

Lei 14.151/21 e o regime de teletrabalho às trabalhadoras gestantes durante a pandemia de covid-19: uma análise do conflito entre direito à saúde e o poder diretivo do empregador à luz da teoria dos direitos fundamentais

Law 14.151/21 and the telework regime for pregnant workers during the covid-19 pandemic: an analysis of the conflict between the right to health and the employer's directive power in light of the fundamental rights theory

DOI:10.34117/bjdv8n6-169

Recebimento dos originais: 21/04/2022

Aceitação para publicação: 31/05/2022

Ana Yara de Sá Bezerra Alves

Especialista em Estratégia em Saúde da Família pela FACISA

Instituição: FACISA

Endereço: Rua Antônio Rodrigues de Sousa Martins, n. 2081, CEP 64607-300 Bairro Catavento Picos-PI

E-mail: anayarabezerra@hotmail.com

Fabício Bezerra Alves de Sousa

Mestrando em Direito Constitucional pela Unifor/IESRSA

Instituição: Instituto de Educação Superior Raimundo Sá

Endereço: Rua Antônio Rodrigues de Sousa Martins, n. 2081, CEP 64607-300 Bairro Catavento Picos-PI

E-mail: fabriciobas48@gmail.com

Luciano Silva Borges

Mestrando em Direito Constitucional pela Unifor/IESRSA

Instituição: Instituto de Educação Superior Raimundo Sá

Endereço: Rua São Francisco, n. 777, CEP 64600-012, Bairro Centro Picos-PI

E-mail: lucianoborges1994@gmail.com

RESUMO

Os direitos fundamentais são ferramentas cruciais para a efetivação e concretização do princípio da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico. A Constituição Federal de 1988 traz os direitos e garantias fundamentais em um rol não taxativo e bastante extenso, que se mostra como reflexo do pluralismo ideológico que permeia o texto constitucional. Por promoverem a proteção constitucional aos mais diversos valores sociais, é bastante comum que ocorra, no caso concreto, conflitos entre os direitos fundamentais de diferentes titulares. Desde o ano de 2019, a pandemia de COVID-19 tem causado grandes impactos nos mais diversos setores no mundo. No Brasil, foi editada a Lei 14.151/21, que determina o afastamento das trabalhadoras gestantes do trabalho presencial em razão da pandemia. O presente trabalho se propõe a realizar um estudo acerca da teoria dos direitos fundamentais, que servirá de base para a análise do conteúdo da Lei 14.151/21 e seus impactos nas relações de trabalho, tendo-se como foco principal

o embate entre o direito fundamental à saúde da gestante e o direito fundamental à livre iniciativa através do poder diretivo do empregador. Para tanto, usou-se, como referencial teórico, autores como Robert Alexy, Alexandre de Moraes, Perez Luño e Paulo Bonavides, entre outros.

Palavras-Chave: direitos fundamentais, pandemia, direito à saúde, poder diretivo.

ABSTRACT

Fundamental rights are crucial tools for the realization and implementation of the principle of human dignity in the legal system. The Federal Constitution of 1988 brings the fundamental rights and guarantees in a non-exhaustive and quite extensive list, which is shown as a reflection of the ideological pluralism that permeates the constitutional text. As they promote the constitutional protection of the most diverse social values, it is quite common for conflicts to occur, in this specific case, between the fundamental rights of different holders. Since 2019, the COVID-19 pandemic has caused great impacts in the most diverse sectors in the world. In Brazil, Law 14.151/21 was enacted, which determines the removal of pregnant workers from face-to-face work due to the pandemic. The present work proposes to carry out a study on the theory of fundamental rights, which will serve as a basis for the analysis of the content of Law 14.151/21 and its impacts on labor relations, having as its main focus the conflict between fundamental rights to the health of pregnant women and the fundamental right to free enterprise through the directive power of the employer. For this purpose, authors such as Robert Alexy, Alexandre de Moraes, Perez Luño and Paulo Bonavides were used, among others.

Keywords: fundamental rights, pandemic, right to health, directive power.

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 traz, em seu Título II, os direitos e garantias fundamentais, os quais abordam os direitos individuais e coletivos, os direitos sociais, os direitos de nacionalidade, os direitos políticos e os direitos referentes aos partidos políticos. Trata-se de um rol não taxativo e bastante extenso de direitos e de garantias, que se mostra como reflexo do pluralismo ideológico que permeia o texto constitucional.

Fala-se em pluralismo tendo em vista que diversas posições ideológicas presentes no meio social se fazem representadas na Lei Fundamental Brasileira, ou seja, a complexidade das relações sociais acaba influenciando nas disposições de direitos do texto constitucional. É uma tentativa de assim, ao máximo, promover a proteção aos interesses das mais diversas categorias sociais, individuais e políticas.

Isso revela o tamanho da importância dos direitos fundamentais em um ordenamento jurídico, pois são instrumentos para resguardar e promover o bem-estar social e a convivência harmônica na sociedade, com o fim de concretizar o princípio da dignidade da pessoa humana para todos. Ademais, ganha relevância também o fato de

que, em razão de os direitos e garantias fundamentais promoverem a proteção constitucional aos mais diversos valores sociais, é bastante comum que ocorra, no caso concreto, conflitos entre os direitos fundamentais de diferentes titulares.

Em verdade, desde o ano de 2019, o mundo como um todo tem sofrido com os impactos da pandemia de COVID-19, sejam eles financeiros, na saúde, na economia, entre outros setores. Nesse contexto de pandemia, observa-se frequentemente o embate entre direitos fundamentais como, por exemplo, o conflito entre restringir o funcionamento das atividades econômicas e tentar reduzir os índices de contaminação da população pelo vírus. Nesse cenário, no Brasil, foi editada a Lei 14.151/21, que determina o afastamento das trabalhadoras gestantes do trabalho presencial. O conteúdo da referida lei tem levantado debates sobre os eventuais prejuízos que os empregadores podem sofrer diante desse afastamento compulsório do ambiente de trabalho, sendo, pois, um tema de grande relevância no âmbito dos direitos fundamentais e que merece análise aprofundada em face dos impactos nas relações de trabalho.

Diante disso, o presente trabalho se propõe a realizar um estudo acerca da teoria dos direitos fundamentais, abordando suas origens, evolução histórica, classificações, existência ou não de hierarquia entre eles e, principalmente, as soluções indicadas pela doutrina para os casos de conflitos. Tal abordagem servirá de base para a análise do conteúdo da Lei 14.151/21 e seus impactos nas relações de trabalho, tendo-se como foco principal o embate entre o direito fundamental à saúde da gestante e o direito fundamental à livre iniciativa através do poder diretivo do empregador.

2 TEORIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

De acordo com a visão de democracia construída no Ocidente, o governo pelo povo e a limitação do poder do Estado são elementos que se relacionam diretamente e que são considerados praticamente inseparáveis. O poder pertence ao povo, mas este o delega a representantes eleitos, os quais o exercem com plenitude, porém não de forma ilimitada. Isso porque há previsão de direitos e garantias individuais e coletivas em benefício dos cidadãos em face dos demais membros da sociedade e em face do próprio Estado.

Esses direitos e garantias funcionam como mecanismos de defesa dos cidadãos contra arbitrariedades, sejam elas praticadas no âmbito público ou no privado. Nessa perspectiva, a funcionalidade desses chamados direitos fundamentais do homem assume duas vertentes: Na primeira, constituem normas de competência negativa em face dos

poderes públicos, como forma de impedir ingerências indevidas na esfera individual; Na segunda, tem-se que esses direitos determinam o poder de exercer de forma positiva os direitos fundamentais, possibilitando, inclusive, a cobrança pelos cidadãos ao Estado em razão de omissões a este atribuídas.

A origem dos direitos fundamentais se deu na região do antigo Egito e Mesopotâmia, no terceiro milênio antes de Cristo, quando já eram previstos alguns instrumentos para a proteção individual em relação ao Estado, de acordo com Jayme de Altavila (2000). O famoso Código de Hamurabi (1690 a.C.) e as leis de Moisés, que regulavam o povo Hebreu, são exemplos fortes da codificação das ideias de justiça social e dos direitos dos homens.

É importante ressaltar que o surgimento e o desenvolvimento da teoria dos direitos fundamentais se relacionam diretamente com a própria evolução do Constitucionalismo, já que, segundo Alexandre de Moraes (2013, p. 28), “o estabelecimento de constituições escritas está diretamente ligado à edição de declarações de direitos do homem”. Em verdade, a inclusão e o reconhecimento de direitos fundamentais nos textos constitucionais promoveram ao mesmo tempo a limitação ao poder político, a adição de direitos subjetivos do homem em normas básicas e a retirada, das mãos do legislador ordinário, da disponibilidade sobre esses direitos (No Brasil, por exemplo, os direitos e garantias individuais são elevados à condição de Cláusulas Pétreas pelo art. 60 do texto constitucional, de forma que tais disposições não podem ser suprimidas nem excluídas da Constituição Federal).

Na doutrina, é possível encontrar diversos conceitos de direitos fundamentais englobando múltiplas perspectivas, muitos deles com inspiração jusnaturalista. Perez Luño (1990), por exemplo, busca defini-los como um conjunto de faculdades e instituições que, nos respectivos momentos históricos relacionados, tornam concretas as exigências de dignidade, de liberdade e de igualdade humanas, pelo que devem estas serem reconhecidas positivamente pelos ordenamentos jurídicos dos países tanto em nível nacional quanto em nível internacional.

Alexandre de Moraes (2002, p. 39), por sua vez, numa perspectiva mais constitucionalista, assim os define:

O conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana.

Dessa forma, é possível também definir direitos fundamentais como sendo posições jurídicas atribuídas às pessoas (naturais ou jurídicas) que, de acordo com o direito constitucional positivo, foram, expressa ou implicitamente integradas ao texto da Constituição e, via de consequência, retiradas da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos (Legislativo, Executivo e Judiciário), bem como constituem também as posições jurídicas que, em razão de seu conteúdo, possam lhes ser equiparadas, estando ou não previstas no texto da Constituição formal.

Um exemplo direto dessa possibilidade de positivação de direitos fundamentais fora do texto constitucional é a previsão, no Brasil, na Constituição Federal de 1988, no art. 5º, §2º, de que os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. Ou seja, o próprio texto constitucional reconhece a possibilidade de positivação desses direitos e garantias em outras formas legais, desde que respeitados o regime e os princípios nele definidos. Inclusive, há abertura para positivação em sede de tratados internacionais sobre direitos humanos, os quais juntamente com as convenções internacionais, respeitado o rito de aprovação previsto no §3º do art. 5º, serão recepcionados pelo ordenamento jurídico brasileiro com o status de emendas constitucionais.

Por outro lado, no âmbito da teoria dos direitos fundamentais, não é raro observar muitas vezes o uso da expressão direitos fundamentais como sinônimo de direitos humanos. Para o autor Paulo Bonavides (1998, p.16), é aceitável a utilização dessas duas expressões como sinônimas, mas por razões didáticas recomenda-se o uso de direitos humanos para fazer referência aos direitos da pessoa humana antes de sua constitucionalização ou positivação. Por outro lado, a expressão direitos fundamentais designaria os direitos humanos quando trasladados para os espaços normativos positivos.

Nessa mesma perspectiva, Edilson Farias (2004, p. 27) assevera que, ultimamente, utiliza-se a expressão direitos fundamentais como referência à dimensão constitucional desses direitos, aplicando-se a expressão direitos humanos na dimensão internacional, quando presentes nas declarações e nos tratados internacionais. Exemplos dessas declarações e pactos sobre direitos humanos no plano internacional são a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) e o Protocolo

adicional à Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador).

Ademais, do ponto de vista histórico, a doutrina apresenta uma classificação dos direitos fundamentais em dimensões ou gerações, baseando-se na ordem histórica cronológica em que passaram a ser constitucionalmente reconhecidos. Assim, é comum encontrar a divisão dos direitos fundamentais em direitos de primeira, segunda, terceira, e até quarta gerações.

Os direitos fundamentais de primeira geração são designados como individuais e políticos clássicos, as chamadas liberdades públicas, cujo marco institucional foi a elaboração da Magna Carta, em 1215 na Inglaterra, a qual é reconhecida como a primeira declaração histórica de direitos, imposta ao Rei João Sem Terra por seus nobres.

Em verdade, a construção jurídica dos direitos de primeira geração, que culminou com a edição das grandes declarações de direitos, foi precedida de um longo processo de formação de consciência política e econômica que alterou completamente o contexto social europeu em meados dos séculos XII e XIII. Todas as transformações sociais decorreram da transição da sociedade rigidamente estamental erigida no Antigo Regime Absolutista para uma sociedade em que a burguesia emergente adquiria noção de direitos de que necessitava para desenvolver a atividade econômica, para expressar ideias e para participar do poder político.

Nobres e Monarcas tiveram a autoridade questionada e uma nova ordem política e jurídica começou a ser instaurada com o surgimento das revoluções inglesa, francesa e americana, as quais deram embasamento para a edição do Habeas Corpus Act (1679), da Declaração de Direitos (1689), das declarações de Virgínia (1776) e Francesa (1789).

Por outro lado, os chamados direitos fundamentais de segunda geração contemplam os direitos sociais, econômicos e culturais, surgidos no início do século, e que abrangem temas relacionados ao trabalho, ao seguro social, à subsistência, ao amparo pelo Estado ao indivíduo em situação de doença ou de velhice, etc.

A Revolução Industrial foi o marco histórico responsável pela construção do meio social propício para o surgimento dessa segunda geração de direitos. As transformações econômicas e sociais provocadas pelo desenvolvimento da indústria fizeram surgir uma classe social de operários, os quais foram submetidos a muitas formas de exploração de mão-de-obra em condições insalubres e desumanas. Pensadores socialistas passaram a criticar o novo modelo de sociedade engendrado pela burguesia e passou-se a reclamar uma garantia de condições de vida digna para as massas sociais.

Tal garantia de vida digna não podia ser conquistada nos moldes do Estado Liberal até então vigente, que só se preocupava com o atendimento aos direitos de primeira geração. Esta segunda geração de direitos, que abrange direitos econômicos e socioculturais tornou-se pauta de reclamação a partir dos congressos sindicais que ocorreram no século XIX. Nessa toada, as Constituições do México (1917), da Rússia (1918), da República de Weimar (1919) e do Uruguai (1934) foram as primeiras a incorporar tais direitos nos respectivos ordenamentos jurídicos. Além disso, os referidos direitos também estão contidos no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, firmado pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1966.

Tem-se ainda os chamados direitos fundamentais de terceira geração, conhecidos como direitos de solidariedade ou de fraternidade, abrangendo temas como meio ambiente equilibrado, qualidade de vida, progresso, paz, autodeterminação dos povos e os demais direitos difusos.

O desenvolvimento dessa terceira linha de garantias é construído no contexto pós Segunda Guerra Mundial, em que diversos países passaram, desde então, por um progressivo processo de descolonização. A busca pela independência dessas nações revelou que a autodeterminação recém-alcancada era fictícia, uma vez que tais países não possuíam os meios necessários para satisfazer as demandas mínimas do seu povo. Nessa perspectiva, as proclamações de direitos fundamentais até então realizadas não possuíam eficácia no plano concreto. Assim, os povos pertencentes aos países recém independentes e subdesenvolvidos passaram a tomar consciência da necessidade de mudança dessa situação para que os direitos fundamentais pudessem ser efetivados.

Nesse contexto dos direitos de terceira dimensão, foram proclamadas importantes declarações, tais como a Declaração Universal dos Direitos dos Povos (1976) e a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Direitos dos Povos (1981).

O Ministro do Supremo Tribunal Federal Celso de Mello (1995, p. 39206) destaca que:

Enquanto os direitos de primeira geração (direitos civis e políticos) – que compreendem as liberdades clássicas, negativas ou formais – realçam o princípio da liberdade e os direitos de segunda geração (direitos econômicos, sociais e culturais) – que se identificam com as liberdades positivas, reais ou concretas – acentuam o princípio da igualdade, os direitos de terceira geração, que materializam poderes de titularidade coletiva atribuídos genericamente a todas as formações sociais, consagram o princípio da solidariedade e constituem um momento importante no processo de desenvolvimento, expansão e reconhecimento dos direitos humanos, caracterizados enquanto valores fundamentais indisponíveis, pela nota de uma essencial inexauribilidade.

No tocante às dimensões dos direitos fundamentais, há autores, como Norberto Bobbio (1992), que acrescentam ainda uma quarta dimensão de direitos, os chamados direitos de solidariedade ou de convivência cósmica ou de natureza. Essa quarta geração é fruto da reflexão sobre o futuro da humanidade, tendo em vista a progressiva degradação ambiental que tem afetado o planeta. Importantes marcos legislativos sobre a temática no âmbito internacional são: a Carta da Terra (fruto da Conferência Mundial dos Povos Indígenas sobre Território, Meio Ambiente e Desenvolvimento – a famosa ECO-92); o Protocolo de Quioto à Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança de Clima (1997); e o Protocolo de Montreal sobre Substâncias que Destroem a Camada de Ozônio (1987).

É válido reiterar que a abordagem dessas quatro dimensões de direitos fundamentais leva em conta a ordem histórica cronológica em que tais garantias foram positivadas, pelo que se deve observar que os direitos fundamentais se constituem em um todo indivisível, de forma que todos os direitos devem ser desenvolvidos e protegidos. Dessa forma, nenhuma diferença poderá ser feita em relação à hierarquia ou supremacia de uma dimensão sobre a outra.

Tal conclusão se torna importante quando se analisa nos casos concretos, apresentados ao Poder Judiciário ou simplesmente os que são debatidos pela mídia, em que ocorrem verdadeiros confrontos entre direitos fundamentais de diferentes titulares. Nesse contexto, como decidir qual direito deve prevalecer sobre o outro?

No Brasil, por exemplo, a Constituição Federal de 1988 traz em seu Título II os direitos e garantias fundamentais, os quais são divididos da seguinte maneira: direitos e garantias individuais e coletivos (art. 5^a); direitos sociais (arts. 6^o ao 11); direitos de nacionalidade (art. 12); direitos políticos (art. 14); direitos de criação, organização e participação em partidos políticos (art. 17). Nesse contexto, como seria solucionado o conflito entre uma garantia individual e um direito social por exemplo?

Alexandre de Moraes (2013, p. 30) assevera que:

Os direitos e garantias fundamentais consagrados pela Constituição Federal, portanto, não são ilimitados, uma vez que encontram seus limites nos demais direitos igualmente consagrados pela Carta Magna (Princípio da relatividade ou Convivência das liberdades públicas).

Desta forma, quando houver conflito entre dois ou mais direitos ou garantias fundamentais, o intérprete deve utilizar-se do *princípio da concordância*

prática ou da harmonização, de forma a coordenar e combinar os bens jurídicos em conflito, evitando o sacrifício total de uns em relação aos outros, realizando uma redução proporcional do âmbito de alcance de cada qual (*contradição dos princípios*), sempre em busca do verdadeiro significado da norma e da harmonia do texto constitucional com sua finalidade precípua.

Outro autor que possui importante contribuição no estudo do conflito entre direitos fundamentais é Robert Alexy (2008). Em sua obra *Teoria dos Direitos Fundamentais*, através da análise de algumas decisões proferidas pelo Tribunal Constitucional Alemão, o referido autor faz uma profunda análise sobre a natureza dos direitos fundamentais, sobre a possibilidade de colisão entre esses direitos e sobre como tal colisão pode ser solucionada.

Na concepção de Alexy, os direitos fundamentais possuem caráter de princípios e, nesse contexto, é possível ocorrer eventual colisão entre eles, pelo que se torna necessária uma solução ponderada a fim de que um deles seja aplicado. Para o autor, tais direitos configuram princípios porque estes não estipulam como o mundo jurídico é, mas como o mundo jurídico deve ser. De maneira bem didática, Robert Alexy (2008, p. 90) assim define princípios:

São normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes. Princípios são, por conseguinte, *mandamentos de otimização*, que são caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas.

Nesse ponto, o autor promove a clássica e famosa diferenciação doutrinária entre princípios e regras, considerando que ambos constituem normas (ambos dizem o que deve ser). Dessa forma, enquanto os princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas, as regras são normas que podem ser cumpridas ou não. Assim, havendo uma colisão de princípios, aplica-se a ponderação para solucioná-la (um apenas afasta o outro no momento da resolução do conflito entre eles); ao passo em que a colisão entre regras é solucionada através da subsunção, uma regra eliminará a outra por questão de invalidade.

Tomando como base essa diferenciação, torna-se possível compreender como solucionar conflitos entre direitos fundamentais sob a ótica de Alexy a partir da ponderação e da máxima da proporcionalidade. De acordo com o postulado da proporcionalidade proposto pelo aludido autor, diante de uma colisão de direitos fundamentais, primeiramente, deve-se analisar a adequação do meio utilizado para

alcançar o fim desejado (atinge-se a finalidade sem infringir tanto o outro princípio como os outros meios poderiam vir a infringir); depois, a necessidade desse meio utilizado (observa-se se não há outro meio menos restritivo ou mais suave); e, em seguida, caso ainda não solucionado o conflito, a ponderação (considera-se a intensidade e a importância da intervenção no direito fundamental).

Outra importante análise feita por Robert Alexy é a classificação das colisões de direitos fundamentais, que se apresenta da seguinte forma: colisão de direitos fundamentais em sentido estrito e colisão de direitos fundamentais em sentido amplo. A primeira categoria pode ser definida como o conflito que surge quando o exercício do direito fundamental de um titular do direito gera efeitos negativos sobre os direitos fundamentais de outro titular. Nesse caso, a colisão pode se dar sobre direitos de idêntico caráter (ambos envolvem o direito à vida, por exemplo) ou de caráter distintos (quando um direito fundamental envolve a liberdade de imprensa, por exemplo, e o outro envolve a honra e a imagem). Por outro lado, as colisões de direitos fundamentais em sentido amplo envolvem o conflito entre direitos fundamentais individuais e direitos fundamentais coletivos.

A análise da teoria sobre colisão de direitos fundamentais, desenvolvida por Robert Alexy, é de suma importância para a abordagem da Lei 14.151/21 neste trabalho, tendo em vista que se passará a diante ao estudo do conteúdo da referida legislação, bem como à análise dos seus impactos sobre as relações de trabalho ante o manifesto conflito entre o direito fundamental da empregada gestante à saúde e o direito fundamental do empregador à livre iniciativa e ao exercício do poder diretivo no contexto da pandemia de COVID-19.

3 CONTEÚDO DA LEI 14.151/21

O PL 3.932/20 sobre o assunto, de autoria da deputada federal Perpétua Almeida (PCdoB-AC), foi aprovado pelo Congresso Nacional no dia 15 de abril.

Em 13 de maio de 2021, foi publicado no Diário Oficial da União o texto da Lei 14.151/21, que 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, com o seguinte teor:

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.

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sobre as disposições do referido texto legal, merecem atenção o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial de forma a exercer a atividade em domicílio, por teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo da remuneração.

4 CONFLITO ENTRE O DIREITO À SAÚDE DA TRABALHADORA GESTANTE E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O IMPACTO DESTES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada pelas autoridades chinesas sobre vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China. Análises preliminares indicaram que se tratava de uma nova cepa (tipo) de coronavírus ainda não identificada em seres humanos. Em 7 de janeiro de 2020, veio a confirmação pelas autoridades chinesas de que haviam identificado um novo tipo de coronavírus.

A comunidade científica reconhece que, ao todo, sete coronavírus humanos (HCoV) já foram identificados: HCoV-229E, HCoV-OC43, HCoV-NL63, HCoV-HKU1, SARS-COV (que causa síndrome respiratória aguda grave), MERS-COV e o, mais recente, novo coronavírus (que, em 11 de fevereiro de 2020, recebeu o nome de SARS-CoV-2). Essa última modalidade é a responsável por causar a doença COVID-19.

Em 30 de janeiro de 2020, após uma rápida expansão do vírus por vários países no mundo, a OMS declarou que o surto do novo coronavírus constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII). O avanço da enfermidade em âmbito mundial fez com que, em 11 de março de 2020, a COVID-19 fosse caracterizada pela OMS como uma pandemia.

De acordo com a Secretaria de Saúde do Estado de Minas Gerais, em site informativo sobre a COVID-19, os sintomas da infecção pelo novo coronavírus geralmente são semelhantes aos apresentados pelas infecções respiratórias comuns, como resfriados, gripes e sinusite. No entanto, os referidos sintomas podem complicar para um quadro mais grave. Os sintomas considerados leves da doença são, em geral: febre, tosse, dor de garganta, dor de cabeça, problemas no olfato e no paladar. Já na forma grave da

doença, tem-se como sintomas gerais: dificuldade intensa para respirar, baixa saturação de oxigênio no sangue e pressão duradoura no peito.

Além disso, os estudos até então desenvolvidos indicam que alguns grupos de pessoas possuem predisposição para desenvolver a forma grave da doença. São os chamados grupos de risco, os quais incluem, por exemplo: idosos acima de 60 anos; grávidas ou mulheres que tiveram o parto há menos de duas semanas, obesos, portadores de doenças pulmonares ou tuberculose, entre outros.

Nesse contexto, o grupo de risco formado pelas gestantes apresenta peculiaridades que chamaram a atenção das autoridades de saúde em todo o mundo. Conforme publicação no Jornal Eletrônico O Imparcial, estudos divulgados pela Universidade de Birmingham, na Inglaterra, e pela Organização Mundial da Saúde (OMS) apontam que, além de mais suscetíveis à forma grave da doença, quando comparadas às grávidas sem Covid, aquelas com o Sars-CoV-2 têm maior risco de serem admitidas em unidades de terapia intensiva (UTIs) ou de necessitarem de algum tipo de ventilação. As complicações, segundo o referido estudo, são ainda maiores quando as gestantes possuem comorbidades associadas, tais como hipertensão, diabetes e obesidade. Os dados disponíveis demonstram que 10% das gestantes desenvolveram a forma grave da doença, o que corresponde ao dobro do percentual verificado na população em geral. Ademais, a infecção pelo vírus pode desencadear ainda pré-eclâmpsia, natimorto e parto prematuro, dentre outros resultados adversos para a gestação.

Em razão de todo esse contexto de complicações geradas pela COVID-19 envolvendo as gestantes, acendeu-se o alerta no meio social para a necessidade de proteção à saúde da mulher e, conseqüentemente, do feto. A inclusão como grupo de risco, bem como a prioridade no âmbito da vacinação no Brasil foram algumas das medidas adotadas pelo Ministério da Saúde como forma de minorar os riscos da doença para esse grupo de mulheres. Ademais, o isolamento social, que já era uma recomendação feita pelos órgãos de saúde para a população em geral, tornou-se ainda mais recomendado para as gestantes, de forma que se iniciou o debate acerca da necessidade de afastamento das trabalhadoras gestantes do ambiente de trabalho.

Nesse contexto, o texto da Lei 14.151/21 determina o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial de forma a exercer a atividade em domicílio, por teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo da remuneração.

Referida lei, cujo texto extremamente conciso e sem maiores esclarecimentos sobre as medidas que podem ser tomadas pelas empresas contratantes nesse contexto de afastamento, acendeu um grande debate quanto ao conflito entre o direito à saúde da trabalhadora gestante e o livre exercício do poder diretivo do empregador, alicerçado no princípio constitucional da livre iniciativa. Nesse contexto, o direito à saúde da gestante deve prevalecer em face do poder diretivo do empregador? Até que ponto a autonomia do empregador em regulamentar a atividade laboral na empresa pode ser limitada? Não há dúvidas de que esse embate envolve um conflito entre direitos fundamentais da ordem jurídica brasileira, o que demanda uma análise aprofundada da temática.

É sabido que o número de casos e de óbitos causados pela Covid-19 tem crescido de forma exponencial em vários países, não sendo diferente em território brasileiro, sendo certo que, no contexto das relações de trabalho, o próprio trajeto ao trabalho representa uma possibilidade de contrair a doença. Além disso, a convivência no local de labor com diversas pessoas não contaminadas, assintomáticas ou com sintomas leves, sem a adoção das medidas sanitárias sugeridas pelas autoridades de saúde, importa em risco à gestante e ao futuro bebê.

Dessa forma, é compreensível que o sistema jurídico busque mecanismos para assegurar o bem-estar e a saúde das gestantes nesse contexto de pandemia. Inclusive, a proteção a esse grupo já é uma tendência no ordenamento jurídico brasileiro através de diversos dispositivos legais e convencionais.

Em verdade, a proteção à maternidade e ao nascituro no ambiente de trabalho no Brasil encontra respaldo na Convenção n° 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que concebe a estabilidade provisória à empregada gestante, e também no artigo 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição de 1988.

Ademais, a proteção à saúde desse grupo ainda possui previsão legal no artigo 201, inciso II (que determina que a Previdência Social deverá atender a proteção à maternidade, em especial à gestante), e artigo 227, *caput*, (o qual dispõe ser dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida e à saúde, dentre outros ali previstos) da Constituição

Federal, ao passo que a Súmula 244¹ do Tribunal Superior do Trabalho (TST) expressa essa proteção ao reafirmar o direito da gestante à estabilidade provisória no emprego.

Como se observa, portanto, a Lei nº 14.151/2021 é mais uma legislação que vem reforçar esse princípio de proteção à saúde da gestante no Brasil, não sendo, em sua carga valorativa protetiva, uma novidade no ordenamento, já que muitos dispositivos legais e constitucionais há muito já militam nesse âmbito de proteção.

Em que pese o espírito protetivo verificado no conteúdo da referida lei, há que se observar que a proteção conferida por ela não é universal para as gestantes, uma vez que uma série de categorias foram excluídas da previsão legal de afastamento do trabalho presencial. Isso porque o texto da lei se refere exclusivamente às empregadas gestantes, ou seja, àquelas que possuem vínculo empregatício. Em verdade, a Lei 14.151/2021 não se aplica às servidoras públicas ou trabalhadoras regidas por normas jurídico-administrativas (como as que exercem cargos em comissão ou as contratadas mediante regime especial de Direito Administrativo). Do mesmo modo, o texto legal também não abrange diaristas e trabalhadoras autônomas.

Sob uma outra perspectiva, também permanecem excluídas pela proteção legal as mães adotivas, as puérperas e as lactantes. Para esses grupos, sem dúvidas, os efeitos da contaminação pelo novo coronavírus também seriam de grande impacto, tanto na vida da mulher quanto na vida da criança. A não cobertura desses grupos pela referida lei denota um verdadeiro prejuízo ao princípio da isonomia, consagrado no art. 5º da Constituição Federal.

É interessante notar que a violação ao princípio da isonomia se mostra também configurada no fato de que mulheres pertencentes a outros grupos de risco, que não sejam gestantes (como idosas, portadoras de doenças respiratórias, etc.), não se encontram abrangidas por essa linha de proteção. Ou seja, embora possam sofrer com a forma grave da doença caso sejam contaminadas, tais empregadas não têm a possibilidade de

¹ Súmula 244 do TST: GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade 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.

realizarem trabalho remoto, a distância ou teletrabalho, tal como previsto para as gestantes. Afinal, que diferença há entre um grupo de risco e outro? Os efeitos práticos são os mesmos, porém recebem tratamento diferenciado.

Outra análise importante sobre os impactos da lei 14.151/2021 sobre as relações de trabalho da mulher gestante, bem como sobre sua eficácia como meio protetivo à saúde, passa pela interpretação de que, no mercado de trabalho, haja uma discriminação das trabalhadoras gestantes e, em consequência, das mulheres de forma geral. Isso porque os empregadores podem tender a preferirem a contratação de pessoas do sexo masculino, já que assim sendo não correria o risco de necessitar afastar a mão de obra do ambiente de trabalho (o que pode comprometer o funcionamento da atividade) em razão da ocorrência de gravidez. Já se sabe que, em razão da própria estabilidade provisória em razão da gravidez, já prevista no ordenamento pátrio, a mão de obra feminina já sobre considerável discriminação no Brasil e, com a necessidade de afastamento da empregada gestante do trabalho presencial, tal discriminação pode se acentuar mais ainda.

Analisados, pois, os fundamentos da Lei 14.151/2021 que definem a proteção ao direito à saúde da gestante, passa-se a abordar outra vertente sobre o tema, baseada na perspectiva do empregador quanto aos impactos da referida lei no ambiente de trabalho e o possível conflito entre o poder diretivo do empregador, calcado na livre iniciativa, e a proteção à saúde desse grupo de risco.

Em verdade, o ordenamento jurídico brasileiro, em especial na Consolidação das Leis do Trabalho, atribui ao empregador o ônus de desenvolvimento de sua atividade. Ou seja, no Brasil, o empregador assume todo o risco da atividade empresarial, concretizando uma política de proteção à figura do empregado, que não deve arcar com suas verbas trabalhistas por quaisquer prejuízos sofridos pela empresa no exercício de sua atividade, salvo as exceções legais.

Tal conclusão advém diretamente do conteúdo do art. 2º da CLT, que define a figura do empregador nos seguintes termos: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. No referido dispositivo legal, tem-se a configuração do chamado princípio da alteridade.

Da leitura do aludido artigo da CLT também se conclui que cabe ao empregador promover a direção da prestação pessoal do serviço, como consequência direta do ônus suportado pelo empregador. E aqui se chega ao ponto central do debate. Em verdade, através desse poder de direção, caberá ao empregador definir as diretrizes de como o

trabalhador deverá desempenhar sua atividade laboral. É nesse contexto que se extrai o conceito do chamado poder diretivo.

O poder diretivo do empregador pode ser conceituado, segundo Francisco Meton Marques de Lima (2010, p. 148), como um poder decorrente do art. 2º da CLT, o qual atribui ao empregador a direção da prestação do serviço. Ricardo Resende (2015, p. 305), por sua vez, assim define o poder empregatício:

O poder empregatício decorre do contrato de trabalho, consistindo no conjunto de prerrogativas conferidas ao empregador no sentido da direção da prestação dos serviços. Portanto, o fundamento do poder empregatício é, para a doutrina amplamente majoritária, o próprio contrato de trabalho, consubstanciado em um acordo de vontades que origina a relação empregatícia e, a partir desta, faz surgir direitos e deveres para os contratantes (empregador e empregado).

Desse modo, é do poder diretivo do empregador que decorrem a subordinação jurídica ou hierárquica (elemento essencial para caracterizar a relação de emprego) e os demais poderes do empregador no contrato de emprego, quais sejam: poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar.

Nessa toada, através do poder diretivo ou poder de direção atribuído ao empregador, este poderá definir a função que cada empregado desempenhará, como esta será executada, o horário de trabalho, o uso de fardamento ou não, o regulamento da empresa, e, principalmente, o local onde o empregado executará sua atividade laboral. É interessante mencionar que o poder diretivo conferido ao empregador encontra limites na lei, na convenção e na sentença coletivas, no contrato de trabalho e ainda na própria finalidade do poder diretivo.

Frise-se, pois, que a definição do local de execução da atividade laboral, a princípio, fica a cargo do empregador, que, por meio do poder diretivo, pode determinar o trabalho presencial ou as modalidades de teletrabalho, trabalho a distância ou trabalho remoto para qualquer empregado de acordo com as necessidades da empresa. Essa abordagem ganha especial relevância quando se considera os objetivos deste trabalho, pois a definição do local de trabalho em muito afeta o exercício do poder regulamentar e do poder fiscalizatório pelo empregador, pelo que se torna especialmente necessário analisar os conceitos destes outros dois poderes, os quais podem ser considerados como os mais afetados no contexto do teletrabalho das empregadas gestantes.

O poder regulamentar, de acordo com Francisco Meton (2010, p. 148), é emergente do poder diretivo e consiste na franquia legal ao empregador para elaborar o

regulamento da empresa, cujas determinações passam a integrar os contratos de emprego, tendo como fundamento o princípio da livre iniciativa, preconizado nos arts. 1º, III, e 170 da Constituição Federal.

Por outro lado, o referido autor (2010, p. 149) salienta que o poder fiscalizatório, também decorrente do poder diretivo, consiste no direito-poder conferido ao empregador para fiscalizar, direta ou indiretamente, o cumprimento dos deveres e das obrigações pelos empregados. É crucial mencionar que tal poder não é ilimitado, encontrando limitações na lei como forma de impedir arbitrariedades e agressões morais no ambiente de trabalho.

Das definições dos aludidos poderes, conclui-se que quando o empregador espontaneamente define que o trabalho será executado de forma presencial, tal decisão leva em conta a natureza da atividade realizada pelo empregado, bem como a possibilidade de fiscalização do fiel cumprimento da atividade atribuída ao trabalhador. Segue o mesmo raciocínio o contexto em que o empregador espontaneamente define a possibilidade de trabalho remoto, teletrabalho ou trabalho a distância.

Isso porque não restam dúvidas de que certas funções de trabalho demandam inteiramente a presença física do empregado na empresa, especialmente quando não há possibilidade de redirecioná-lo para o exercício de outra função, seja por incompatibilidade técnica (falta de aptidão para trabalhos com pintura, por exemplo), seja por incompatibilidade até mesmo de formação acadêmica. Um exemplo claro disso seria o caso de uma trabalhadora com função de limpeza e organização de um escritório de advocacia. Nesse caso, pela própria natureza da função e pela formação acadêmica incompatível muitas vezes com as demais funções executadas na empresa, não há possibilidade de determinar o trabalho a distância a essa trabalhadora e muito menos de redirecionar tal trabalhadora para o exercício de outra função.

Esse é o ponto chave do debate acerca do conteúdo da Lei 14.151/2021 e seus impactos nas relações de trabalho e no livre exercício do poder diretivo pelo empregador. Como visto, tal legislação determina de forma compulsória o afastamento das trabalhadoras gestantes da atividade presencial, ou seja, o empregador é obrigado a promover o afastamento, embora essa condição prejudique o pleno desenvolvimento da atividade da empresa. Nesse contexto, o poder diretivo e a livre iniciativa do empregador são totalmente minorados pela imposição de prevalência do direito à saúde da gestante.

Do ponto de vista do empregador, esse afastamento compulsório pode gerar diversos imbróglios no desempenho da atividade. Primeiro, porque a função exercida pela empregada gestante pode não ser compatível com o trabalho a distância, teletrabalho ou

trabalho remoto; Depois, pode não ser possível transferir a trabalhadora de função dentro dos quadros da empresa; Ademais, não se pode olvidar acerca da proibição de dispensa da empregada gestante em razão da garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Diante disso, pode-se aferir que muitos prejuízos podem decorrer à atividade da empresa em razão do repentino e compulsório afastamento da empregada gestante. Nessa toada, entram frontalmente em choque o direito fundamental à saúde da trabalhadora grávida e o princípio da livre iniciativa na esfera privada de trabalho, com mitigação do poder diretivo do empregador. Assim, diante desse choque, no âmbito do ordenamento jurídico, qual dessas esferas deve prevalecer? Para encontrar essa resposta, faz-se necessário recorrer à teoria consagrada por Robert Alexy (2008) sobre os direitos fundamentais.

Tal como já explicitado no tópico anterior, o referido autor possui uma importante teoria sobre direitos fundamentais, a qual aborda especialmente o método a ser utilizado para solucionar eventuais conflitos entre esses direitos. Tratando-se os direitos fundamentais como princípios, conforme preconiza Alexy (2008), o eventual conflito entre eles deve ser solucionado pela máxima da proporcionalidade, pela qual um deles será afastado da aplicação apenas no âmbito do conflito, permanecendo válido e plenamente eficaz no ordenamento jurídico.

O que se observa no conflito entre o direito fundamental à saúde da gestante e o direito fundamental à livre iniciativa através do poder diretivo do empregador é que ambos, portanto, permanecem válidos no ordenamento jurídico brasileiro, sendo apenas um deles afastado somente no contexto da colisão. O teor da Lei 14.151/21 determina, sem dúvidas, a prevalência do direito à saúde da gestante, denotando que, para o legislador ordinário, no contexto de pandemia, o direito à livre iniciativa do empregador deve ceder espaço à proteção à saúde da empregada gestante.

Analisando sob a ótica da proporcionalidade proposta por Alexy (2008), verifica-se que a prevalência do direito à saúde com o afastamento da empregada gestante do trabalho presencial atende ao requisito da adequação, posto que se mostra o meio mais adequado para alcançar o objetivo, que é evitar a contaminação da mulher grávida pelo COVID-19 no ambiente de trabalho.

Ademais, tal medida também atende ao requisito da necessidade, posto que não há outro meio menos restritivo. Apesar dos possíveis imbróglios no exercício da atividade empresarial causados pelo afastamento da empregada gestante, algumas medidas podem

ser adotadas pelo empregador para minimizar os impactos financeiros, tais como a adoção de banco de horas, a antecipação de férias e a licença remunerada.

Por fim, a prevalência do direito à saúde também atende ao requisito da proporcionalidade, tendo em vista que a importância da intervenção no direito fundamental à livre iniciativa se dá em um contexto de pandemia, em que o custo com gastos hospitalares pelo governo com internações e terapias de reabilitação é altíssimo, pelo que se fazem necessárias medidas para tentar controlar a expansão do vírus, especialmente entre as pessoas dos grupos de risco, nos quais se enquadram as gestantes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto, o presente trabalho objetivou realizar uma análise sobre o conteúdo da Lei 14.151/21, que determinou o afastamento da empregada gestante do trabalho presencial sem prejuízo de sua remuneração, bem como dos impactos de suas disposições nas relações de trabalho especialmente no tocante ao conflito entre o direito à saúde da gestante e o poder diretivo do empregador, calcado no princípio constitucional da livre iniciativa. Toda a análise foi estruturada e fundamentada na teoria dos direitos fundamentais.

Para tanto, abordou-se inicialmente o estudo dos direitos fundamentais para entender suas origens, evolução histórica, classificação, existência ou não de hierarquia entre eles e, especialmente, as possibilidades ou não de convivência harmônica entre os diversos tipos de direitos fundamentais, ressaltando duas teorias (uma elaborada por Alexandre de Moraes e outra por Robert Alexy) que tentam buscar um caminho de solução para eventuais conflitos entre essas garantias.

Por todo o exposto, verifica-se que o surgimento dos direitos fundamentais, ainda que de forma bem primitiva, nas primeiras sociedades humanas, como meio de promover a existência de condições mínimas de ordem, respeito e garantias ao homem, possibilitou uma evolução de direitos que partiu, inicialmente, de direitos de liberdade para direitos voltados para a melhoria do meio social e, posteriormente, para direitos direcionados para o bem-estar das nações e do próprio planeta Terra.

Embora tenham sido constitucionalizadas em contextos históricos diversos, as categorias de direitos fundamentais (individuais e políticos, sociais, etc.) não possuem prevalência ou hierarquia entre si, posto que todos os direitos devem ser fomentados, desenvolvidos e protegidos. Tal equivalência, no entanto, não impede que haja conflitos entre eles.

Os conflitos entre direitos fundamentais são fruto especialmente do pluralismo que tem permeado o constitucionalismo nos últimos anos. Pensamentos liberais, conservadores, de defesa das minorias, progressistas, democráticos, entre outros, são incluídos no texto constitucional e tentam conviver harmonicamente no ordenamento jurídico. Cada vez mais o meio social vai se diversificando, tornando-se mais complexo e demandando que uma carga cada vez maior de direitos seja elaborada para dar suporte a essas novas dinâmicas da sociedade.

Diante desse contexto, vez ou outra, observam-se choques entre os direitos individuais de diferentes titulares, ou entre direitos individuais e direitos sociais e até mesmo entre direitos sociais, tudo como reflexo dessa progressiva complexidade das relações e interações sociais.

Robert Alexy (2008), um clássico autor da teoria dos direitos fundamentais, entendendo que direitos fundamentais são princípios, traz à tona a possibilidade de solução do conflito baseada na proporcionalidade, na busca pela prevalência do direito fundamental cujo impacto no meio social seja o mais adequado, necessário e proporcional.

Diante disso, conforme se analisou no presente trabalho, o conflito gerado pela Lei 14.151/21 entre o direito fundamental da empregada gestante à saúde e o direito fundamental do empregador à livre iniciativa e ao exercício do poder diretivo pode ser solucionado à luz da teoria dos direitos fundamentais e através da solução proposta por Robert Alexy (2008). Assim, o direito a saúde, no contexto da pandemia de COVID-19, pelo próprio tom do legislador ordinário ao editar a lei acima referida, prevalece sobre o princípio da livre iniciativa, sem invalidá-lo, apenas afastando sua incidência nesse contexto de conflito.

Caberá aos empregadores adotarem medidas que possam diminuir o impacto do afastamento das trabalhadoras gestantes do trabalho presencial, tais como banco de horas, a antecipação de férias e a licença remunerada.

Nessa toada, não há dúvidas de que os direitos fundamentais entram nesse cenário de pandemia como aliados para resguardar a vida, a saúde e a proteção das gerações futuras, elementos tão ameaçados por essa situação excepcional em todo o mundo, desde o início da transmissão do vírus da COVID-19 em 2019 na China.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

ALTAVILA, Jayme de. **Origem dos direitos dos povos**. São Paulo: Ícone, 2000.

AVELAR, Larissa Maria Soares. SHIOMATSU, Gabriella Yuka. CARVALHO, Ricardo Tadeu. **Veja o que fazer se tiver sintomas de coronavírus**. Disponível em: <https://coronavirus.saude.mg.gov.br/blog/51-o-que-fazer-sintomas-coronavirus>. Acesso em 14 set. 2021.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. Os direitos humanos e a democracia. IN: SILVA, Reinaldo Pereira (Org.). **Direitos humanos como educação para a Justiça**. São Paulo: LTr, 1998.

BORGES, Alci; RODRIGUES, Chagas; FARIAS, Edilsom. **Iniciação ao estudo dos direitos humanos**. Teresina: Halley, 2009.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**, Brasília, DF: Centro Gráfico, 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

FARIAS, Edilsom. **Liberdade de expressão e comunicação: teoria e proteção constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

JORNAL O IMPARCIAL, **Gestantes tem maior risco de serem acometidas pela forma grave da COVID**. Disponível em: <https://oimparcial.com.br/saude/2021/03/gestantes-tem-maior-risco-de-serem-acometidas-pela-forma-grave-da-covid-19/?fbclid=IwAR2fIHluJA5ELZSIFyOMLg6UI305f4A7YeKFkt8jVbtPreQ-KndBv9-fUCE>. Acesso em 15 set. 2021.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2010.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 29 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

Histórico da pandemia de COVID-19. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em 14 set. 2021.

PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Derechos Humanos, estado de derecho y Constitución**. 3 ed. Madri: Tecnos, 1990.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 5 ed. São Paulo: Método, 2015.

STF – Pleno – MS nº 22.164/SP – Rel. Min. Celso de Mello, Diário da Justiça, Seção I, 17 nov. 1995, p. 39206.