

A PROTEÇÃO DA TRABALHADORA GESTANTE E NUTRIZ EM TEMPOS DE PANDEMIA: UMA ANÁLISE PAUTADA NAS NOTAS TÉCNICAS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E NAS DECISÕES JUDICIAIS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUARTA REGIÃO**THE PROTECTION OF THE PREGNANT AND NURSING WORKERS IN PANDEMIC TIMES: AN ANALYSIS BASED ON THE TECHNICAL NOTES OF THE PUBLIC MINISTRY OF LABOR AND JUDICIAL DECISIONS OF THE REGIONAL TRIBUNAL OF LABOR OF THE FOURTH REGION**

*Evelyn Paola Bitencourt Klein¹
Renata Oerle Kautzmann²*

RESUMO

O presente trabalho se propõe a realizar uma análise sobre a proteção da trabalhadora gestante e nutriz em tempos de pandemia, sob a ótica das recomendações expedidas em notas técnicas pelo Ministério Público do Trabalho e efetivadas pelo Poder Judiciário trabalhista nos casos concretos. Após uma breve introdução sobre o contexto geral em que surgiu a pandemia, disserta-se a respeito do reconhecimento mundial da necessidade de proteção à gestante, sendo estas consideradas como parte do grupo de risco se houver a contaminação pelo novo coronavírus. Após, é realizada uma análise da Nota Técnica 16/2020 do GT Nacional COVID-19 do MPT em conjunto com decisões judiciais específicas oriundas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região a respeito do tema. Foram escolhidas decisões específicas nas quais se interpreta que, de fato, o poder judiciário realizou uma construção teórica, embasada nas normas e estudos recentes, no intuito de oferecer a proteção que as gestantes, nutrizes e seus filhos merecem em razão de existir risco de contaminação no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Gestantes. Nutrizes. Pandemia. Relações de Trabalho. Proteção.

ABSTRACT

This work intends to carry out an analysis on the protection of pregnant and nursing workers during pandemic, from the perspective of the recommendations issued in technical notes by the Public Ministry of Labor and effectuated by the Labor Judiciary in specific cases. After a brief introduction about the general context in which the pandemic emerged, it is discussed how the world acknowledges the need to protect pregnant women, and how they are considered as part of the risk group in the case of contamination by the new coronavirus. Afterwards, an analysis of Technical Note 16/2020 of the National COVID-19 GT of the Public Ministry of Labor

¹ Advogada inscrita na OAB/RS sob o nº 95.518. Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Uninter. Especialista em Sociologia pela FURG. Graduanda em Filosofia pela UFPEL. Com e-mail evelynpbk@gmail.com.

² Advogada inscrita na OAB/RS sob o nº 97.221. Bacharel em Direito pela Universidade Feevale. Especialista em Processo Civil pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Pós-graduanda em Docência Universitária pela Universidade Feevale. Com e-mail renataoerle@yahoo.com.br.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

together with specific judicial decisions from the Regional Labor Court of the 4th Region about the subject is done. Specific decisions were chosen in which it is interpreted that, in fact, the judiciary has fulfilled a theoretical construction, based on the norms and recent studies, to offer the protection that pregnant women, nursing mothers and their children deserve due to the risk of contamination in the work environment.

Keywords: Pregnants. Nursing women. Pandemic. Working Relationships. Protection.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa analisar as diretrizes estabelecidas em normas jurídicas – leis, recomendações, notas técnicas, dentre outras – para proteção de gestantes, nutrizes e seus bebês durante a pandemia do novo coronavírus e comparar com a interpretação e aplicação que tais normas vêm recebendo junto à Justiça Trabalhista, em especial, ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Escrito no primeiro semestre de 2021, momento em que a pandemia causada pelo agente infeccioso SARS-CoV-2 completa um ano, o artigo pôde se debruçar sobre os efeitos da pandemia até então.

Conforme será visto, o grupo de gestantes e puérperas apresenta naturalmente uma maior suscetibilidade a doenças infecciosas por diversas alterações fisiológicas ocorridas com o corpo. Com o avanço da pandemia sobre a população mundial, e com o esforço científico, foram realizados estudos para verificar a correlação especificamente entre gestação e Covid-19. As conclusões têm sido de que a doença causada pelo novo coronavírus possui especial gravidade entre este grupo.

Em respeito a tais constatações, houve a inclusão de gestantes, puérperas e lactantes no grupo de risco da Covid-19, tanto pela Organização Mundial de Saúde, quanto pelo Ministério da Saúde brasileiro.

Neste contexto, é de extrema importância que se acompanhe as normas trabalhistas e regulamentares, bem como as recomendações dos órgãos estatais, que tratem sobre a proteção do referido grupo nas relações de trabalho.

Como será analisado adiante, a maternidade tem especial proteção do estado por diversas razões – necessidade de especial atenção à saúde da gestante e do nascituro, estigma

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

que contribui para desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, proteção à criança.

De tal forma, a pesquisa tem como objetivo verificar os regramentos editados durante a pandemia e as orientações do poder público em relação à proteção das gestantes. Associada a esta análise, estuda-se como tais regramentos têm sido aplicados junto ao Poder Judiciário pela análise de decisões já proferidas neste contexto.

Sendo assim, trata-se de importante reflexão sobre a resposta dada pelo Estado brasileiro no que diz respeito à proteção da maternidade durante a atual pandemia de Covid-19.

1 COVID-19 E A ESPECIAL PROTEÇÃO CONFERIDA À GESTANTE

Em 31 de dezembro de 2019 a Organização Mundial da Saúde (OMS) tomou conhecimento de casos de pneumonia com causa desconhecida ocorrendo na província chinesa de Wuhan. Menos de 3 meses depois, em 11 de março de 2020, a Organização internacional declarou que a doença, agora já identificada como Covid-19, havia se tornado uma pandemia.³

No Brasil foi declarada situação de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da infecção do novo coronavírus através da Portaria nº 188/2020 do Ministério da Saúde em 03 de fevereiro de 2020. Após, houve a edição da Lei Federal 13.979 de 06 de fevereiro de 2020 que dispôs sobre medidas de enfrentamento da pandemia. No mês seguinte, em 20 de março, a Portaria de nº 454 do Ministério da Saúde declarou situação de transmissão comunitária do vírus Sars-Cov-2, causador da Covid-19, em todo o Estado nacional.

Desta forma, é possível perceber que o novo patógeno foi capaz de cruzar o mundo em velocidade impressionante. Também pode-se concluir que o país não foi capaz de impedir, ou mesmo retardar o avanço da doença, já que entre o primeiro caso confirmado (em 26 de fevereiro de 2020) e a constatação de que a transmissão se dava de forma local transcorreram apenas 24 dias.

³Informações do site em inglês da Organização Mundial de saúde, disponíveis em <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/interactive-timeline#event-0>, acessado em 08 de abr. de 2021 às 22:15.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Desde então, como é notório, a doença se espalhou por todo o território nacional e, atualmente (abril/2021), o número de casos e de mortes bate recordes.

Como dito, o vírus causador da Covid-19 era desconhecido até o início do ano de 2020. Assim, foram necessários alguns meses para que as equipes científicas pudessem apresentar as primeiras conclusões quanto às características da doença, sua evolução, transmissão, possíveis tratamentos e grupos de maior vulnerabilidade.

De início observou-se que pessoas idosas eram suscetíveis à doença, tendo maiores chances de desenvolver quadros graves ou mesmo de falecimento. Com o avanço de estudos por todo o planeta, as pesquisas médicas passaram a verificar que gestantes e puérperas formam grupo de risco ao Covid-19.

Conforme relatado por Westgren et al (2020), a gravidez naturalmente gera alterações anatômicas e fisiológicas, causando repercussões nos sistemas cardiorrespiratório e imunológico. Tais mudanças estão relacionadas ao aumento da demanda de oxigênio, à hipercoagulabilidade e a respostas inflamatórias do sistema imune – todas estas características que aumentam os riscos já conhecidos da Covid-19.

Sendo assim, embora os próprios autores (WESTGREN ET AL, 2020, tradução nossa) indiquem a necessidade de maiores estudos envolvendo especificamente a infecção de Covid-19 e suas consequências em mulheres grávidas, ressaltam que *“com base nos dados disponíveis, e de acordo com o princípio da precaução, os riscos do COVID 19 na gravidez não devem ser minimizados para evitar uma falsa tranquilização dos profissionais de saúde e da população.”*⁴

Neste contexto, em abril de 2020, o Ministério da Saúde incluiu grávidas com qualquer idade gestacional e puérperas até duas semanas após o parto, aborto ou perda fetal em seu Protocolo de manejo clínico da Covid-19 como grupo de risco (Brasil, 2020).

Além disso, o Grupo Brasileiro de Covid e gestação emitiu conclusões técnicas (2020), que depois inclusive embasaram recomendações do Ministério Público do Trabalho, nas quais ressaltam:

Durante o período gravídico puerperal, ocorrem alterações no organismo da mulher para adaptação à gestação, ao processo de parto e ao retorno ao corpo de antes da gestação. As modificações fazem com que a mulher tenha uma imunodeficiência relativa, além de diversas alterações no sistema respiratório e circulatório, entre outros. Assim, durante a gestação mulheres estão mais propensas a complicações por

⁴Tradução nossa. No original: However, on the basis of available data, and in line with the precautionary principle, the risk of COVID19 in pregnancy should not be downplayed to avoid falsely reassuring healthcare professionals and the public.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

infecções, especialmente àquelas causadas por vírus e fungos. Durante a pandemia de 2009, verificou-se que gestantes tem (sic) maior predisposição ao contágio pelo vírus Influenza A, e que esse vírus foi responsável pelo aumento da morbimortalidade materna. [...] O Brasil é o país com maior número de casos de morte de mulheres grávidas e no pós-parto pelo COVID 19. Até o momento, 204 mortes de mulheres nesse período da vida foram publicadas, mas o número é ainda maior, já que esse dado se refere ao mês de junho. A morte materna está relacionada com a própria doença, que pode ser grave, mas principalmente com a falta de acesso ao sistema de saúde e as desigualdades sociais que são muito grandes no Brasil. (...) Pelos importantes riscos aventados até o momento para a saúde das gestantes, pela falta de qualquer tratamento farmacológico eficaz para prevenir ou tratar a infecção viral, pela alta possibilidade de contágio tanto no ambiente de trabalho, como na locomoção para chegar ao trabalho, recomendamos que gestantes e puérperas sejam afastadas do trabalho presencial.

Tais abordagens do Ministério da Saúde e do Ministério Público do Trabalho acompanham os princípios e normas jurídicas nacionais e internacionais de proteção à gestante e à criança.

Necessário que se considere, ainda, as novas informações científicas sobre as repercussões da Covid-19 em gestantes especificamente no Brasil. Conforme estudo de Takemoto et al (2020, tradução nossa), entre 26 de fevereiro e 18 de junho de 2020, o número de mortes de mulheres gestantes e em pós-parto relacionadas ao Covid-19 no Brasil é 3,4 vezes maior do que a média mundial.

Em âmbito constitucional podemos citar a dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado brasileiro (artigo 1º, III); a inviolabilidade do direito à vida e à segurança (artigo 5º, *caput*); a especial proteção destinada à família, tendo o Estado o dever de garantir recursos educacionais e científicos quanto ao planejamento familiar e a assistência à cada integrante da família (artigo 226, *caput*, §§ 7º e 8º) e o dever da família, da sociedade e do Estado em garantir às crianças, com absoluta prioridade, o direito à vida e à saúde (artigo 227, *caput* e §1º).

Ainda na Constituição Federal de 1988, especificamente quanto às relações de trabalho, o artigo 7º elenca como direitos dos trabalhadores, entre outros, a licença à gestante e a licença-paternidade, a proteção da mulher no mercado de trabalho, a redução dos riscos no ambiente de trabalho e o pagamento de adicional de remuneração em atividades insalubres.

Em âmbito internacional, a Convenção de nº 103 da Organização Internacional do Trabalho (1952), ratificada pelo Brasil⁵, prevê no artigo IV, dispositivo 3 que:

⁵ Vale ressaltar que a Convenção da OIT de nº 183 que revisa as regras de proteção à maternidade no trabalho não foi ratificada pelo Estado brasileiro.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

A assistência médica abrangerá assistência pré-natal, assistência durante o parto e assistência após o parto prestados por parteira diplomada ou por médico, e bem assim a hospitalização quando for necessária; a livre escolha do médico e a livre escolha entre um estabelecimento público ou privado serão respeitadas.

Já a Consolidação das Leis do Trabalho (1943) possui seção específica com diversos dispositivos que tratam sobre a proteção à maternidade nas relações trabalhistas.

Sendo assim, analisando todo o sistema principiológico e legislativo criado para garantia de proteção à mulher, à criança, e, conseqüentemente, à gestação, necessário que este grupo receba especial atenção do Estado em um momento de tamanha vulnerabilidade criada pela pandemia de Covid-19. Especialmente considerando a maior suscetibilidade de gestantes e puérperas ao novo coronavírus, como visto acima.

E, assim, houve a edição da recomendação nº 39 do Conselho Nacional de Saúde (2020), da nota informativa 13/2020 do Ministério da Saúde e das Notas Técnicas 16/2020 e 01/2021 pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), todos regramentos dispendo sobre as precauções necessárias às gestantes durante a pandemia de Covid-19.

Sendo assim, passa-se a análise da referida Nota Técnica editada pelo MPT, elaborada por seu Grupo de Trabalho nacional, e da jurisprudência existente sobre o assunto.

2 ANÁLISE DAS NOTAS TÉCNICAS 16/2020 E 01/2021 DO GT NACIONAL COVID-19 E DAS DECISÕES JUDICIAIS DO TRIBUNAL REGIONAL DA 4ª REGIÃO

Veja-se que em setembro de 2020 o GT Nacional Covid-19, do Ministério Público do Trabalho, expediu “*nota técnica sobre à proteção à saúde e igualdade de oportunidades no trabalho para trabalhadoras e trabalhadores do grupo de risco ao Covid-19 ou que convivam com familiares do grupo de risco em face das medidas governamentais de contenção da pandemia.*” Este documento expõe, de maneira fundamentada, a proteção necessária aos trabalhadores nestas condições, resumidamente indicando a possibilidade de transferência destes agentes para a modalidade de teletrabalho, no intuito de diminuição do risco de contaminação.

Considerando que este trabalho se propõe a analisar a proteção à gestante e à nutriz, bem como ao lactente em tempos de pandemia, é necessário expor a evolução do entendimento dos órgãos de proteção (neste caso, o Ministério Público do Trabalho), sobre o tema. Após

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

fundamentar a nota, apresentando de forma resumida os artigos de lei que embasam a proteção aos trabalhadores, o documento assim expõe (MPT, 2020, p. 2):

CONSIDERANDO que, conforme previsto no ‘Protocolo de Manejo Clínico da COVID-19 na Atenção Especializada’, elaborado pelo Ministério da Saúde, o grupo de risco da covid-19 está composto por: 1. Grávidas em qualquer idade gestacional, puérperas até duas semanas após o parto (incluindo as que tiveram aborto ou perda fetal); [...]

Observa-se que o documento primeiramente deixa claro que as gestantes e puérperas estão no grupo de risco, sendo que após indica a melhor solução para que estas mulheres sejam protegidas, quais sejam (MPT, 2020, p. 3 e 4):

CONSIDERANDO que a dispensa discriminatória é vedada pela Convenção n. 111 da OIT, [...]’o GRUPO DE TRABALHO GT COVID-19 insta as empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, observadas, a adotar as seguintes medidas e diretrizes, para **garantir à proteção de trabalhadoras e trabalhadores em grupo de risco ou que convivam com familiares de grupos de risco:**

1. **RETIRAR** da organização das escalas de trabalho presencial as pessoas trabalhadoras que se encontrem inseridas nos grupos de risco identificados pelos órgãos da saúde, tais como: [...] gestantes, lactantes, [...].

2. **GARANTIR**, sempre que possível, às trabalhadoras e trabalhadores do grupo de risco, bem como àqueles responsáveis pelo cuidado de pessoas do grupo de risco o direito a realizar as suas atividades de modo remoto (home office), por equipamentos e sistemas informatizados, quando compatível com a função;
[...]

04. **GARANTIR** às trabalhadoras e aos trabalhadores que convivam com pessoas do grupo de risco que realizem suas atividades de modo remoto (home office), assegurando que, na impossibilidade da execução das funções nessa modalidade que, sucessivamente, seja adotado plano de contingenciamento, designando-os para outra modalidade de teletrabalho em setores de menor risco de contágio (seja em setores com reduzido número de trabalhadores, em espaços arejados ou isolados), com direito a rodízio de escalas de jornada e a horários de trabalho que permitam o deslocamento por transporte público fora dos horários de maior movimento, quando não seja garantido o transporte fretado;

Este documento foi atualizado pelo GT do Ministério Público do Trabalho e transformou-se na Nota Técnica 01 de 2021, sendo que discorre “*sobre a proteção à saúde e igualdade de oportunidades no trabalho para trabalhadoras gestantes em face da segunda onda da pandemia do COVID 19*”. Tal nota, de fato, realmente se concentra na proteção da gestante. Observa-se que o Ministério Público do Trabalho, amparado em recentes pesquisas, percebeu a necessidade de aprimorar as disposições do texto anteriormente proposto, considerando que, ainda que houvesse o cunho de delimitar a gestante como sendo parte do

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

grupo de risco, não apresentava estudos científicos que fundamentassem a nota, o que não ocorre neste documento.

Esta nota, amplamente aprimorada, não deixa dúvidas sobre a necessidade de proteção das gestantes e nutrizes acerca dos riscos impostos pelo novo coronavírus.

Como visto no tópico anterior, os resultados apresentados pelas pesquisas médicas são chocantes, especialmente quanto ao Brasil. O restante do documento novamente apresenta a necessidade de que a gestante seja afastada do trabalho presencial e realocada para o teletrabalho, com especificações que o documento anterior não possuía. Logo após o estudo do Grupo Brasileiro de Covid e Gestação, são apresentados outros dados alarmantes a respeito dos danos à saúde gerados em razão da doença na mulher gestante. Existe a recomendação, ainda, de que se não é possível que a gestante atue na modalidade de teletrabalho, que seja afastada com licença remunerada, no intuito de preservar sua saúde.

Esta discussão deve ser efetivada no âmbito do direito previdenciário, considerando que o período gestacional, em si, não é considerado como arriscado, porém analisado neste contexto de pandemia (exatamente da maneira efetivada nesta nota pelo MPT) é preciso sensibilizar e discutir tal questão em âmbito nacional para que ocorra esta proteção efetiva às trabalhadoras gestantes e nutrizes.

Outrossim, os pontos 05, 06 e 07 merecem transcrição, considerando que trazem informações inovadoras, importantes e claramente protetoras às gestantes (MPT, 2021, p. 5):

05. ACEITAR o afastamento de gestantes mediante atestado médico que ateste a condição gravídica, vedada a exigência de atestados médicos contendo Código Internacional de Doenças (CID), uma vez que a gestantes se enquadram no conceito de grupo de risco, não configurando o estado gravídico nenhuma patologia.

06. OBSERVAR que a ausência de condições pessoais, familiares, arquitetônicas da trabalhadora gestante para realizar suas atividades em home office ou sua dificuldade de adaptação à essa modalidade de prestação de serviço não configura hipótese de justa causa para a rescisão contratual.

07. ALERTAR que a dispensa de trabalhadoras gestantes nesse período de pandemia pode vir a configurar hipótese de dispensa discriminatória prevista no art. 373-A, inciso II, do Decreto lei n. 5452/43 (CLT) e art. 4º. da Lei 9.029/99.

Em tempo, cabe destacar que durante a pesquisa e elaboração deste artigo, houve sanção da Lei Federal de nº 14.151, publicada em 12 de maio de 2021. Tal lei estabelece que as empregadas gestantes deverão permanecer afastadas de atividades presenciais, sem prejuízo de sua remuneração, enquanto durar a emergência de saúde pública em razão do novo coronavírus.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Ainda neste sentido, cumpre dizer que se observou no estado do Rio Grande do Sul a inclusão das gestantes e puérperas como prioridade no grupo para vacinação, respeitando, desta forma, os estudos mencionados bem como priorização deste grupo específico. Neste mesmo sentido, o Projeto de Lei de nº 2112, que inclui gestantes, puérperas e lactantes como grupo prioritário da vacinação, teve aprovação na Câmara dos Deputados e no Senado, seguindo, em julho de 2021, para sanção presidencial. Percebe-se, assim, que os Poderes Legislativo e Executivo também se movimentaram no sentido de garantir maior proteção às gestantes durante a pandemia.

Vale ressaltar, também, que a proteção à gestante e à maternidade vem se solidificando espontaneamente, mesmo antes da pandemia, junto à iniciativa privada. Como exemplos de empresas que não precisam ser coagidas pelo poder judiciário para criar um ambiente de trabalho inclusivo, o podcast MM360cast apresenta dois episódios interessantes sobre o tema: Episódio 5 – Retenção de Mulheres Pós Licença-Maternidade e Episódio 11 – Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional. Nestes episódios são apresentadas iniciativas importantes e já consolidadas no intuito de afirmação das gestantes e mães no ambiente de trabalho, bem como políticas para que estas mulheres não deixem os seus empregos após a licença. Ainda, há programas no intuito de demonstrar que a criação dos filhos e a divisão dos afazeres domésticos deve ser um trabalho em conjunto, e não exclusivamente feminino.

No episódio 5 (MM360cast, 2020), a narradora cita que o fenômeno do Turnover é um grande problema, o qual se traduz pelas mães que saem das empresas após licença maternidade. Alguns auxílios que poderiam resolver este problema pelas empresas seria o incentivo de home office, instauração de creches nas empresas, auxílio creche ou babá e flexibilização de horários de trabalho.

Fabiana Cymrot colaboradora da Mastercard, informa dados interessantes, afirmando que 100% das mulheres que retornaram da licença continuaram na empresa por, pelo menos, 2 anos. Ainda, que a orientação é que o gestor seja direcionado para que entenda como funciona o período de gestação. Ainda, que o plano de saúde para todos os funcionários é disponibilizado no nível executivo, independentemente do nível hierárquico; a licença maternidade é de 6 meses e paternidade de 8 semanas, entre outras ações afirmativas, (MM360cast, 2020).

Natalia Belliboni, colaboradora da Johnson & Johnson, afirma que a empresa é considerada a segunda melhor empresa para mulheres trabalharem no Brasil, incentivando o

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

home office, e possuindo benefícios como auxílio creche e creche, bem como licença paternidade de 40 dias úteis. Afirma que há o trabalho de ouvir os funcionários que são pais, pois abriram um canal de conversa e diálogo com os(as) funcionários(as) da empresa, sendo criado um guia aos gestores focando no bem-estar dos empregados, (MM360cast, 2020).

Outrossim, Polyana Padua, colaboradora da Danone, apresenta o projeto Filhos no Currículo – jornada da parentalidade – traduzindo-se em uma seleção de um grupo diverso de mães e pais (nos diversos estados do país que a empresa atua), sendo estas pessoas acompanhadas desde o início da gestação até um ano após a licença. A empresa procura promover o diálogo e escutar as demandas importantes para estas pessoas, com o objetivo de diminuir o fenômeno do turnover). Ela também informa que através dos estudos da empresa foi constatado que o ponto que fez mais diferença é que o gestor seja um colaborador empático. Também afirma que as empresas devem trabalhar na construção deste gestor inclusivo. Ainda, informa que é efetivada uma construção na qual a mãe decide em qual velocidade ela quer levar a carreira após retornar da licença maternidade, sendo esta decisão tomada junto com o gestor, (MM360cast, 2020).

No episódio 11, (MM360cast, 2021), Laura Mattar, gerente de Diversidade e Inclusão do Mattos Filho, Sofia David, especialista de People & Org Growth na Roche e Vivian Navarro, gerente de bem-estar na BASF9 apresentam os programas de inclusão que as empresas possuem para que não ocorra o turnover bem como o incentivo e consolidação de que seja efetivada a equidade de gênero e que exista uma cogestão do lar, sendo os pais também responsáveis pela criação dos filhos e gestão das tarefas domésticas.

Ainda, importa dizer que as orientações estão sendo reconhecidas pelo Poder Judiciário, especialmente no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4 Região. Delimitou-se três jurisprudências nas quais é louvável o entendimento desta corte a respeito do tema (TRT4, 2021a):

ACORDAM os Magistrados integrantes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA**, EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS, acrescendo fundamentos à sentença, no tocante à manutenção do trabalho remoto, nos termos das razões de decidir. Quanto aos demais tópicos recorridos, mantém-se a sentença pelos próprios fundamentos, nos termos do art. 895, § 1º, IV, da CLT. Salienta-se, desde logo, que, por expressa previsão legal que disciplina o procedimento sumaríssimo, fica dispensado o registro de fundamentos, quando a sentença é confirmada.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Neste primeiro caso escolhido como base, o reclamante, empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos na função de especialidade de Carteiro, ajuizou reclamatória trabalhista face ao empregador solicitando o deslocamento para teletrabalho considerando que sua esposa era gestante à época do ingresso do processo. A medida liminar requerida foi concedida, porém foi objeto de recurso por parte do reclamado. Veja-se que no decorrer dos autos o autor junta documentos que “[...] indicam a coabitação com ‘gestante, lactante e/ou grupo de risco’ ou, simplesmente, a coabitação ‘com gestante’, como motivo do pedido de trabalho remoto”, sendo que no teor do atestado médico apresentado consta que a gestante “[...] necessita de repouso absoluto por ameaça de abortamento. Para tanto, deve evitar esforços físicos, incluindo cuidados com seu filho menor, que está em casa por causa da pandemia do COVID-19. Sendo assim, o menor será cuidado pelo pai, Sr. [...], durante 30 (trinta) dias.” (TRT, 2021^a, grifo do autor).

Tem-se que, de fato, as orientações trazidas pelo Ministério Público do Trabalho, bem como pelos demais grupos integrantes do Poder Judiciário foram respeitadas, considerando que foi efetivada uma análise do panorama geral para que fosse possível chegar ao resultado final que respeitasse a dignidade desta família e fosse preservada a saúde da gestante e dos seus filhos. Importa ressaltar a frase utilizada pelo julgador (TRT4, 2021a) quando diz que:

Ressalto, por fim, que o caso não apresenta solução unívoca, e sim, exige a construção da solução adequada, mediante ponderação dos bens e interesses envolvidos, à luz das normas e princípios norteadores do ordenamento jurídico.

A demonstração e análise da decisão abaixo também contribui com o tema debatido neste artigo (TRT4, 2021b, grifo do autor):

MANDADO DE SEGURANÇA. LACTANTE COM FILHO DE NOVE MESES. AFASTAMENTO DE ATIVIDADES INSALUBRES. PARTICULARIDADES DO CASO CONCRETO. Malgrado esse colegiado entenda que, como regra, se aplica ao afastamento da mãe lactante o prazo previsto no art. 396 da CLT, há uma distinção importante no caso concreto, consistente nas complicações pelas quais passaram a trabalhadora e o seu filho, que estão bem descritas na decisão atacada. Acrescento que, quando deferida a tutela de urgência, a criança recém havia ultrapassado o primeiro semestre de vida, tendo a sua mãe gozado férias, após a licença maternidade, para dela cuidar, não sendo, portanto, abusiva a sua pretensão. De qualquer sorte, a situação não difere, por exemplo, do afastamento de um empregado por incapacidade laboral, o que pode acontecer a qualquer momento, pois é uma vicissitude natural das relações de trabalho, devendo o impetrante estar preparado para esse tipo de substituição temporária de mão de obra.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Neste caso em específico, resumidamente, a autora ingressou com pedido de afastamento do trabalho com consequente licença remunerada pelo período de dois anos por estar amamentando o seu filho, intolerante à lactose, não sendo recomendada outro tipo de alimentação por igual período, sendo tudo firmado em atestado médico. Ainda, há o agravante de que, pelo fato de ser técnica de enfermagem, labora em ambiente insalubre, situação agravada pela pandemia instaurada pelo novo coronavírus. A instituição reclamada impetrou mandado de segurança, porém, este foi denegado em face a ampla e robusta prova produzida pela autora e a situação, de fato, exigir o afastamento do ambiente laboral. Ressalta-se que não há ambiente salubre no local de trabalho da reclamante para que ela pudesse retirar o seu leite e estocar com segurança.

Novamente a decisão se coaduna com os preceitos de que se respeite a segurança e a dignidade da nutriz e do lactente. A dignificação das relações de trabalho, em especial de uma mãe, preocupada em manter o aleitamento materno, em um período tão difícil como este instaurado pela pandemia, não foi ignorada pelo Poder Judiciário, que em tão majestosa decisão concedeu licença remunerada de dois anos para que seja preservada a saúde da criança e o direito da genitora de amamentar seu filho sem contaminá-lo.

Por fim, a última decisão escolhida para análise fundamenta, de maneira exemplar, a proteção concedida à gestante e posteriormente nutriz pelo Estado através do poder judiciário trabalhista (TRT4, 2021c, grifo do autor):

ACORDAM os Magistrados integrantes da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA AUTORA**, para reverter a dispensa por justa causa e reconhecê-la imotivada, bem como condenar a ré TRENTIN & CIA LTDA - ME, no cumprimento das seguintes obrigações: **a)** aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; **b)** férias proporcionais com 1/3; **c)** gratificação natalina proporcional; **c)** reflexos das verbas dantes deferidas no no FGTS com 40%; **d)** indenização compensatória de 40% sobre a totalidade dos depósitos do FGTS (pagos e reflexos ora reconhecidos por devidos na presente decisão), restando autorizado o saque das quantias pela autora, mediante alvará judicial; **e)** multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT; **f)** adicional de insalubridade, em grau médio, a ser apurado com base no salário mínimo nacional (ressalvado o posicionamento pessoal do Relator acerca do tema), com reflexos aviso prévio, férias, acrescidas de 1/3, 13º salário, aviso prévio e FGTS, com 40%. Reconhecidos como incabíveis os honorários de sucumbência fixados em desfavor da trabalhadora e convertidos os arbitrados para a demandante em honorários advocatícios de assistência judiciária, mantidos os critérios de apuração fixados na sentença. A ré deve retificar a CTPS da autora, no tocante à data da ruptura da relação de emprego, considerada a projeção do aviso prévio o qual integra a relação de emprego para todos os fins (art. 487, §1º, da CLT), bem como anotar a condição insalubre nos termos reconhecidos na presente decisão. A demandada deverá ainda, expedir as guias para encaminhamento do seguro-desemprego, sob pena de arcar com indenização

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

substitutiva, na forma da Súm. 389, II, do TST, bem como elaborar o Perfil Profissiográfico Previdenciário da trabalhadora e a esta disponibilizar acesso, na forma do art. 68, §8º, do Decreto 3.048/99. Honorários periciais arbitrados na sentença, revertidos à demandada (art. 790-B, da CLT). Os valores indicados na petição inicial possuem caráter meramente estimativo e não vinculam o Colegiado, ainda que sob rito sumaríssimo (art. 852-B, I, da CLT). Custas de R\$ 600,00, sobre o valor da condenação que se acresce de R\$ 30.000,00, pela ré.

Percebe-se que a gestante e depois nutriz recusou-se a voltar ao ambiente laboral, no qual havia, comprovadamente, um funcionário que havia sido infectado pelo Covid-19 e, ainda, havia a circulação de um demasiado número de pessoas, fator essencial para a transmissão do vírus. Em face do não retorno ao trabalho, foi dispensada por justa causa pelo empregador sob a alegação de abandono de emprego.

Cumpra-se destacar alguns trechos do acórdão para elucidar o caso concreto (TRT4, 2021, grifo do autor):

Atente-se ainda que o direito de amamentar está envolvido na questão e igualmente o direito à saúde da mãe e da criança, restando notório que efetivamente não era nem de longe seguro que a trabalhadora com filho pequeno retornasse às atividades presenciais em local com ampla circulação de pessoas, com um trabalhador testado positivo, ainda que afastado do trabalho, além de haver cerca de 35 empregados no local, como informado pela testemunha da própria ré.

Destaca-se que o direito ao aleitamento materno é muito além de um direito da trabalhadora, um direito fundamental do bebê e tem papel essencial no desenvolvimento do sistema emocional e imunológico da criança, constituindo-se em vínculo importante entre a mãe e o bebê, não necessariamente cessando aos 6 meses de idade, restando amplamente recomendado nos primeiros anos de vida do bebê. Ademais, é responsabilidade social não somente do Estado, mas igualmente da sociedade em geral (inclusive das empresas), a proteção aos direitos fundamentais das crianças, observadas as diretrizes do Decreto 9571/18, acima mencionado.

O direito fundamental à amamentação deriva do direito à saúde e envolve os direitos trabalhadora, da criança à alimentação e saúde, restando a responsabilidade social ao Estado e igualmente à sociedade, inclusive empresa, na adoção de práticas de modo a incentivar o aleitamento materno, mormente em um país cujas desigualdades sociais são alarmantes. [...]

No teor desta jurisprudência é possível perceber que, de fato, o Poder Judiciário trabalhista pretende humanizar e dignificar as relações de trabalho, protegendo mães que são consideradas por alguns empregadores um fardo por não conseguirem laborar da mesma forma após a gestação, pelo fato de necessitarem de afastamento remunerado após o nascimento da criança; ainda, após o retorno ao trabalho, existe a necessidade de pausas para amamentação, sendo considerada como não produtiva (em comparação aos homens ou mulheres que não têm filhos) justamente por necessitar destas pausas.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Interessante salientar como o Tribunal do Trabalho trouxe à decisão os fundamentos constitucionais da proteção à família e à maternidade, lembrando que a proteção das crianças é dever dos genitores, mas também do Estado e da sociedade em geral. Ou seja, garantir a saúde e segurança de mãe e bebê é dever, inclusive, dos empregadores.

Estes são alguns exemplos dos pré-conceitos que as gestantes e nutrizas enfrentam em um novo momento de suas vidas que, em realidade, precisam de apoio, acolhimento e compreensão, e não exclusão. É louvável a atuação do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário Trabalhista para promover esta proteção, ainda que no âmbito jurídico, quando não é possível que no mundo dos fatos se perfectibilize.

CONCLUSÃO

Não há dúvidas que a pandemia ocasionada pelo novo coronavírus modificou as relações de trabalho de forma drástica, sendo necessário que cada país estudasse e adaptasse as suas legislações em razão da nova realidade vivenciada. É pertinente afirmar que houve uma readequação forçada ao novo momento, pois não era esperado que, de forma tão drástica, as indústrias interromperiam a produção de seus produtos, o comércio fecharia suas portas e, no geral, haveria uma paralisação de todo o mercado de trabalho (com algumas exceções). Tanto empregados como empregadores vivenciam momentos de desespero, seja pela continuidade de seus negócios, seja pela necessidade de prover o mais básico sustento aos seus familiares.

A exigência dos brasileiros de que o Governo Federal contribuísse de forma ágil e célere para que o país não entrasse em colapso foi respondida através de medidas provisórias, as quais de certa forma contribuíram para que os mais necessitados não sucumbissem à miséria e os empregadores não fechassem definitivamente as portas dos negócios que construíram, porém veja-se que tais medidas construíram, efetivamente, soluções provisórias, sem o alcance de grupos minoritários específicos como as gestantes e nutrizas.

Observa-se exatamente esta falta de reflexão sobre os grupos minoritários na oportunidade em que se comparam as notas técnicas expedidas pelo Ministério Público do Trabalho. Na nota técnica 16/2020 do GT Nacional Covid-19 as gestantes são incorporadas ao grupo de risco, sendo a necessidade de afastamento do trabalho presencial inserida no texto. Obviamente é preciso relevar que este documento foi expedido em setembro de 2020 e é necessário o decurso do tempo e o desenvolvimento dos fatos para que estudos sejam

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

concluídos. Por outro lado, a Nota técnica 01/2021 do mesmo órgão, expedida em janeiro de 2021, demonstra embasamento teórico e científico a respeito da necessidade de transferência das gestantes para a modalidade de teletrabalho. Os dados deste documento a respeito da mortalidade de gestantes (especialmente no Brasil) é alarmante, sendo esta nota fundamental para o embasamento científico da necessidade de afastamento desta mulher do ambiente de trabalho presencial.

Ressalta-se que o Poder Judiciário trabalhista, por sua vez, está cumprindo com as recomendações desta nota e dos outros órgãos pertinentes, abarcando a proteção do Estado não somente às gestantes, mas também às nutrizes, aos respectivos lactentes e esposas dos empregados que trabalham presencialmente que cumprem este papel. É gratificante reunir diversos entendimentos jurisprudenciais que demonstram a proteção a este grupo mulheres com embasamento científico. Entende-se que a justiça do trabalho está cumprindo o seu papel institucional protegendo a trabalhadora dos malefícios que o ambiente de trabalho pode causar a ela, ao feto e ao bebê.

Por fim, é importante concluir o estudo sendo retomadas algumas reflexões importantes e igualmente registradas críticas construtivas ao tema. Gestantes e mães são consideradas funcionárias que geralmente promovem gastos excessivos às empresas, não retornando à produtividade esperada por inúmeros fatores: na fase de gestação precisam se ausentar para consultas, precisam ser realocadas em razão da função (em algumas oportunidades) e, dependendo do trabalho exercido, é preciso que se afastem ou que adiantem a licença maternidade. Após o parto, são meses de licença remunerada que novamente geram gastos à empresa, os quais não são retornados em produtividade. Retornando ao ambiente laboral, são tratadas de forma diferenciada por ter que se ausentar para amamentar ou acompanhar a criança em consultas médicas. São inúmeras as situações que excluem esta mulher do mercado de trabalho e não permitem que exerçam seu pleno potencial.

Os órgãos protetores (Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho) demonstram, através de seus estudos e decisões, que neste período de pandemia este delicado grupo encontra-se protegido, porém tal proteção deve ser estendida a todo o tempo, devendo ser incentivada tais políticas acima citadas para que as mulheres sejam de fato acolhidas e respeitadas nesta fase tão importante de suas vidas. É preciso desconstruir estereótipos e barreiras e construir pontes para promover inclusão e jamais exclusão.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

O atual enfrentamento ao novo coronavírus e, especialmente, as medidas de segurança do trabalho adotadas em relação às gestantes como grupo de risco podem oportunizar novos debates sobre a relação entre gestação/maternidade e as relações de trabalho. Além disso, as alternativas adotadas para proteção durante a pandemia – como alteração de setores e, principalmente, adoção de teletrabalho – também poderão servir para proteger este grupo durante no pós-pandemia de riscos do ambiente de trabalho como, por exemplo, funções insalubres.

Cumprir dizer, ainda, que há programas governamentais e políticas públicas que suprem a maioria dos eventuais “gastos” que uma gestante pode ocasionar, sendo realmente o empregador pouco onerado em razão desta escolha. Veja-se que os dados demonstram que as políticas inclusivas incentivam as colaboradoras a trabalharem de forma incisiva, não somente com o objetivo de crescer na empresa, mas também de auxiliar positivamente o empregador. Finalmente, os estudos demonstram que o incentivo à conversação por parte do empregador e empregadas é fundamental para que se encontre uma solução que seja viável para ambas as partes, sendo que desta forma não seria necessário acionar o poder judiciário. É possível perceber que todo este processo é uma construção e aprendizado de todas as partes para que se alcance um denominador em comum que não seja preenchido de exclusão e preconceitos, mas sim de inclusão, respeito e solidariedade às mulheres mães, gestantes e nutrizes que somente prezam por respeito e proteção adequada para si e para os seus filhos no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Recomendação nº 39**, de 12 de maio de 2020. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1169-recomendacao-n-039-de-12-de-maio-de-2020#:~:text=Central%20de%20conte%C3%BAdos&text=Recomenda%20aos%20Governadores%20Estaduais%20e,garantia%20dos%20direitos%20das%20mulheres>>. Acesso em: 13 abr. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 abr. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 abr. 2021.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

BRASIL. **Lei Federal nº 13.979**, de 06 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm>. Acesso em: 13 abr. 2021.

BRASIL. **Lei Federal nº 14.151**, de 12 de maio de 2021. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm>. Acesso em: 05 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 188**, de 03 de fevereiro de 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>>. Acesso em: 13 abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 454**, de 20 de março de 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-454-de-20-de-marco-de-2020-249091587>>. Acesso em: 13 abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção Especializada à Saúde, Departamento de Atenção Hospitalar, Domiciliar e de Urgência. **Protocolo de manejo clínico da Covid-19 na Atenção Especializada**. Disponível em: <<https://portalarquivos.saude.gov.br/images/pdf/2020/April/14/Protocolo-de-Manejo-C1--nico-para-o-Covid-19.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção Primária à Saúde. Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas. **Manual de recomendações para a assistência à gestante e puérpera frente à pandemia de Covid-19**. Disponível em: <http://189.28.128.100/dab/docs/portaldab/documentos/corona/manual_recomendacoes_gestantes_covid19.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica 16**, de 04 de setembro de 2020. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-16-trabalhadores-e-trabalhadoras-grupo-de-risco-pgt-mpt.pdf>> 16/2020> Acesso em: 02 abr. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica 01**, de 14 de janeiro de 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/nota-tecnica-gestante1.pdf>> Acesso em: 02 abr. 2021.

BRASIL. Senado Feral. **Projeto de Lei nº 2112**, de 24 de junho de 2021. Disponível em <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2288319>> Acesso em: 09 de jul. 2021.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0020357-95.2020.5.04.0702, julgado pela 3ª Turma com relatoria do Des. Marcos Fagundes Salomão, em 08 de março de 2021. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/uE6aOrGrxo2NUrV616GW8w?&tp=gestantes+covid>>. Acesso em 02 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Mandado de Segurança nº 0022153-93.2020.5.04.0000, julgado pela 1ª Seção de Dissídios Individuais com relatoria do Des. Fabiano Holz Beserra, em 04 de março de 2021. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/OrY803RU7KKq9jNb9rmGZg?&tp=gestantes+covid>>. Acesso em 02 abr. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0020565-09.2020.5.04.0305, julgado pela 8ª Turma com relatoria do Des. Marcelo José Ferlin D'Ambroso, em 25 de março de 2021. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/xpPJxsJZYbfDmKdyUpO5KQ?&tp=gestantes+covid>>. Acesso em 02 abr. 2021.

KNOBEL, Roxana et al. Riscos da infecção por Covid-19 em gestantes e puérperas. Florianópolis, 2020. Disponível em: <<http://www.prt12.mpt.mp.br/images/Ascom/PRT12/2020/PDFs/COVIDgest.pdf>> Acesso em: 02 abr. 2021.

MM360CAST: retenção de mulheres pós licença-maternidade. [Locução de]: Margareth Goldenberg. [S.l.]: Soupods, 07 jul. 2020. *Podcast*. Disponível em: <<https://open.spotify.com/episode/582OtB2PaBE5RTgBkMISbo?si=k-6WSY4wTtWfDoUPmSEAiw>> Acesso em: 05 ABR. 2021.

MM360CAST: equilíbrio entre vida pessoal e profissional. [Locução de]: Margareth Goldenberg. [S.l.]: Soupods, 31 mar. 2021. *Podcast*. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/6Z0UubkPSvP8cJdzhdw8S9?si=PRfPOPzUTGS_CuDt7YI0IQ> Acesso em: 05 ABR. 2021.

NAÇÕES UNIDAS. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 103**. Texto aprovado em 1952 e com vigência nacional desde 18 de jun. 1966. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Timeline**: WHO's COVID-19 response. Disponível em: <<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/interactive-timeline#event-0>>, Acesso em: 08 abr. 2021.

TAKEMOTO, Maira et al. The tragedy of COVID-19 in Brazil: 124 maternal deaths and counting. **Internacional Journal of Gynecology & Obstetrics**. London, 2020, vol. 151, p. 154-156, out. 2020. Disponível em: <<https://obgyn.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/ijgo.13300>>. Acesso em: 08 abr.2021.

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

WESTGREN, Magnus et al. **Severe maternal morbidity and mortality associated with COVID-19: The risk should not be downplayed.** *Acta Obstetricia et Gynecologica Scandinavica*, [S.l.], v. 99, jul. 2020. Disponível em: <<https://obgyn.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/aogs.13900>>. Acesso em: 10 abr. 2021.