insalubre e a aplicação do novo artigo 394-A, CLT**. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62978/a-protecao-da-gestante-no-ambiente-de-trabalho-insalubre-e-a-aplicacao-do-novo-artigo-394-a-da-consolidacao-das-leis-do-trabalho> Acesso em: 06 nov 2021.

LAPA, Antônio Neto da; KERTZMAN, Ivan. **Curso prático de Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant et al. **Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office**. Quando o home vira office. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637>. Acesso em: 19 mar 2022.

MACHADO, Costa.; FERRAZ, Anna Candida da. C. **Constituição Federal Interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. São Paulo: Manole, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

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

MELO, Raimundo Simão de. **Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre**. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/111554/2017\\_melo\\_raimundo\\_reforma\\_gravida.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/111554/2017_melo_raimundo_reforma_gravida.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 30 nov 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NICOLAU, Isabela Barbosa. **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/handle/123456789/291>. Acesso em: 17 mar 2022.

PEREIRA, Maria da Conceição Maia. **Visão Crítica Do Artigo 394-A Da Clt: proibição do trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre.** Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde da Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2017.

PEREIRA, Tânia da Silva. **Direito da criança e do adolescente: uma proposta interdisciplinar.** 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

PESSOA, Andre; MIZIARA, Raphael. **Teletrabalho à luz da Medida Provisória nº 927 de 2020:** um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais. Um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/teletrabalho-a-luz-da-medida-provisoria-no-927-de-2020-18042020>. Acesso em: 19 mar 2022.

RENZETTI, Rogério. **Série Provas & Concursos - Direito do Trabalho - Teoria e Questões Práticas.** 5.ed. São Paulo: Grupo GEN, 2018.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho.** 8.ed. São Paulo. GEN, 2020.

SABINE, Aysla. **As Mulheres-Mães do Direito do Trabalho: uma crítica à colonialidade de gênero das destinatárias das normas jurídicas trabalhistas de tutela da maternidade.** Dissertação em Direito. Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2010.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho versão universitária.** 5. ed. São Paulo, Método, 2012.

SOBRATT – **O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho.** Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/07052019-o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho>>/ Acesso em 19 mar. de 2022.

VEIGA, Aloysio Corrêa da; SIVOLELLA, Roberta Ferme. **Dejà-vu Histórico, normatividade e sociedade em mutação:** O direito em quarentena nas medidas de prevenção contra o covid-19. Disponível em: <https://forumturbo.org/wp-content/uploads/wpforo/attachments/46157/4115-Direito-do-Trabalho-na-crise-do-COVID-19-Alexandre-Agra-Belmonte-Luciano-Martinez-e-Ney-Maranho-2020.pdf> Acesso em: 15 nov. 2021.

ZOCCHIO, Álvaro. **Como entender e cumprir as obrigações pertinentes a segurança e saúde do trabalhador:** um guia e um alerta para os agentes de chefia das empresas. 2° Ed. São Paulo: LTR, 2008.