

A LEI Nº. 14.151/2021 E OS IMPACTOS NA REMUNERAÇÃO DA EMPREGADA GESTANTE AFASTADA

LAW No. 14.151/2021 AND THE IMPACTS ON THE REMUNERATION OF THE PREGNANT EMPLOYEE IN ABSENCE FROM WORK

Carlos Renato Cunha¹
Vitória Cambuhy Caetano²

Como citar: CUNHA, Carlos Renato; CAETANO, Vitória Cambuhy. A lei nº. 14.151/2021 e os impactos na remuneração da empregada gestante afastada. **Revista do Instituto de Direito Constitucional e Cidadania – IDCC**, Londrina, v. 6, n. 2, e041, jul./dez., 2021. DOI: 10.48159/revistadoidcc.v6n2.e041.

Resumo: Com o advento da pandemia do Coronavírus (COVID-19), as relações sociais e, consequentemente, trabalhistas, precisaram adaptar-se ao novo normal. O trabalho desenvolvido de maneira remota configurou-se a solução mais viável para a manutenção do emprego e da renda do trabalhador. Contudo, nem todas as profissões podem ser desenvolvidas remotamente. Dentre as leis, decretos e medidas provisórias promulgadas com o intuito de regular a situação laboral em meio à crise emergencial provocada pela COVID-19, a Lei nº. 14.151/2021 mostra-se a mais atual e especial em relação às gestantes. O presente artigo visa analisar a aplicação e problemática desta lei, especialmente no que tange à responsabilidade pela remuneração da gestante impossibilitada de desenvolver seu trabalho remotamente.

Palavras-chave: Lei nº. 14.151/2021; Gestante; Trabalho remoto; Remuneração.

Abstract: With the advent of the Coronavirus (COVID-19) pandemic, social and labor relations had to adapt to the new normal. The work developed remotely was the most viable solution for maintaining the worker's employment and income. However, not all professions can be developed remotely. Among the laws, decrees and provisional measures enacted with the aim of regulating the labor situation in the midst of the emergency crisis caused by COVID-19, law no. 14.151/2021 is the most recent and special in relation to pregnant women. The present article aims to analyze the application and problems of this law, especially with regard to responsibility for de remuneration of pregnant woman unable to develop their work remotely.

Keywords: Law no. 14.151/2021; Pregnant women; Remote work; Remuneration.

¹ Doutor em Direito do Estado pela Universidade Federal do Paraná - UFPR (2019). Mestre em Direito do Estado pela UFPR (2010). Especialista em Planejamento Tributário e Operações Societárias pela Faculdade Brasileira de Tributação - FBT (2015). Especialista em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Estudos Tributários - IBET (2005). Bacharel em Direito, pela Universidade Estadual de Londrina (2002). Procurador do Município de Londrina (PR) desde 2004. Professor do Mestrado Profissional em Direito, Sociedade e Tecnologias da Escola de Direito das Faculdades Londrina. Professor da Graduação em Direito na Pontifícia Universidade Católica - PUC-PR, Campus Londrina (PR). E-mail: carlosrenato80@gmail.com

² Especialista em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pelo Instituto de Direito Constitucional e Cidadania - IDCC. Bacharel em Direito pela PUCPR, campus Londrina. Advogada. E-mail: vitoriacambuhy_2@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Dentre as inúmeras mudanças ocasionadas pela pandemia do Coronavírus (COVID-19), o trabalho remoto (*home office*) e a execução de várias atividades de forma *online* podem ser citadas como algumas das mais recorrentes e necessárias a fim de frear o contágio da doença, bem como superlotação dos hospitais.

Algumas pessoas, por padecerem de determinadas doenças ou estarem sob determinadas condições são consideradas integrantes do grupo de risco, como por exemplo os idosos, diabéticos, pessoas com doenças pulmonares e gestantes (BRASIL, 2021).

O presente trabalho possui como foco a análise da situação da gestante frente às limitações impostas pela Covid-19, especialmente após o advento da Lei nº. 14.151 de 12 de maio de 2021, que determinou a obrigatoriedade do trabalho desenvolvido em *home office* pelas gestantes enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública decorrente do vírus, sem prejuízo de sua remuneração.

A partir desta determinação legal, diversas dúvidas e conflitos começaram a surgir, principalmente no que diz respeito à responsabilidade pelo pagamento da remuneração da gestante durante seu período de afastamento, bem como o fato de que nem toda atividade laboral pode ser desenvolvida de maneira remota.

Por se tratar de tema relativamente novo, as decisões judiciais tem sido o parâmetro na busca de soluções para casos concretos, motivo pelo qual a pesquisa jurisprudencial tem maior peso no desenvolvimento do presente trabalho.

Inicialmente, far-se-á a análise das normas que visam a proteção do bebê e da gestante, desde o momento da descoberta da gestação até o pós-parto. Posteriormente, abordar-se-á o problema que tem gerado tanta insegurança jurídica nas relações de trabalho, qual seja: a lacuna normativa, ou ainda, a abordagem rasa do tema pelo poder legislativo, bem como qual tem sido o posicionamento dos tribunais na tentativa de solucionar a celeuma.

Por fim, será sugerida a solução mais cabível ao problema com a indicação do possível agente (trabalhista ou previdenciário) responsável pela remuneração da trabalhadora, com vistas a conferir o equilíbrio da relação trabalhista e de modo a informar minimamente as trabalhadoras gestantes e seus empregadores, hipótese a ser confirmada ao final do presente artigo.

A metodologia eleita para o desenvolvimento deste trabalho foram os métodos exploratório, interpretativo e dedutivo de pesquisa, análise de jurisprudência, legislação pátria e artigos científicos.

2 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA À GESTANTE E AO NASCITURO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

No Brasil, o Decreto 21.417-A de 1932 foi o primeiro texto legal a dispor sobre garantias/dignidade ao trabalho feminino e coibir condições degradantes de trabalho, principalmente às gestantes. Nele, o “auxílio-maternidade” foi inaugurado, bem como a proibição do trabalho em locais perigosos ou insalubres por mulheres gestantes.

O texto deste decreto foi recepcionado e complementado pelo Decreto nº. 24.273 de 1934 e, posteriormente, pela Constituição Federal de 1934. Importante mencionar que, a partir deste decreto, a gestação foi excluída das hipóteses de justa causa para dispensa, previsão legal que perdura até hoje como garantia da manutenção do contrato de trabalho (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2018, p. 926).

Nota-se que os direitos e garantias positivados por tais decretos e pela Constituição Federal de 1934, no que tange à proteção à gestante, foram recepcionados (ora integralmente, parcialmente ou de forma complementada) pelas constituições federais posteriores, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e leis previdenciárias.

A Constituição Federal de 1988 prevê em seu texto diversas garantias e vedações ao trabalho da mulher, de forma geral, e da gestante. Quanto a proteção do trabalho feminino, Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 927) ressaltam:

Na CF/88, destaca-se: (a) que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (art. 5º, I); (b) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo (art. 7º, XXX); (...) (f) proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos (art. 7º, XX).

Quanto à gestante, o artigo 7º, inciso XVIII prevê de maneira geral a “licença à gestante” pelo período de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo de seu emprego ou salário. Em seu art. 201, inciso II, há uma previsão constitucional relativa ao direito previdenciário da mulher em usufruir de proteção à maternidade, em especial àquelas gestantes.

No Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), há a vedação à dispensa sem justa causa ou arbitrária à gestante (art. 10, inciso II, alínea ‘b’), desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (estabilidade da gestante).

No que tange à Consolidação das Leis do Trabalho, os artigos 373-A, inciso II e 391 também trouxeram em seu bojo a vedação da recusa de emprego em razão da gestação (salvo incompatibilidade notória da atividade a ser desenvolvida com o estado de gestação), bem

como a exclusão da gravidez (ou matrimônio) como uma das hipóteses de justa causa para demissão da mulher.

Em seu artigo 391-A a CLT dispõe sobre a estabilidade provisória da gestante, remetendo ao art. 10, inciso II, alínea 'b' do ADCT, e em seu art. 392 há nova menção à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, também prevista no art. 7º, inciso XVIII da Constituição Federal.

Acerca do afastamento da gestante e lactante, a CLT prevê em seu art. 394-A e incisos as hipóteses em que estas serão afastadas de acordo com o grau da insalubridade presente no local de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração. Neste ponto, importante destacar que cabe a empresa o pagamento do adicional de insalubridade, e que, havendo impossibilidade de realocação da empregada para local salubre da empresa, a gestação será considerada como de risco, ensejando o pagamento de salário maternidade durante todo o afastamento (art. 394-A, §3º).

Nesta perspectiva, é necessário diferenciar o Salário-Maternidade, a Licença-Maternidade e a Estabilidade da Gestante. Ricardo Resende (2020, p. 929) elucida que:

Licença-maternidade é o período em que a empregada gestante fica afastada do trabalho, portanto sem prestar serviços, em virtude de nascimento de filho. Trata-se, para a doutrina majoritária, de hipótese de **interrupção contratual**, embora os salários sejam pagos pela Previdência Social. *Salário-maternidade*, por sua vez, é o pagamento a que faz jus a empregada durante a licença-maternidade. Tem natureza de **benefício previdenciário**. *Estabilidade da gestante*, por fim, é o período compreendido desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, em que fica **vedada a dispensa sem justa causa** da empregada. (grifo do autor)

Destaca-se que o salário-maternidade é pago pelo empregador, sendo posteriormente compensado pelo INSS por meio do abatimento nas contribuições previdenciárias. Contudo, caso a empresa queira aderir ao programa “Empresa Cidadã”, criado pela Lei nº. 11.770/2008, nasce a possibilidade de ampliação da licença-maternidade por mais 60 (sessenta) dias, ficando o pagamento do salário-maternidade a cargo do empregador, sem compensação pelo INSS.

Além destas previsões, a CLT dispõe sobre outros aspectos do trabalho da empregada gestante, como por exemplo a possibilidade de intervalos para amamentação (art. 396), saídas para consultas e exames médicos (art. 392, §4º), e repouso remunerado em caso de aborto espontâneo (art. 395).

Na esfera previdenciária, a proteção à mulher gestante ocorre pelo Salário-Maternidade, comentado anteriormente, que se caracteriza como benefício previdenciário e está previsto nos artigos 71 a 73 da Lei nº. 8.213/1991. Tal benefício pode ser usufruído pelas seguradas empregadas, trabalhadoras avulsas, domésticas, seguradas especiais, contribuintes individuais e facultativas.

Quanto à competência do INSS para pagamento, João Batista Lazzari e Carlos Alberto Pereira de Castro (2021, p. 449) lecionam que:

Quanto à natureza jurídica do salário-maternidade, não há que se confundir com a noção de salário *stricto sensu*, pois é benefício cujo ônus é integral da Previdência Social. Ainda que o empregador urbano ou rural tenha por obrigação adiantá-lo à trabalhadora em licença, o reembolso do valor adiantado é total, de modo que o INSS é o único responsável pelo efetivo pagamento do benefício. (...) (a) será devido pela previdência social enquanto existir relação de emprego, observadas as regras quanto ao pagamento desse benefício pela empresa; (b) durante o período de graça, a segurada desempregada fará jus ao recebimento do salário-maternidade, situação em que o benefício será pago diretamente pela previdência social.

Portanto, nota-se que o ordenamento jurídico brasileiro possui ampla proteção no que diz respeito ao trabalho da gestante, dispondo por meio de diversas fontes legislativas acerca de sua estabilidade, licença-maternidade, salário-maternidade, direito a intervalos, saídas para realização de exames, entre outros, sem qualquer prejuízo de sua remuneração, que é paga pelo empregador e compensada pelo INSS.

Da mesma forma, o ordenamento jurídico brasileiro confere proteção ao nascituro, pondo a salvo os seus direitos (art. 2º do Código Civil), penalizando o seu assassinato (art. 124 e seguintes do Código Penal), e conferindo ao mesmo a proteção à vida desde a concepção, conforme estabelecido na Convenção Americana de Direitos Humanos, recepcionada pelo legislativo brasileiro como Emenda Constitucional (art. 5º, §3º da Constituição Federal).

Todavia, tais regras e procedimentos, que antes eram de conhecimento geral e acabavam por garantir de forma razoável a proteção à gestante, foram colocados em xeque com o advento da pandemia do Coronavírus, que forçou a sociedade à adaptação de uma nova realidade no convívio social, abrangendo, conseqüentemente, o campo laboral.

Uma das razões de maior confusão no meio trabalhista e previdenciário foi a promulgação da Lei nº. 14.151/2021 que, muito embora possuísse o intuito de esclarecer a respeito da situação laboral da gestante durante a pandemia, provocou ainda mais dúvidas e insegurança jurídica sobre o tema, o que será trabalhado no próximo capítulo.

3 LEI Nº. 14.151/2021 E SUAS CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Em 12 de maio de 2021 foi promulgada a Lei nº. 14.151, com o objetivo de dispor “sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus.”

Nota-se que seu texto legal que se coaduna a todos os direitos e garantias constitucionais de proteção à gestante, bem como às leis mencionadas anteriormente, estando totalmente de acordo com o ordenamento jurídico no que diz respeito a tal proteção, reforçando-a ainda mais.

Contudo, apesar de possuir um objetivo nobre e necessário tendo em vista a proteção do direito à vida, tanto da mãe quanto do bebê, o texto normativo apresentou-se de forma rasa, abrindo precedentes para diversas dúvidas acerca do que deve ser feito nos contratos de trabalho em que a empregada é gestante.

A lei possui somente dois artigos, sendo que um deles serve apenas a título de informação acerca da data de entrada em vigor. Todo o seu conteúdo se resume no artigo 1º, a seguir transcrito:

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.

Em uma primeira leitura, parece natural e até mesmo justo que a empregada gestante permaneça afastada de suas atividades presenciais, a fim de exercê-las em seu domicílio, sem prejuízo de salário.

Todavia, as problemáticas que surgem a partir das tentativas de aplicação desta lei são numerosas, principalmente no que diz respeito aos casos em que o trabalho não pode ser desenvolvido em domicílio, por meios telemáticos ou simplesmente de forma remota e exigem a presença da empregada em seu local de trabalho, como é o caso, por exemplo, das empregadas domésticas, enfermeiras, profissionais do ramo da beleza (manicure, cabeleireira etc.) e caixas de comércio.

O ponto de grande embaraço nestas situações se dá em torno da responsabilização pelo pagamento da remuneração da empregada cujo trabalho é, por sua essência, presencial.

Antes de passar à análise pontual destas questões, é necessário retroceder às legislações que antecederam a Lei nº. 14.151/2021 e que até o advento desta, regularam de forma temporária a situação do trabalho e das gestantes no Brasil durante a pandemia.

A Medida Provisória nº. 927 de 22 de março de 2020 previu, como alternativas para a manutenção do emprego e da renda a implementação do teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento/antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação e diferimento do recolhimento do FGTS (art. 3º e incisos).

Tais alternativas possuem, por sua própria natureza, caráter temporário, vez que no início pensava-se que a Covid-19 não passaria de uma epidemia, não passível de tomar as proporções que tomou ao passar do tempo. Desta forma, a Medida Provisória nº. 927/2020 teve sua vigência encerrada em 19.07.2020.

A Lei nº. 14.020/2020 se mostra como uma alternativa mais “estável” para a proteção trabalhista durante o estado de calamidade pública decorrente do Coronavírus, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com medidas complementares para o enfrentamento da pandemia, quais sejam: pagamento de benefício emergencial, redução proporcional de jornada de trabalho e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho. Nota-se que a empregada gestante é abrangida por tal lei, podendo participar do programa.

Como forma de complementar esta lei, bem como substituir a Medida Provisória nº. 944 de 03 de abril de 2020, foi instituído o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, criado pela Lei nº. 14.043 de 19 de agosto de 2020, destinado a empresários, sociedades simples, sociedades empresárias, cooperativas, organizações da sociedade civil e empregadores rurais, todos com receita bruta anual superior a R\$360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) com o limite de R\$50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais).

Tal programa representa um suporte fornecido pela União por meio Poder Executivo para as classes de empregadores elencadas no parágrafo anterior, com vistas a impedir quaisquer embaraços no pagamento da remuneração de seus empregados.

A Medida Provisória nº. 1.046 de 27 de abril de 2021, que também visava a implementação de medidas trabalhistas como teletrabalho, antecipação de férias individuais e coletivas, banco de horas, entre outros, teve sua vigência encerrada em 07.09.2021.

Por sua vez, a Lei nº. 14.151/2021, objeto de estudo do presente artigo, limitou-se a tratar de forma exclusiva a respeito da proteção à saúde da trabalhadora gestante. Portanto,

conforme bem observa Rodrigo Trindade (2021, p. 617), esta tutela confere à lei a natureza de ordem pública, não podendo as partes dispor ou transigirem a seu respeito, até mesmo por meio de negociação coletiva, vez que se trata de norma de proteção à saúde e segurança do trabalho, sendo, portanto, de indisponibilidade absoluta.

Desta forma, pode-se dizer que, embora outras leis e medidas provisórias citadas anteriormente ainda continuem vigentes, vez que não foram revogadas ou transformadas em lei, respectivamente, a Lei nº. 14.151/2021 mostra-se a mais recente, especial e de caráter mais protetivo, vez que não abre espaço para “discussões” acerca do que deve ser feito no cenário atual. Havendo a confirmação da gestação pela empregada, esta deverá ficar afastada de suas atividades presenciais, sem prejuízo de sua remuneração.

A primeira e mais latente problemática encontrada na lei diz respeito à responsabilidade pelo pagamento da remuneração da empregada gestante afastada de suas atividades presenciais. Se levarmos em consideração que o trabalho pode ser desenvolvido de forma remota ou telemática no domicílio da empregada sem qualquer prejuízo de produtividade/entrega, não há maiores problemas; o trabalho será realizado pela empregada e a mesma será remunerada pelo empregador.

Contudo, nos casos em que o trabalho não pode ser realizado à distância, é evidente que o empregador ficará prejudicado, cabendo a ele arcar com a remuneração integral, sem qualquer desconto, sendo que nenhum serviço será prestado, como prevê a lei.

É possível que tal situação seja resolvida de maneira temporária, principalmente se os requisitos da Lei 14.043/2020 estiverem preenchidos, de forma a ensejar o ingresso da empresa no Programa Emergencial de Suporte a Empregos.

Contudo, nem todas as empresas e classes de empregadores cumprirão os requisitos para a auferir o suporte fornecido pela União, e o fato de não haver seu enquadramento em tal legislação não significa que a empresa estará apta a sustentar o contrato de trabalho de forma unilateral.

Pelo contrário, tal normativo (e tal prática) pode acabar por fazer justamente o que visa impedir: criar ainda mais estigma social para a contratação de mulheres e, conseqüentemente, deixá-las desprotegidas, vez que, passado o período de licença-maternidade e estabilidade da gestante, o empregador poderá demiti-la com vistas a impedir que tal situação se repita no futuro e que lhe seja imputado todo o ônus financeiro, sem qualquer retorno laboral.

Tal constatação decorre dos acontecimentos históricos no direito do trabalho brasileiro, quando das primeiras promulgações de leis protetivas ao sexo feminino, e é uma das maiores fontes do preconceito e estigma social na contratação de mulheres, que perdura até os dias de hoje.

Visando evitar tal consequência – drástica, porém certa – é necessário que o ônus pela manutenção do contrato cujo trabalho não pode ser exercido de forma remota pela empregada, não seja imputado somente ao empregador.

A solução mais cabível sugerida pela doutrina e mais optada pelos magistrados nos julgamentos de casos concretos, têm sido a imputação de responsabilidade ao órgão previdenciário (INSS), vez que nitidamente, tal remuneração reveste-se de caráter previdenciário, vez que “há impossibilidade temporária – em razão direta da gestação – de permanecer no trabalho presencial” (TRINDADE, 2021, p. 619), conforme veremos a seguir.

4 RESPONSABILIZAÇÃO PELA REMUNERAÇÃO DA TRABALHADORA GESTANTE AFASTADA

Pelo fato de a Lei nº. 14.151/2021 se tratar de normativo atual, as decisões judiciais têm sido a fonte principal pela qual todo o estudo acerca do tema tem se pautado, aliadas à análise da legislação pátria e Constituição Federal. De tais decisões, decorre o entendimento majoritário de que compete ao INSS a responsabilidade pela remuneração da trabalhadora gestante afastada, impedida de realizar suas atividades de forma remota (CONEXÃO TRABALHO, 2021).

O fundamento jurídico substancial para tal posição é a interpretação analógica do art. 394-A, §3º da CLT, que trata da impossibilidade de a gestante exercer suas atividades em local salubre da empresa, devendo ser afastada e ensejando a percepção de salário-maternidade (TRINDADE, 2021, p. 621).

No caso de gestação durante a pandemia da COVID-19, somente o fato de a empregada gestante estar na presença de terceiros e em contato com estes, já configura a “insalubridade” do local de trabalho, representada, neste caso, pelo risco de contágio da doença.

Neste sentido foi a decisão do juiz federal da 1ª Vara Federal de Jundiaí/SP, José Tarcísio Januário, no julgamento do Mandado de Segurança Cível impetrado por uma empregadora que requereu o pagamento dos salários pelo INSS à sua empregada doméstica:

A recente Lei 14.151, de 2021, previu hipótese peremptória de afastamento do trabalho presencial da empregada gestante; nestes termos: (...). Tratando-se de empregada doméstica, resta afastada a possibilidade de trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância, pelo que é de rigor a incidência da regra do caput do artigo 1º acima transcrito, que determina o afastamento do trabalho da empregada gestante, sem prejuízo da remuneração dela. Criado esse benefício (direito a prevenção ao risco de contágio pela Covid-19) pelo Estado, não pode ele ser suportado individualmente por determinadas pessoas, mas por toda a coletividade. A situação se amolda em tudo, então, à previsão do artigo 394-A da CLT, cujo parágrafo 3º, incluído pela Lei 13.467, de 2017, que criou hipótese de concessão de salário-maternidade antecipado. (...) Tais disposições da CLT possuem a mesma finalidade daquela prevista no artigo 1º da Lei 14.151, que é a proteção à maternidade e à mulher grávida. Outrossim, prevendo tal Lei 14.151 o direito da trabalhadora gestante a se afastar de sua atividade na hipótese de não ser possível o trabalho a distância, com a manutenção de sua remuneração, o ônus financeiro desse direito não pode recair sobre o empregador, exatamente pelos mesmos motivos das demais hipóteses de licença maternidade, que em última análise visa a não discriminar a mulher na relação de trabalho. (...) Em suma: estando em vigor a Portaria 188 de 2020, do Ministério da Saúde, que Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional; prevendo a Lei 14.151, de 2021, o direito da trabalhadora gestante se afastar de sua atividade quando não possível o trabalho à distância; e não sendo lícito carrear ao empregador – especialmente o doméstico, que nem mesmo abater de seu imposto de renda pode – o encargo relativo à licença maternidade da gestante, a única forma de garantir o direito da trabalhadora doméstica ao salário-maternidade antecipado, assim como o direito do empregador de não ter que arcar com benefício substitutivo do salário do trabalhador, é a concessão do salário-maternidade antecipado, à semelhança daquele previsto no artigo 394-A, § 3º, da CLT. (BRASIL, 2021c)

Acerca do argumento alegado pelo próprio INSS, qual seja, a inexistência de benefício próprio para eventual requerimento realizado junto à autarquia previdenciária, o douto magistrado assim entendeu:

Afasto a alegação da inexistência de ato coator pela ausência de prévio pedido administrativo, uma vez que nas próprias palavras da petição do INSS (id57562980): “Não há previsão legal para essa concessão. A impetrante simplesmente pleiteou benefício inexistente”. Logo, seria no mínimo um paradoxo se exigir que a impetrada ingresse com um requerimento cujo resultado resta escancarado como negativa por inexistência do benefício. Assim, a questão é litigiosa, afastando a alegada necessidade de prévio requerimento administrativo. É, portanto, possível a apreciação da matéria em sede de mandado de segurança. O mandado de segurança visa a proteger direito líquido e certo sempre que a pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, decorrente de ilegalidade ou abuso de poder. No caso dos autos, vislumbro presentes os fundamentos necessários à concessão da segurança (BRASIL, 2021c).

Portanto, quanto ao instrumento processual cabível para o pedido, entende-se pela decisão do magistrado ser possível a impetração de Mandado de Segurança, visando assegurar direito líquido e certo; no caso, o salário.

Diferentemente foi o caminho processual utilizado por uma empresa prestadora de serviços médicos, que ajuizou uma ação de procedimento comum objetivando a concessão de

tutela de urgência para que suas empregadas (no caso, enfermeiras) gestantes fossem afastadas e recebessem, durante o período de afastamento, o salário-maternidade.

No caso, a excelentíssima juíza da 14ª Vara Cível Federal de São Paulo, Noemi Martins de Oliveira, entendeu pela impossibilidade de a empregadora arcar com os custos durante o período de afastamento das empregadas cujo serviço está impossibilitado de ser exercido, bem como pela natureza de benefício previdenciário de tais valores, primando pelo cumprimento do princípio da solidariedade social e condenando o INSS ao pagamento do salário-maternidade das empregadas afastadas:

No caso em tela, em que vigora determinação legal de que não haverá prejuízo dos vencimentos para a empregada gestante, pelo afastamento das suas atividades profissionais, em razão do risco à gravidez (art. 1º, L. 14.151/2021), não pode a empregadora ser obrigada a arcar com tais encargos, na impossibilidade do exercício da profissão ocasionada pela crise emergencial de saúde pública. Considerando o arcabouço legal e infralegal que regulamenta o custeio, por toda a sociedade, dos benefícios previdenciários, como corolário do princípio da solidariedade social, não é outra, a não ser a de benefício previdenciário, a natureza dos valores devidos à empregada gestante, em substituição ao seu salário, durante o período em que ficar afastada do trabalho, em razão do risco à gravidez. Deveras, ao imputar-se aos empregadores o custeio de tais encargos, cria-se dificuldade de emprego, aumentam-se as dispensas e reduzem-se oportunidades empregatícias para mulheres, no mercado de trabalho já tão escasso. No caso destes autos, é imperiosa a conclusão no sentido de que a pessoa jurídica autora deve pagar a remuneração prevista no contrato de trabalho em vigor, diretamente às suas empregadas gestantes, assumindo tais pagamentos, extraordinariamente, a natureza de salário-maternidade, cabendo ao réu-INSS a responsabilidade final pelos pagamentos, por meio da compensação com as contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos. Ressalte-se, consoante o entendimento jurisprudencial supratranscrito, que, ao efetuar o pagamento do benefício, o empregador atua, tão-somente, como facilitador da obrigação devida pelo INSS, a quem incumbe suportar o encargo previdenciário. (BRASL, 2021b)

Inclusive, foi abordado pela magistrada a questão da escassez de oportunidades no mercado de trabalho para o sexo feminino, que se agrava ainda mais conforme é imputada somente ao empregador toda a responsabilidade pela manutenção do contrato de trabalho, causando o efeito “ricochete” da lei, qual seja, prejudicar o ingresso e permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Assim, cabe a toda a sociedade, por meio do custeio previdenciário e representada pelo Estado, arcar com tais remunerações durante o período de afastamento da gestante, primando pelo cumprimento do princípio da solidariedade social, vez que em sua essência tais valores possuem caráter de benefício previdenciário.

Desta forma, embora os caminhos processuais tenham sido diversos, o entendimento foi unânime quanto a responsabilização do INSS pelo pagamento do salário-maternidade à gestante afastada.

Outro argumento que corrobora a favor da busca pelo ressarcimento junto ao INSS, também utilizado para fundamentar as decisões mencionadas (*vide* inteiro teor), é o disposto na Convenção nº. 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que em seu art. 4º, item 8, estabelece que “Em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega.” Tal disposição foi recepcionada pelo ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº. 10.088 de 5 de novembro de 2019.

O Tribunal Regional Federal da 4ª Região também vem decidindo no mesmo sentido (JUSTIÇA FEDERAL, 2022), conforme se verifica no exemplo de julgado abaixo colacionado:

DIREITO ADMINISTRATIVO. DIREITO PROCESSUAL CIVIL. PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO. SALÁRIO MATERNIDADE. LICENÇA-MATERNIDADE. 1. Nos termos do art. 294 do CPC, a tutela provisória pode fundamentar-se em urgência ou evidência. Especificamente em relação à tutela de urgência de natureza satisfativa, de acordo com o disposto no artigo 300 do CPC, o juiz poderá concedê-la desde que evidenciada a probabilidade do direito alegado e a presença do fundado perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo. 2. A Lei nº 14.151/2021 em seu artigo 1º dispõe acerca do afastamento da empregada gestante, a norma em questão impõe o afastamento da empregada gestante do trabalho presencial sem prejuízo de sua remuneração, enquanto perdurar a pandemia do Covid-19, interregno durante o qual a empregada deve permanecer à disposição do empregador para o exercício das atividades por meio da modalidade de trabalho à distância ou teletrabalho. No entanto, é notório que há trabalhos, funções incompatíveis com a prestação não presencial, tais como serviços prestados a terceiros, entre outros, em relação aos quais não há possibilidade de afastamento sem que haja, de fato, prejuízo à prestação do serviço. 3. Embora a legislação busque assegurar a proteção da mulher grávida, para que não seja discriminada, não houve definição clara sobre quem deve pagar a remuneração da trabalhadora gestante nas hipóteses em que a sua área de atuação seja incompatível com o trabalho remoto. Nesse cenário, ressalta-se que a Constituição conferiu especial proteção à saúde, à maternidade, à família e à sociedade, conforme arts. 96, 201, II, 226 e 227, estabelecendo expressamente o dever do Estado no sentido de promover ações e políticas sociais e econômicas para alcançar tais fins, especialmente por meio do Sistema de Seguridade Social. 4. Diante da presença dos requisitos necessários para a concessão da liminar, deve ser enquadrado como salário maternidade os valores pagos às trabalhadoras gestantes contratadas pela agravante e afastada por força da Lei nº 14.151/21 enquanto durar o afastamento, nos termos do art. 394-A da CLT, art. 72 da Lei nº 8.213/91, o art. 201, II, e 203, I, da Constituição Federal e item 8 da Convenção nº 103 da OIT (Decreto nº 10.088/19). (BRASIL, 2021d)

Importante ressaltar que, independente do caminho a ser tomado para a obtenção do benefício, seja por meio de pedido administrativo feito diretamente ao INSS ou via judicial, é importante que o empregador não deixe de realizar o pagamento da remuneração à empregada, a fim de evitar que a mesma seja inserida num estado de “limbo”, requerendo, por sua vez, a compensação de tais valores pelo órgão previdenciário (CONJUR, 2021).

4.1 LEI 14.311/2022 E O RETORNO DA GESTANTE AO TRABALHO PRESENCIAL

No dia 10/03/2022 entrou em vigor a Lei nº. 14.311 de 09 de março de 2022, que altera a Lei nº. 14.151/2021, objeto de estudo do presente trabalho. Com as alterações, o art. 1º da referida lei passou a prever que “(...) a empregada gestante que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso (...), deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial.”

Desta forma, a lei condicionou o retorno ao trabalho presencial das gestantes à sua imunização completa, por meio da vacinação, exceto naqueles casos em que a gestante opta por não ser vacinada, hipótese em que, almejando tal retorno, deverá assinar termo de responsabilidade e de livre consentimento, concordando em cumprir com todas as medidas de proteção implementadas pelo empregador (art. 1º, §6º).

Além da vacinação completa, outra hipótese para o retorno da gestante às atividades presenciais é o encerramento do estado de emergência de saúde pública ocasionado pelo Coronavírus, conforme previsto no art. 1º, §3º, incisos I, II e III.

Muitas são as implicações de tal alteração legislativa, que visivelmente tentou ao máximo equilibrar o direito à vida e à saúde da gestante e do nascituro (sendo, portanto, normas de ordem pública por tratarem de saúde e segurança do trabalho), bem como o direito fundamental à liberdade de autodeterminação individual, vez que há gestantes que não optaram pela vacinação, seja por motivos individuais ou contraindicação médica.

Dentre tais implicações, pode ser citada a questão a respeito da própria saúde e segurança do trabalho, de competência do empregador, conforme art. 157 da CLT e diversas Normas Regulamentadoras. Permitindo, o empregador, o retorno da empregada gestante às atividades presenciais, assume este, de forma indireta, o risco pelo contágio da doença à gestante, independentemente de assinatura de termo de responsabilidade pela mesma.

A assinatura deste “termo de responsabilidade” revela uma falsa e superficial proteção ao empregador, responsável pela saúde e segurança do trabalho. Sendo figura hipersuficiente na relação de emprego, a responsabilidade pelo contágio da doença facilmente será atribuída ao mesmo, podendo até ser considerado negligente quanto à observância das normas de proteção do ambiente de trabalho.

Outro aspecto importante e potencial gerador de controvérsia é a chamada “vacinação completa”, vez que até o presente momento há extrema insegurança quanto ao número de doses

vacinais necessárias para a imunização segura. O que começou com uma dose, seguida por outra apenas para “reforço”, facilmente transformou-se em quatro doses, sendo que não há garantias de que a vacinação termine em tal número (CNN, 2022).

Entretanto, o problema acerca da remuneração da empregada afastada das atividades presenciais cujo trabalho não pode ser realizado em *home office* e que ainda não foi completamente vacinada, continua. A princípio, a Lei nº. 14.311/2022 previa a inclusão do §4º no art. 1º da Lei nº. 14.151/2021, que previa:

§ 4º Na hipótese de a natureza do trabalho ser incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, a empregada gestante de que trata o **caput** deste artigo terá sua situação considerada como gravidez de risco até completar a imunização e receberá, em substituição à sua remuneração, o salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, desde o início do afastamento até 120 (cento e vinte) dias após o parto ou por período maior, nos casos de prorrogação na forma do inciso I do **caput** do art. 1º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

Tal normativo corresponde ao exposto no capítulo 4 do presente artigo, atribuindo a responsabilidade pela remuneração ao órgão previdenciário, em analogia ao art. 394-A, §3º da CLT. Contudo, esta previsão foi vetada juntamente com o inciso IV do §3º e §5º do art. 1º, bem como art. 3º do Projeto de Lei, que tratavam sobre o salário-maternidade.

As razões dos vetos, expostas na Mensagem nº. 88 foram as seguintes:

Entretanto, em que pese meritória, a proposição contraria o interesse público, haja vista que institui concessão de benefício previdenciário destinado à situação de maternidade, porém, com feição diversa da existente para o auxílio-maternidade, já instituído na Lei nº 8.213, de 1991, uma vez que é temporalmente mais abrangente e de definição casuística.

Ademais, ao se dilatar o prazo de fruição do benefício, restaria apresentado alto potencial de alteração de despesa obrigatória relacionada à concessão de benefícios previdenciários, o que violaria o disposto no § 5º do art. 195 da Constituição da República e colocaria sob risco material a sustentabilidade do Regime Geral de Previdência Social.

Outrossim, representa risco potencial de afronta ao inciso III do **caput** do art. 167 da Constituição, caso haja necessidade de contratação de operação de crédito para sua operacionalização, bem como viola o disposto no art. 107 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, além de ir de encontro ao regramento da disciplina fiscal previsto nos art. 15, art. 16 e art. 24 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal, e nos art. 124 e art. 125 da Lei nº 14.194, de 20 de agosto de 2021 - Lei de Diretrizes Orçamentárias 2022.

Tais argumentos são utilizados também pelo órgão previdenciário em suas defesas nos processos que visam a concessão do Salário-Maternidade em casos de afastamento obrigatório da gestante, em razão da pandemia da Covid-19. Todavia, embora possuam certo grau de

veracidade, ainda devem ceder à fundamentação exposta nas decisões judiciais, vez que a remuneração paga a gestante em tais casos reveste-se de caráter previdenciário e é, portanto, indiscutivelmente, de responsabilidade do INSS.

Desta forma, embora tenha havido a alteração da Lei nº. 14.151/2021, o impasse acerca da responsabilidade pela remuneração da gestante afastada de suas atividades presenciais continua, e a ele foram acrescentadas outras questões que devem ser analisadas cuidadosamente pelo empregador, com a ajuda de um profissional capacitado, a fim de impedir maiores problemas no retorno da gestante às atividades presenciais, garantindo assim a saúde e a segurança no local de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, verifica-se que a Lei nº. 14.151/2021 foi criada com o intuito de proteger ainda mais a gestante e o nascituro frente à crise emergencial de saúde pública ocasionada pelo Coronavírus, estando de acordo com todo o ordenamento jurídico brasileiro no que diz respeito a tal proteção.

Sua forma concisa pode ser justificada pelo intuito de não permitir discussões que visem sua transigência, vez que se trata de norma de ordem pública que objetiva a proteção à saúde e segurança do trabalho, sendo, portanto, de indisponibilidade absoluta.

Com a alteração trazida pela Lei nº. 14.311/2022, é necessário cuidado redobrado por parte da empregada e, principalmente, do empregador, vez que cabe ao mesmo assegurar a saúde e segurança no local de trabalho e, com a flexibilização inserida pela alteração legislativa, abre-se brecha para possíveis violações de direitos.

Mesmo com a alteração legislativa e, com o veto realizado na Lei nº. 14.311/2022, permanece a dúvida acerca da responsabilidade pela remuneração da empregada gestante afastada que é impedida de desenvolver suas atividades de forma remota ou *online*, justamente pela natureza da atividade desenvolvida, que exige a presença física da empregada no local de trabalho.

Conforme entendimento jurisprudencial e, portanto, majoritário, verifica-se que as remunerações da empregada durante o afastamento revestem-se de caráter previdenciário, visto que há impossibilidade temporária de comparecimento ao local de trabalho em razão do risco à gravidez.

Assim, o ônus deve recair sobre o órgão previdenciário (INSS), representado pelo Estado e custeado por toda a sociedade, em respeito e cumprimento ao princípio da

solidariedade social, sendo que o empregador atua somente como agente facilitador que realizará o pagamento diretamente a empregada, sendo, posteriormente, compensado pelo INSS por meio do abatimento nas contribuições.

Tal posicionamento justifica-se, principalmente, pela aplicação analógica do art. 394-A, §3º da CLT, que confere à gestante o direito ao salário-maternidade nas hipóteses em que esta é impossibilitada de ser realocada para local salubre da empresa e precisa ser afastada completamente de seu trabalho.

Ainda, fundamenta-se em razão da impossibilidade de atribuir ao empregador o ônus pela manutenção do contrato de trabalho de forma unilateral, vez que a este não será prestado nenhum trabalho, nos termos da Convenção nº. 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), recepcionada no Brasil pelo Decreto nº. 10.088 de 5 de novembro de 2019, bem como visando não prejudicar ainda mais a situação da mulher no mercado de trabalho, que já é precária.

Assim, o benefício previdenciário salário-maternidade configura-se como a melhor solução e ferramenta hábil, até o presente momento, a proteger a empregada e empregador diante da situação provocada pela pandemia da Covid-19, mantendo a relação trabalhista, excluindo o risco de falência de empregadores por esta razão e, conseqüentemente, viabilizando a continuidade do contrato de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. ATENDIMENTO e fatores de risco. **Governo Federal** – Ministério da Saúde, Brasília, 08 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/atendimento-tratamento-e-fatores-de-risco>. Acesso em: 04.03.2022.

BRASIL. **Código Civil**. 4. ed. Salvador: JusPodivm, 2019.

BRASIL. **Código Penal**. 4. ed. Salvador: JusPodivm, 2019.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 16.02.2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 16.02.2022.

BRASIL. **Decreto** nº. 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em 28.02.2022.

BRASIL. **Decreto** nº. 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 16.02.2022.

BRASIL. **Decreto** nº. 24.273, de 22 de maio de 1934. Cria o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes, dispõe sobre o seu funcionamento e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24273-22-maio-1934-526828-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 16.02.2022.

BRASIL. **Decreto** nº. 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm. Acesso em: 04.03.2022.

BRASIL. **Decreto-lei** nº. 5.542, de 1 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 20.02.2022.

BRASIL. Lei nº. 11.770, de 9 de setembro de 2008. **Diário Oficial**, Brasília, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm. Acesso em: 20.02.2022.

BRASIL. Lei nº. 14.020, de 06 de julho de 2020. **Diário Oficial**, Brasília, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 28.02.2022.

BRASIL. Lei nº. 14.043, de 19 de agosto de 2020. **Diário Oficial**, Brasília, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14043.htm#view. Acesso em: 28.02.2022.

BRASIL. Lei nº. 14.151, de 12 de maio de 2021. **Diário Oficial**, Brasília, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm. Acesso em 22.02.2022.

BRASIL. Lei nº. 14.311, de 09 de março de 2022. **Diário Oficial**, Brasília, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14311.htm. Acesso em: 12.03.2022.

BRASIL. Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial**, Brasília, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213cons.htm. Acesso em: 12.03.2022.

BRASIL. Justiça Federal (3ª Região). Decisão em Ação de Procedimento Comum objetivando a concessão de Tutela de Urgência. Processo nº. 5006449-07.2021.4.03.6183. 14ª Vara Cível Federal de São Paulo. São Paulo, 05 de julho de 2021. Disponível em: <https://pje1g.trf3.jus.br/pje/ConsultaPublica/DetalheProcessoConsultaPublica/listView.seam?ca=c014792bee4e9e583ecfc9baeffc0332845d08a807f9fbba>. Acesso em: 02.03.2022.

BRASIL. Justiça Federal (3ª Região). Sentença em Mandado de Segurança. Processo nº. 5003320-62.2021.4.03.6128. 1ª Vara Federal de Jundiaí. São Paulo, 6 de agosto de 2021. Disponível em: <https://pje1g.trf3.jus.br/pje/ConsultaPublica/DetalheProcessoConsultaPublica/listView.seam?ca=c6ab37aaf22162642e9f78fbbfa96392845d08a807f9fbba>. Acesso em: 01.03.2022.

BRASIL. Justiça Federal (4ª Região). Agravo de Instrumento. Processo nº. 5043457-13.2021.4.04.0000. Terceira Turma. Relatora Marga Inge Barth Tessler. Julgamento em 14 de dezembro de 2021. Disponível em: https://consulta.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=consulta_processual_resultado_pesquisa&selForma=NU&txtValor=50434571320214040000&chkMostrarBaixados=S&selOrigem=TRF&hdnRefId=6ba3da97b07480b81fa769d78f86f600&txtPalavraGerada=BeSQ. Acesso em: 03.03.2022.

BRASIL. Medida provisória nº. 927 de 22 de março de 2020. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 28.02.2022.

BRASIL. Medida provisória nº. 944 de 03 de abril de 2020. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 03 abr. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv944.htm. Acesso em: 28.02.2022.

BRASIL. Medida provisória nº. 1.046 de 27 de abril de 2021. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 27 abr. 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 28.02.2022.

ENTENDA o debate sobre a aplicação da 4ª dose da vacina da Covid-19 no Brasil. **CNN**, São Paulo, 11 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/entenda-debate-sobre-aplicacao-da-4a-dose-da-vacina-da-covid-19-no-brasil/>. Acesso em: 12.03.2022.

INSS deve pagar os salários de gestantes afastadas durante a pandemia. **Justiça Federal**, Curitiba, 15 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://www.jfpr.jus.br/noticias/inss-deve-pagar-os-salarios-de-gestantes-afastadas-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 03.03.2022.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2018.

JUSTIÇA Federal de São Paulo determina que o INSS pague os salários de gestantes afastadas durante a pandemia. **Conexão Trabalho**, Brasília, 23 de julho de 2021. Disponível em:

<https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/previdencia/ageral/justica-federal-de-sao-paulo-determina-que-o-inss-pague-os-salarios-de-gestantes-afastadas-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 01.03.2022.

LAZZARI, João Batista; CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. **Direito Previdenciário**. Disponível em: Minha Biblioteca, 2ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2021.

OBRIGATORIEDADE de afastamento da empregada gestante: quem paga a conta? **Conjur**, São Paulo, 14 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-14/opinio-obrigatoriedade-afastamento-empregada-gestante>. Acesso em: 04.03.2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, 8ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2020.

TRINDADE, Rodrigo. Lei nº 14.151/2021: Primados, consequências e divergências sobre a proteção da vida de gestantes e nascituros. In: **A proteção social na encruzilhada: Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. XI Congresso Internacional de Direito do Trabalho 2021**. Lex Editora S/A, 2021.

Data de submissão: 29/10/2021

Data de aprovação: 15/11/2021

Data de publicação: 23/01/2023

Este trabalho é publicado sob uma licença
Creative Commons Attribution 4.0 International License.