



RECONHECIMENTO DA VULNERABILIDADE DA GESTANTE DURANTE O ESTADO PANDÊMICO

Submetido em: 28-03-2024
Publicado em: 02-12-2024

Alessandra Assad Cândido

Mestranda; UNICAMP

✉ alessandra.assadc@gmail.com

Maria Carolina Gervásio Angelini de Martini

Doutoranda em Educação; UNICAMP

✉ mcarolinaangelini@gmail.com

Luís Renato Vedovato

Doutor em Direito Internacional; UNICAMP

✉ lrvedova@unicamp.br

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo realizar um panorama das circunstâncias enfrentadas por gestantes durante a pandemia da Covid-19, considerando que, preliminarmente, essas continuaram laborando durante um período em que eram reconhecidas como ocupantes de grupo de risco. A fim de alcançar os objetivos visados, far-se-á uma análise bibliográfica por meio de uma abordagem dedutiva, de modo que será possível observar as possíveis estratégias adotadas pelo ordenamento jurídico brasileiro em observância a Agenda 2030 da ONU. Destaca-se que o presente trabalho tem como objetivo averiguar os atos normativos que permeiam o ordenamento jurídico brasileiro e que buscam, de certa forma, reduzir os prejuízos enfrentados por este grupo minorizado.

Palavras-chave: Covid-19; Pandemia; Gestante; Teletrabalho.

RECOGNITION OF THE VULNERABILITY OF PREGNANT WOMEN DURING THE PANDEMIC STATE

ABSTRACT: This article aims to provide an overview of the circumstances faced by pregnant women during the Covid-19 pandemic, considering that, initially, they continued working during a period when they were recognized as being part of a high-risk group. In order to achieve the stated objectives, a bibliographic analysis will be conducted through a deductive approach, allowing for the observation of possible strategies adopted by the Brazilian legal system in compliance with the UN's Agenda 2030. It is emphasized that this work aims to investigate the normative acts that permeate the Brazilian legal system and seek, in some way, to reduce the hardships faced by this marginalized group.

Keywords: Covid-19; Pandemic; Pregnant women; Telecommuting.

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho nos moldes atuais não decorreram de mero acaso, considerando que a evolução do pensamento humano possui essencial influência no desenvolvimento e aperfeiçoamento da dogmática. As inovações legislativas se demonstram como resultado de um constante aprimoramento e amadurecimento da sociedade, materializando através de atos normativos na ordem jurídica interna e externa (MARUANI, 2011).

A figura feminina, não somente na sociedade brasileira, como também sob uma ótica macro mundial, constantemente é subjugada em razão do seu sexo biológico, de modo que a sua mera existência poderá ser vista como um instrumento mitigador de direitos (D'OLIVEIRA, 2016). A garantia do espaço da mulher nos meios sociais é fruto de constantes reivindicações, haja vista que o processo de inclusão e aceitabilidade ainda é prematuro (D'OLIVEIRA, 2019), considerando que o espaço produtivo da sociedade foi desenvolvido em prol dos homens.

No que diz respeito à participação da mulher nas relações de trabalho, cumpre salientar que a conquista pelo espaço feminino no meio laboral se mostra como um feito recente (DE GREGORI, 2017), mas que ainda se coloca como uma necessidade eminente.

Através dessa perspectiva, também cabe destacar que a desigualdade de gênero se trata de um problema latente em diversas searas do cotidiano, de forma que a disparidade não se trata de um feito isolado e que afeta tão somente às relações empregatícias, tendo em vista que as construções sociais de gênero reverberam em todas as searas da sociedade, condicionando o ideal de que a mulher deve se preocupar, especialmente, com o trabalho reprodutivo.

A vulnerabilidade feminina no mercado de trabalho decorre da divisão sexual da sociedade, haja vista que desde o advento do capitalismo a mulher foi incumbida de realizar, de maneira solitária, o cuidado da casa e da prole, de modo que seu ingresso no espaço público para desempenho do trabalho produtivo somente potencializa as responsabilidades que sob essa recaem, uma vez que sua participação na seara pública da sociedade não corroborou com a redistribuição das tarefas reprodutivas (FEDERICI, 2019).

A mera inserção da mulher nos entremeios laborais não se demonstra como pressuposto suficiente para garantia do emprego digno. A participação da mulher e proteção dos direitos dessa no ambiente laboral não é visto como um feito de fácil concretização em razão da adoção de posturas que se pautam na submissão da figura feminina (FEDERICI, 2023). Diante disso, se torna necessário o fomento de ferramentas que coíbam práticas discriminatórias e que garantam o trabalho digno à mulher.

Com a pandemia da Covid-19, a situação elucidou a questão da vulnerabilidade feminina não apenas por conta do acúmulo de trabalho e da violência doméstica, mas também em virtude da possibilidade de essa enfrentar, durante seu estado gravídico, o risco iminente de perder sua vida e de sua prole.

O presente trabalho, levando em consideração os efeitos da pandemia na sociedade, buscará verificar, através da metodologia da revisão bibliográfica, a maneira como a vulnerabilidade feminina, especificamente no tocante às grávidas, foi abordada pelo ordenamento jurídico brasileiro durante o estando pandêmico, considerando o compromisso internacional assumido pelo Brasil na garantia de que o labor se apresente como um meio de dignificação do indivíduo (WANDELLI, 2009).

2 O TRABALHO E A MULHER NO DECORRER DA HISTÓRIA

Faz-se necessário um retrospecto histórico que trace os fatores que corroboraram com a inclusão da figura feminina no ambiente laboral, uma vez que, a priori, a mulher era vista tão somente como protetora do lar, de modo que ficava incumbida de realizar os trabalhos domésticos e cuidar da prole, sem quaisquer possibilidades de deliberação sobre o futuro que almejava alcançar (FIGUEIREDO, 2004). E ainda que não houvesse de fato uma vedação acerca da participação da mulher no ambiente de trabalho, durante grande parte da história vigorava a ideia a atividade desempenhada por essas “além de não serem muito valorizadas, não eram muito bem-vistas socialmente” (FALCI, 2004, p. 249).

Ocorre que a partir da ascensão dos ideais capitalistas na sociedade, demonstrou-se necessária a ampliação dos postos de trabalho e conseqüentemente foi iniciado um processo de chamamento da mulher para o ambiente fabril, haja vista que tão somente a figura masculina se demonstrava incapaz de ocupar todos os postos de emprego disponíveis.

Nesse mote, Jorge Luiz Souto Maior (2008) explicita que a Revolução Industrial foi um grande acontecimento para o labor feminino, pois, antes disso, as atividades desempenhadas pelas mulheres se resumiam somente ao trabalho reprodutivo, considerando desqualificado e não merecedor de mérito.

Entretanto, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2012) a introdução ao ambiente de trabalho não se resume em um feito louvável e não passível de críticas, tendo em vista as condições degradantes, os ambientes insalubres, as jornadas exaustivas e severa disparidade salarial.

Não obstante, além da constante desvalorização a que eram sujeitas, as mulheres também eram tidas como descartáveis, de modo que à medida em que se avançavam meios de produção, essas novamente eram afastadas do ambiente fabril. Isto é, uma vez sanadas as ânsias do momento, o trabalho feminino deixava de ser necessário e a empregada novamente era afastada do labor (D'OLIVEIRA, 2019).

Nota-se que a inserção da mulher no ambiente laboral não se demonstrava como requisito essencial para garantia do trabalho digno, considerando que sem regulamentação não há que se falar em proteção da figura feminina, uma vez que essa continuaria sujeita à incontáveis prejuízos, haja vista que grande parte da sociedade ainda se via pautada em ideias separatistas que disseminavam o pensamento machista.

Ocorre que em razão do crescente desenvolvimento econômico, dogmático e intelectual nas últimas décadas, os estigmas separatistas atualmente se demonstram insustentáveis, tendo em vista que a minimização da figura feminina jamais foi fundamentada em ideais lógicos e concisos.

A defesa pelo trabalho decente foi instituída pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) com o intuito de “promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas” (BRASIL, 2021, s/n.), e se faz absolutamente necessária, pois sem a devida regulamentação, as transgressões no ambiente do trabalho continuariam se perpetuando.

Há de se questionar se a sistemática protetiva adotada visa de fato o desenvolvimento da mulher no ordenamento jurídico brasileiro, considerando que a inserção dessa no ambiente laboral contribui com o desenvolvimento dos meios de produção e a ocupação dos postos de empregos. Considerando, ainda, que as mulheres ocupam cargos de menor prestígio e

reconhecimento social na sociedade, tendo em vista que ainda estão atreladas ao ideal de cuidadoras, de modo que permeia no consciente coletivo a ideia de que seu principal dever ainda se refere ao desempenho do trabalho doméstico.

De todo modo, o Estado brasileiro, a fim de internalizar os intentos dos órgãos internacionais, adotou uma série de medidas legislativas que propiciam o trabalho decente para a população feminina.

Com o advento da denominada Constituição Cidadã no ano de 1988 (BRASIL, 1988, s/n), verificou-se um comportamento legislativo sensível quanto à igualdade de gêneros, pautado na ideia de que não há uma supremacia da figura masculina sobre a feminina. A Carta Magna prescreve que se trata de um objetivo da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem quaisquer distinções de gênero (BRASIL, 1998, s/n).

A partir deste primeiro grande marco legislativo, diversos foram os outros caminhos adotados com o intuito não só proteger a figura feminina, como também de garantir que a mulher desenvolva atividades laborais sem quaisquer entraves em decorrência do seu sexo biológico. No ano de 1991, por exemplo, foi promulgada a Lei Federal 8.213/1991 (BRASIL, 1991, s/n), que dentre diversas questões, prescreve em seu artigo 71 sobre o salário maternidade, buscando assim subsidiar a gestante durante o período em que essa ficará afastada do trabalho em decorrência do nascimento do seu filho.

Cumprido salientar que a adoção de uma postura voltada para a proteção e garantia de um determinado grupo não se trata de um privilégio, considerando que diante da inércia do legislador sobre os direitos daqueles sujeitos, possivelmente haveria transgressões que fortaleceriam o comportamento separatista e discriminatório desses grupos minorizados. Inclusive, nos termos do artigo 4º da Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, os Estados-Membros deverão tomar providências temporárias que corroborem com igualdade, a fim de garantir a cessação de quaisquer formas de marginalização.

De acordo com o artigo 1º da Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (BRASIL, 2002, s/n), promulgada pelo Brasil em 2002, entende-se que a expressão "discriminação contra a mulher" diz respeito à:

toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político,

econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (BRASIL, 2002, s/n).

Legislar sobre a mulher e o trabalho por essa desenvolvido, além de fazer-se imprescindível em decorrências das ideias separatistas que ainda permeiam a sociedade, também se trata de um dever dos Estados em razão da responsabilidade que esses possuem em garantir a igualdade de direitos e a superação dos estigmas patriarcais.

Isto posto, as “ações afirmativas”, as quais de acordo com Rodrigo Goldschmidt (2016) são “estratégia de política social ou institucional voltadas para alcançar a igualdade de oportunidades entre pessoas, com o objetivo de favorecer a desvantagem de alguns segmentos sociais” (GOLDSCHMIDT, 2016, p. 236), precisam existir. Afinal, os graduais avanços não corroboraram com a extinção de práticas que desvalorizam a mulher e o trabalho por ela desempenhado (GOMES, 2003), já que os ideais igualitários ainda não se encontram fortificados em todos os meios e classes sociais.

O cotidiano feminino também recebeu especial tratamento na seara trabalhista em decorrência das necessidades atinentes a esse determinado grupo. A legislação que permeia o ambiente laboral fora publicada em 1943 (BRASIL, 1943, s/n), durante o governo de Getúlio Vargas, que visava a expansão fabril da sociedade brasileira (VIANA, 2013) e conseqüentemente compreendia que o mercado interno não poderia – e nem deveria – ser constituído tão somente por sujeitos do sexo masculino.

Não se sabe quais foram as reais intenções por detrás da regulamentação do trabalho da mulher no ordenamento jurídico brasileiro, mas não restam dúvidas de que as normas trabalhistas têm o escopo de garantir a proteção da figura feminina nas relações empregatícias. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) possui um capítulo específico para tratar sobre o trabalho da mulher e as suas possíveis peculiaridades, primando pela igualdade de gênero e vedando quaisquer formas de distinção entre sexos para preenchimento de vagas de emprego; patamar remuneratório; ou exploração íntima do corpo feminino.

Além deste capítulo específico da CLT, verifica-se no ordenamento jurídico diversas outras regulamentações sobre a mulher, inclusive no que diz respeito ao período gravídico e aquele que o sucede. Desde a concepção, é assegurado à empregada a estabilidade de emprego, a fim de que se evitar que a condição gravídica se materialize como um instrumento de incentivo a rescisão do contrato de trabalho.

Além disso, garante-se a interrupção remunerada da relação empregatícia por 120 dias para concessão de licença maternidade (BRASIL, 1991, s/n). Há também as faltas

abandonadas com o intuito de garantir o comparecimento médico da gestante; os intervalos para alimentação da prole; além das demais regulamentações que atendem de forma específica a mulher, principalmente durante o período materno e aquele que dele decorre (BRASIL, 1943, s/n).

Independentemente das razões por detrás da sistemática normativa, verifica-se que o trabalho feminino e as condições que dele decorrem se encontram regulamentadas de modo que seja garantida a continuidade da relação laboral independentemente da vida pessoal, afetiva e social da mulher.

3 A ADEQUAÇÃO ÀS NORMAS CONSTITUCIONAIS, A DIGNIDADE HUMANA E A VULNERABILIDADE FEMININA

Acosta menciona que para o “bem viver” é necessário que o ordenamento jurídico considere o ser humano e a natureza, tendo como base a reciprocidade e a solidariedade (ACOSTA, 2016). Com isso, é preciso se ter espaços comunitários, com trocas que permitam o fortalecimento de valores básicos da democracia.

Neste sentido, a dignidade humana pode ser atrelada às condições mínimas de sobrevivência, reconhecidas como necessidades socialmente percebidas, sendo certo que não há o que se falar em vida sem um equilíbrio ambiental, tanto que o meio ambiente é um direito humano a ser protegido e tutelado. Antônio Azevedo, ao tecer considerações sobre a dita dignidade, elucida que ela é capaz de garantir a vida e atender as condições necessárias para se viver minimamente bem. Em complemento a isto, Acosta esclarece que o “bem viver”, ao se opor a acumulação, e zelar pela solidariedade, reciprocidade e natureza, pressupõe uma forma de vida sem qualquer preconceito e exclusões (ACOSTA, 2016).

O conteúdo do conceito de dignidade da pessoa humana pode ser aferido pela metodologia da medição da pobreza multidimensional, utilizando a abordagem consensual, de acordo com Peter Townsend (1979) e Joanna Mack (1985).

A questão que impera é se o ordenamento jurídico nacional é capaz de lidar com esse espaço e base. A Constituição Federal tem como base a dignidade humana, colacionando direitos que são inerentes ao ser humano, incluindo a própria natureza, uma vez que, sem meio ambiente, não se garante vida para as gerações presentes e as futuras e, sem vida, não há direitos. Além disso, nota-se uma proteção diferenciada para os mais vulneráveis. A

vulnerabilidade, segundo Scott et al. (2018), teve origem nas questões da saúde, mas que se embute na concepção do mais fraco econômica, de saúde ou socialmente, além da exclusão social. Impõe que se está diante de uma situação em que alguém é fragilizado (MARQUES, 2014) e, aqui, se insere a mulher.

Marques e Miragem (2014) reconhecem isto tecer considerações que, nos moldes dos estudos europeu, a vulnerabilidade advém da ideia de risco. Na perspectiva de igualdade e desigualdade dos sujeitos e com o olhar de ser preciso tratar desigualmente os desiguais na medida de sua desigualdade para que a equidade ocorra, a vulnerabilidade se insere como um estado da pessoa, uma situação temporária ou não, que é capaz de fragilizar a parte e enfraquecê-la. (MARQUES; MIRAGEM, 2014).

Neste cenário há a inserção da mulher. As mulheres são mais mortas do que os homens, em virtude de violência física, psíquica, doméstica e sexual, além de doenças como câncer de mama, cardiovasculares, respiratórias, problemas no colo do útero (FRANÇA, 2021). Segundo uma análise efetuada por Gomes e Santos (2019) acerca da Lei 11.340/2006, em que se verificou 18 decisões do Superior Tribunal de Justiça, sobre os temas hipossuficiência e vulnerabilidade, constatou-se que a maioria das decisões as relaciona a questões econômicas e de força física (GOMES; SANTOS, 2019).

Porém, as autoras discordam do posicionamento jurisprudencial, uma vez que a violência de gênero é presente em casos em que não há dependência econômica, tampouco “fragilidade”, de forma que, por agir diferente, é agredida (GOMES; SANTOS, 2019). Assim, para elas, há uma questão de violência de gênero e o atrelar isto as nomenclaturas dadas na jurisprudência e nas modalidades descritas, não abrange todas as mulheres que estão numa situação peculiar, até porque a própria ideia de gênero se associa a “questões estruturais, linguísticas e performativas” (GOMES; SANTOS, 2019).

Mulheres ficam mais expostas aos maridos agressores e, na impossibilidade de sair de casa, não conseguem pedir socorro. Por outro lado, há uma sobrecarga de trabalho: casa, carreira e filhos, que as provoca um esgotamento muito maior do que nos homens. No entanto, considerando que o presente artigo tem a mulher, numa visão macro como foco, é notável que, além da questão discriminatória e de gênero existentes, a pandemia acirrou situações, como o aumento da jornada da mulher em casa, com tarefas dos filhos e tendo que conciliar trabalho e ambiente doméstico. E, especificamente sobre as grávidas, o medo da exposição e das consequências a deixou ainda mais numa situação peculiar.

4 TRABALHO DA GESTANTE NA PANDEMIA COVID-19

Durante o estado pandêmico o trabalho da mulher, mas especificamente da gestante, tomou rumos atípicos em decorrência dos entraves enfrentados no cenário mundial. No dia 30 de janeiro de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, em razão do incidente iniciado na China no final de 2019, que corroborou com a disseminação do novo Coronavírus (SARS-CoV-2), responsável pela pandemia decretada pela OMS em 11 de março de 2020.

O alto índice de transmissibilidade do vírus contribuiu ativamente com a expressiva contaminação de toda a população mundial, afetando, principalmente, o sistema respiratório das vítimas e consequentemente corroborando com um severo déficit pulmonar causado através de uma síndrome respiratória aguda (AQUINO, 2020). Cabe destacar que determinados grupos, afetos a problemas pré-existentes ou que se encontram em situações de vulnerabilidade, estariam sujeitos a formas mais graves da síndrome.

As grávidas se encontravam entre os sujeitos que poderiam ser vitimados por consequências mais graves após a contaminação pelo novo coronavírus (CLODE, 2020), de modo que além de enfrentarem todas as incertezas decorrentes do período mudanças em que se encontram, as mulheres grávidas ainda constataram a excessiva vulnerabilidade a que estavam sujeitas durante a pandemia da Covid-19.

Ana Paula Forte Camarneiro (2011) salienta que as mudanças geradas na vida de uma mulher em decorrência do seu estado gravídico são diversas, considerando que tudo aquilo que lhe envolve ou que a ela se sujeita ganhará novos entornos. Faz-se então necessário questionar o quão severo foram os impactos causados na vida das gestantes durante a pandemia, uma vez que as “alterações fisiológicas e imunológicas que acompanham a gravidez podem aumentar a suscetibilidade ao patógeno viral recém emergente e a gravidade da infecção (ALBUQUERQUE, 2020).”

As gestantes, enquanto ocupantes do “grupo de risco” para Covid-19, temiam pelos malefícios que poderiam enfrentar diante da contaminação durante a gestação, tendo em vista todos os possíveis prejuízos que poderiam ser causados ao feto, relacionados a “falta de ar, aumento da frequência cardíaca, vômitos e erupções cutâneas pelo corpo” (ALBUQUERQUE, 2020, p. 3).

Não obstante, além dos prejuízos causados às gestantes e seus filhos, “A SARS-CoV-1 durante a gravidez está associada a altas incidências de aborto espontâneo, parto prematuro e restrição de crescimento intrauterino (FURLAN, 2020, p. 11)”. Neste mote, verifica-se que os prejuízos decorrentes do coronavírus poderiam ser irreversíveis e irremediáveis, tendo em vista que a possibilidade aborto espontâneo é significativa.

Imagina-se o quão assustador se demonstrava um cenário em que além de temer pela própria vida em um momento de instabilidade sanitária, a gestante ainda se defrontava com o constante temor de sofrer um aborto espontâneo e conseqüentemente ter sua gravidez encerrada de forma abrupta.

Segundo a Fiocruz (2020), as gestantes eram um grupo de preocupação, pois podiam evoluir para formas graves da doença que lhes sujeitariam a complicações na respiração, antecipação do parto com bebês prematuros e a morte. Assim, no Brasil, em 2020, houve cerca de 544 óbitos de grávidas e puérperas por conta da Covid, o que representa cerca de 12,1 mortes na semana, já em 2021, até o mês de maio, houve 911 mortes, com uma média de 47,9 óbitos por semana (FIOCRUZ, 2020. Em complemento a isto, Souza e Amorim ressaltam que até em meados de setembro de 2020, das 4230 grávidas e puérperas positivas para a Covid-19, 64% foram a óbito pela doença (SOUZA, 2021).

Diante do alarmante cenário enfrentado à época, se iniciaram os questionamentos quanto à proteção das mulheres grávidas, trazendo à tona um debate sobre possíveis meios de evitar que estas enfrentassem situações que a colocassem em posição de vulnerabilidade ao contágio.

Neste mote, a fim de evitar que a contaminação ocorresse durante a gestação e conseqüentemente afetasse todo o seio familiar da gestante, o ordenamento jurídico brasileiro, através da Lei 14.151 (BRASIL, 2021, s/n) publicada no dia 12 de maio de 2021, determinou que os empregadores estabeleçam o regime remoto ou de teletrabalho às gestantes durante emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus.

O intuito do legislador, em suma, foi de garantir que as grávidas pudessem minimamente se proteger durante a pandemia, evitando sua contaminação no ambiente laboral e garantindo a minimização dos riscos causados à mãe e ao filho.

Cumprе salientar que o regime remoto não se tratava de uma faculdade do empregador, tendo em vista que constituía dever patronal realizar a alteração do regime de trabalho da gestante sem quaisquer prejuízos à remuneração. Em outras palavras, ele se

tratava de um direito irrenunciável e inegociável, que não se sujeitava a nenhuma forma de mitigação ou relativização, inclusive se a instituição do regime remoto se demonstrasse incompatível com a atividade realizadas pela gestante, essa ainda assim deveria ser afastada do ambiente laboral sem prejuízo do seu salário.

Esta prática legislativa demonstra a crescente cessação das transgressões cometidas em face de grupos minorizados, uma vez que a mulher, mais uma vez, não poderá – e nem deverá – sofrer quaisquer mitigações em decorrência do seu estado gravídico.

Compreendeu, naquela oportunidade, de que se trataria de uma prática irresponsável a exigência de que essas mulheres, temendo pelas suas vidas e de seus filhos, enfrentassem todos os riscos decorrentes da pandemia de coronavírus no ambiente de trabalho. Desse modo, através desta prática legislativa, foi protegido não somente o posto de trabalho, como também a vida digna da empregada através desta “ação afirmativa”.

5 A CORRESPONDÊNCIA DA LEI 14.151/2021 COM A AGENDA 2030 DA ONU E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Conforme se depreende da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, especificamente no objetivo 8 (ODS 8) “Trabalho Decente e Crescimento Econômico”, insere-se a perspectiva de diminuição de desigualdades, seja de renda, seja de oportunidades, que não apenas ocasionam em problemas socioeconômicos, mas que afetam, principalmente, os mais vulneráveis. Por essa razão, existem metas que a ODS 8 apresenta como a perspectiva de conseguir sustentar o crescimento econômico, ter bons níveis de produtividade, ter políticas voltadas para atividades que não apenas incentivam a produção, como também a questão empregatícia, envolvendo jovens, e a trabalhista (SUSTENTAREA, 2021).

Cabe enfatizar que, com relação às questões trabalhistas, busca-se que haja a criação de espaços seguros para todos os trabalhadores e trabalhadoras e que não haja precariedade, o que envolve, ainda, o aspecto alimentar (SUSTENTAREA, 2021). Com isso, é possível inserir a mulher.

Como dito anteriormente, por conta de uma sociedade machista ainda muito presente, a mulher se coloca como sendo vulnerável em virtude do gênero, o que é acirrado quando se encontra grávida, principalmente em uma pandemia. Os mais vulneráveis, segundo a ONU (2021), têm uma expectativa de vida menor, com dificuldades para se qualificar para o

mercado e para estudar. Por este motivo, a ODS deseja que se permita que todos consigam desenvolver seu potencial e suas capacidades.

Tal disposição encontra-se de acordo com o que determina a Constituição Federal brasileira, uma vez que tutela a saúde, a igualdade, zela pela dignidade humana e tem uma vasta legislação protetiva do trabalhador. Nesse sentido, em seu artigo 6º menciona que o Estado deve promover políticas públicas preventivas e de tratamento para permitir o bem-estar, sendo certo que este é essencial para se falar em outros direitos, razão pela qual é indisponível e inviolável. Em complemento, a Organização Mundial da Saúde (OMS) dispõe que estar bem física, social e psiquicamente é ter saúde (BRASIL, 1948, s/n).

Além disso, considera o que dispõe o artigo 5º do referido instrumento constitucional que traz o direito à igualdade. André de Carvalho Ramos (2020) salienta que a igualdade “consiste em um atributo de comparação do tratamento dado a todos os seres humanos, visando assegurar uma vida digna a todos, sem privilégios odiosos” (2020, p. 645), motivo pelo qual possui duas dimensões: a que requer que as normas tenham efeitos para todos e a segunda que deseja que haja certo “favorecimento” para pôr fim a uma vantagem indevida (RAMOS, 2020)

Em outras palavras, ao mesmo tempo que se requer que todas as normas previstas tenham efeitos para quaisquer pessoas, sabe-se que existem situações de vulnerabilidade e de desigualdade que necessitam de um tratamento diferenciado para, com isso, se realizar o que traz o dispositivo constitucional. Como já mencionado anteriormente, as “ações afirmativas consistem em um conjunto de diversas medidas(...), que visa compensar a existência de uma situação de discriminação que políticas generalistas não conseguem eliminar” (RAMOS, 2020, p. 651).

A mulher gestante, conforme elucidado alhures, se encontra em uma situação de dupla vulnerabilidade, tanto em decorrência da questão de gênero quanto da sua condição gravídica. Tal vulnerabilidade pode se colocar como tripla se considerada a Covid-19, uma vez que muitas vidas, em especial de gestantes, foram perdidas pelas complicações da doença, quando ainda não havia a possibilidade de se vacinar.

A Lei 14.151/2021, ao trazer ao prescrever que a trabalhadora gestante deveria permanecer em regime remoto ou em teletrabalho, cumpriu com a igualdade tão suscitada, sendo uma ação afirmativa capaz de reduzir situações de vulnerabilidade, proteger a vida da mulher e de seus filhos, além de assegurar a sua saúde.

A normativa em debate colabora, assim, com a Agenda 2030, ao permitir a continuidade do trabalho e, por vezes, a possibilidade de estudar, além de se ter renda em um período tão problemático e que levou a um acirramento da pobreza, bem como ao efetivar as práticas estabelecidas na Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

A Convenção, adotada pelo Brasil em 1981 (com reservas), traz considerações sobre a situação de discriminação contra a mulher e, posteriormente, o comprometimento dos Estados no combate à estas condutas, seja pela consagração do princípio da igualdade na Constituição, seja por sanções e tribunais.

Diante deste cenário, verifica-se que durante o estado pandêmico o país buscou através de ações afirmativas garantir que a mulher não fosse indiretamente punida pelo seu estado gravídico, de modo que além de lhe garantir meios de proteger sua prole, ainda viabilizou uma maneira do seu posto de trabalho ser mantido, evitando que mais uma vez a condição biológica da mulher fosse invocada em seu prejuízo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a pandemia do coronavírus, todos os indivíduos foram inseridos numa perspectiva de risco, uma vez que, mesmo vacinados, cada um possuía suas peculiaridades, o que impossibilitava dimensionar os eventuais prejuízos e danos.

Especificamente sobre a mulher, é certo que a rotina dessa foi potencializada em virtude da acumulação do trabalho produtivo com o reprodutivo. A mulher que, em razão de uma sociedade pautada na divisão sexual do trabalho, se torna um sujeito vulnerável, inclusive economicamente, depende de instrumentos normativos que buscam mitigar sua hipossuficiência.

Por essa razão, o presente texto, mediante discussão bibliográfica, buscou suscitar a importância de se ter uma legislação diferenciada e que fosse capaz de lidar com a vulnerabilidade da mulher grávida na pandemia, demonstrando, ainda, a sua compatibilidade com o instrumento constitucional e com a Agenda 2030 da ONU.

A lei 14.151/2021, ao instituir o trabalho remoto ou o teletrabalho para a gestante, permitiu que houvesse um tratamento igualitário, justamente porque a igualdade não pode ser algo meramente formal, necessitando de uma perspectiva material e, com isso, de um ato.

Ação esta que, por vezes, é denominada como tratamento desigual, enquanto, em verdade se busca somente tratar desigualmente os desiguais na medida de sua desigualdade.

Portanto, a promulgação de uma lei em que as mulheres, em especial, as mulheres grávidas, pudessem vislumbrar a proteção do seu direito à saúde, ao trabalho, a igualdade, além da garantia um tratamento mais justo, adequado e digno, também demonstrou a consonância brasileira com a Agenda 2030 ao prezar pelo não acirramento da pobreza.

Desta feita, percebe-se que os instrumentos normativos que permeiam o ordenamento jurídico brasileiro caminham em busca de garantir o desenvolvimento e proteção das mulheres, inclusive no que concerne às atividades laborais por essas desenvolvidas, a fim de que não enfrentem consequências ainda mais severas do que aquelas que hodiernamente são vistas como comuns em decorrência da divisão sexual do trabalho.

Assim, a proteção da mulher não se trata de um mecanismo de diferenciação, mas se demonstra como um instrumento de reconhecimento de desigualdades e afastamento de diversos dissabores que podiam ser enfrentados pelas gestantes durante o período em que exerceram suas atividades laborais em meio a uma pandemia.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lidiane Pereira de; MONTE, Ana Vitória Leite; ARAÚJ; Regina Maria Sous de. Implicações da COVID-19 para pacientes gestantes. **Revista Eletrônica Acervo Saúde** 12.10, 2020, p. 1-8.

ACOSTA, Alberto. **O Bem Viver-uma oportunidade para imaginar outros mundos**. Trad. Tadeu Breda. São Paulo: Autonomia Literária, Elefante, 2016, p. 19-21.

AQUINO, Estela ML, et al. Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva** 25, 2020, p. 2423-2446, p. 2424.

BRASIL. ADCT. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct. Acesso em: 19 de julho de 2021.

BRASIL. Constituição 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 de julho de 2021.

BRASIL. **Decreto nº 4.337 de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 19 de julho de 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.151 de 12 de maio de 2021**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.151%2C%20DE%2012,nacional%20decorrente%20do%20novo%20corona v%C3%ADrus.. Acesso em: 19 de julho de 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213/1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 19 de julho de 2021.

BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 19 de julho de 2021.

BRASIL. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 19 de julho de 2021.

CAMARNEIRO, Ana Paula Forte. **Vinculação pré-natal e organização psicológica do homem e da mulher durante a gravidez: relação com o tipo de parto e com a patologia obstétrica dos II e III trimestres de gestação**. (Tese). 2011, p. 1-696, p. 48.

CLODE, Nuno; Ana Luísa Areia. A Grávida em tempos de COVID-19. **Acta Obstétrica e Ginecológica Portuguesa** 14.3, 2020, p. 128-129, p. 129.

D'OLIVEIRA, Mariane Camargo; Maria Aparecida Santana Camargo. A interseccionalidade entre gênero e raça para a construção étnico-identitária das mulheres negras. **Anais Eletrônicos do Seminário Internacional Fazendo Gênero**. Seminário Internacional Fazendo Gênero, 2016, p. 1-11, p. 3.

D'OLIVEIRA, Mariane Camargo; CAMARGO, Maria Aparecida. Participação sindical feminina: estratégia de efetivação do direito do trabalho da mulher. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 9, n. 83, 2019, p. 27-38, p. 29.

DE GREGORI, Juciane. Feminismos e resistência: trajetória histórica da luta política para conquista de direitos. **Caderno Espaço Feminino** 30.2, 2017, p. 58.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. Editora Elefante, 2023.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Editora Elefante, 2019.

FALCI, Miridan Knox. Mulheres do sertão nordestino. **História das mulheres no Brasil**, v. 10 (2004): 241-277, p. 249.

FIGUEIREDO, Luciano. **Mulher e família na América portuguesa**. São Paulo: Atual, 2004.

FIOCRUZ. Notícias. **Observatório Covid-19 destaca alta mortalidade materna**.

Disponível em:

<https://portal.fiocruz.br/noticia/observatorio-covid-19-destaca-alta-mortalidade-materna>.

Acesso em: 23 de ago.2021.

FRANÇA, Alba Maria Bonfim; SILVA, Jôvania Marques de Oliveira. **Mulheres em situação de vulnerabilidade: um olhar à luz da Fenomenologia social**. Disponível em:

<https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/viewFile/11031/12423>. Acesso em: 06/07/2021.

FURLAN, Mara Cristina Ribeiro et al. Gravidez e infecção por Coronavírus: desfechos maternos, fetais e neonatais–Revisão sistemática. **Revista Cuidarte**, v. 11, n. 2, 2020, p. 1-15, p. 11.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; RENCK Maria Helena Pinheiro. Discriminação contra as mulheres no trabalho e ações afirmativas. Curitiba: **Multideia**, 2016, p. 231-251, p. 238.

GOMES, Camilla de Magalhães; SANTOS, Nayara Maria Costa da Silva. Quem é a mulher vulnerável e hipossuficiente? Em defesa do gênero como categoria decolonial para a interpretação jurídica. **Rev. Eletrônica do Curso de Direito (online)**, 2019, v.14, n.3, pp.1-35.

GOMES, Renata Raup P. Os “novos” direitos na perspectiva feminina: A constitucionalização dos direitos das mulheres. **In: WOLKMER**, Antonio Carlos, 2003, p. 70.

MARQUES, Claudia Lima e MIRAGEM, Bruno. O Novo Direito Privado e a Proteção dos Vulneráveis. 2 ed. ver., atual e ampl. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2014

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 5

PLATAFORMA AGENDA 2030. **Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**.

Objetivo 8. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/ods/8/>. Acesso em: 28/07/2021.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p.645.

SCOTT, Juliano Beck; PROLA, Caroline de Abreu; SIQUEIRA, Aline Cardoso; PEREIRA, Caroline Rubin Rossato. O conceito de vulnerabilidade social no âmbito da psicologia no brasil: uma revisão sistemática da literatura. **Psicol. rev.** (Belo Horizonte) [online]. 2018, vol.24, n.2, pp. 600.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho: A relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

SOUZA, Alex Sandro Rolland; AMORIM, Melania Maria Ramos. Mortalidade materna pela COVID-19 no Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil**, v. 21, p. 253-256, 2021.

SUSTENTAREA- Núcleo de Extensão da USP sobre Alimentação Saudável. **ODS 8- Emprego e Crescimento**. Disponível em: <<http://www.fsp.usp.br/sustentarea/2020/09/21/ods-8-emprego-e-crescimento/>>. Acesso em: 23/08/2021.

VIANA, Marcio Túlio. 70 anos de CLT: uma análise voltada para os estudantes e os que não militam na área trabalhista. **Revista Faculdade de Direito UFMG**. Belo Horizonte, n. 103, p. 647-670, jul./dez. 2013, p. 648.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito ao trabalho como direito humano e fundamental**. Tese. (Doutorado em Direito). Universidade Federal do Paraná. 2009.

MARUANI, Margaret. **Vida Profissional: a paridade sem igualdade**. In: OCKRENT, Christine (Org.). O Livro Negro da Condição das Mulheres. Rio de Janeiro: DIFEL, 2011, p. 719-732, p. 719.



BIOGRAFIA

ALESSANDRA ASSAD CÂNDIDO

Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais em Poços de Caldas. Pós Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Mestranda em Gestão Pública e Sociedade pela Universidade Federal de Alfenas. Bolsista da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais.

CONTATOS

 <http://lattes.cnpq.br/6192642635974787>

 <https://orcid.org/0000-0002-5816-517X>

 alessandra.assadc@gmail.com

MARIA CAROLINA GERVÁSIO ANGELINI DE MARTINI

Graduada em Direito pela PUC de Campinas. Especialista em Direito Constitucional Aplicado pela UNICAMP. Mestra em Direito pela UNIMEP. Doutoranda em Educação pela UNICAMP. Professora de Direito Internacional na PUC Minas de Poços de Caldas.

CONTATOS

 <http://lattes.cnpq.br/7456387679443197>

 <https://orcid.org/0000-0003-4495-7042>

 mcarolinaangelini@gmail.com

LUÍS RENATO VEDOVATO

Professor Associado da UNICAMP. Livre Docente pela UNICAMP. Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da USP. Professor de Direito Internacional Público da PUC de Campinas. Professor Doutor da UNICAMP do Programa de Mestrado e Doutorado em Educação. Pesquisador FAPESP (proc. 2022/15017-5).

CONTATOS

 <http://lattes.cnpq.br/7171365095068677>

 <https://orcid.org/0000-0003-0684-4522>

 lrvedova@unicamp.br