
Capítulo 1 – A Reforma Trabalhista e o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres

Gabriela de Carvalho A. Lopes
Laura Caetano Candido
Juliane Caravieri Martins

1 INTRODUÇÃO

Vivemos em um mundo em que os meios de produção e a forma de organização e estruturação produtiva são determinantes na atuação do Estado e em todos os âmbitos da vida social. O capitalismo e a globalização têm impulsionado a busca incessante pelo poder econômico, caracterizada pela exploração das relações de trabalho para a geração de mercadoria e lucro e, assim, promover a movimentação do capital.

Em contrapartida, a exploração da mão de obra, a cultura consumista e a redução dos custos da atividade pelas empresas para garantir a competitividade têm sido justificativas para a inobservância de direitos humanos e fundamentais.

Restringir a visão do trabalho como sendo apenas o meio pelo qual se alcançam os objetivos da atividade econômica consiste em afastar sua função social e cultural, concepções desenvolvidas ao longo da história da civilização. A fim de se garantir o bem-estar social e a possibilidade de desenvolvimento pleno dos indivíduos, o respeito à dignidade humana, por seus próprios fundamentos, deve se sobrepôr socialmente em todas as esferas. Nesse sentido, acentua Padilha *apud* Pietro:

O direito humano fundamental do trabalhador ao meio ambiente do trabalho equilibrado irradia seus efeitos no contrato do trabalho, e, como norma de ordem pública, impõe ao empregador o compromisso com a sadia qualidade de vida de todos os trabalhadores no meio ambiente laboral, e com sua proteção contra os riscos inerentes à atividade econômica, cabendo-lhe atuar por meio de práticas sustentáveis e de equidade, priorizando práticas de precaução e a promoção

do desenvolvimento sustentável em prol dos seus funcionários e da comunidade (PADILHA *apud* PIETRO, 2016, p. 21).

O meio ambiente do trabalho equilibrado se revela, portanto, como um dos principais mecanismos para a consolidação da função social do trabalho. Garantir a dignidade humana se materializa no dever de assegurar a todos o direito ao trabalho decente, de modo que, mesmo com a exploração da atividade para majoração dos lucros e aumento da competitividade, se mantenham atendidas minimamente a higidez e segurança no ambiente em que se desenvolve o labor (PIETRO, 2016).

Todavia, em tempos de crise e recessão, as garantias relativas ao trabalho decente, bem como a proteção da vida e da saúde, são negligenciadas em prol de medidas conservadoras sob a justificativa do necessário crescimento econômico. Verifica-se, nestes períodos, um processo de adaptação das leis trabalhistas de forma a priorizar a retomada do avanço do capital, com incentivos aos empresários e empregadores. O resultado consiste em retrocesso social e na precarização de direitos conquistados mediante lutas históricas (LEITE, 2003).

Noutro giro, a garantia de um meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável, a proteção da saúde e da vida, a prevenção e a limitação aos riscos profissionais estão resguardadas em diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2006), que apregoam a necessidade de implementação da Agenda de Trabalho Decente (2006-2015) nos seus Estados-membros, inclusive o Brasil. Pretende-se que seja garantida uma estratégia de desenvolvimento sólido que promova o trabalho decente para, assim, haver uma globalização mais justa.

Desse modo, o marco teórico da presente pesquisa é o trabalho decente, definido pela OIT como “um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade e segurança, capaz de garantir vida digna” (OIT, 2006).

Assim, destaca-se o dever estatal de conferir a tutela jurisdicional adequada e suficiente aos seus cidadãos em garantia à sua dignidade, de modo que a intervenção do Estado se torna ainda mais relevante quando os trabalhadores, que ocupam a posição de subordinados na relação de emprego, estão em posição de hipossuficiência incrementada, como é o caso de menores, mulheres gestantes e lactantes e portadores de deficiência.

Por fim, o objetivo do presente trabalho é analisar de que forma o poder jurídico do capital tem afetado as relações de trabalho no Brasil, mais especificamente nas disposições introduzidas pela Lei nº. 13.647/2017 com relação ao meio ambiente de trabalho de mulheres gestantes e lactantes e sua constitucionalidade hipotética.

2 REFORMA TRABALHISTA EM FOCO

Em 2006, a legislação trabalhista brasileira foi considerada destaque dentre as latino-americanas pela priorização das questões relativas à segurança e medicina do trabalho, entre as quais se inserem as normas para preservação da ecologia do trabalho (OIT, 2006). A Constituição Federal positivou o direito ao trabalho como direito social e, em seu artigo 7º, inciso XXII, prevê como direito do trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. As regras internas relacionadas ao meio ambiente do labor, criadas em decorrência da previsão constitucional em destaque, foram consideradas matéria de ordem pública ante sua relevância, já que visam a proteger

direta ou indiretamente a vida e o desenvolvimento saudável dos indivíduos (DELGADO, 2013).

Diante do panorama capitalista mundial e de crise econômica interna, em sentido contrário ao pioneirismo reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho, foi aprovada, no Brasil, a Reforma Trabalhista, pela Lei nº. 13.467 de julho de 2017. A despeito da promessa de que criaria empregos, consolidaria direitos e implementaria segurança nas relações de trabalho, as modificações e acréscimos legislativos feriram vários direitos e garantias já conquistados pelos trabalhadores.

Analisar-se-á, portanto, os dispositivos relativos ao meio ambiente do trabalho da mulher, com foco em gestantes e lactantes, e sua respectiva proteção na Carta Magna, comparando os artigos que versam sobre o tema em momento anterior e posterior à reforma da Consolidação das Leis do Trabalho. Tem-se como objetivo geral analisar as perspectivas decorrentes das mudanças trazidas pela lei supracitada e valorar tais modificações quanto ao meio ambiente do trabalho, mais especificamente quanto à possível inconstitucionalidade na supressão de descansos e na possibilidade do trabalho insalubre para mulheres grávidas e em período de amamentação.

A Constituição Federal de 1988 dispõe, no artigo 7º, XX, sobre “a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, de modo que o trabalho feminino deve ser protegido e incentivado mediante disposições da legislação. Este é o entendimento do legislador constituinte originário e deve ser obedecido porque a Constituição é a norma do topo da hierarquia do ordenamento jurídico brasileiro e, também, o fundamento do Estado Democrático de Direito.

Insta mencionar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), recepcionada pela Constituição de 1988 como lei ordinária, previu disposições protetivas ao trabalho da mulher, tais como: normas sobre a duração, condições de trabalho e discriminação contra a mulher; trabalho noturno; períodos de descanso; métodos e locais de trabalho; proteção à maternidade; penalidades etc. Analisando-se o conteúdo de tais normas, verifica-se a busca da proteção da mulher no tocante à sua saúde, sua moral e sua capacidade reprodutiva, todos relacionados à manutenção da dignidade da pessoa (MELO, 2011).

3 JORNADA DE TRABALHO DA MULHER EM AMBIENTE INSALUBRE

A Reforma Trabalhista alterou as condições do trabalho da mulher em ambientes insalubres. A insalubridade caracteriza a situação do ambiente ou local em que as condições não são ideais para a manutenção da saúde física e mental. Em relação ao ambiente do trabalho, o ideal é que ele seja sempre salubre, proporcionando bem-estar e segurança aos trabalhadores. Entretanto, os riscos inerentes a algumas atividades profissionais são inegáveis.

Na CLT, a insalubridade está disciplinada no Capítulo V, que trata da segurança e medicina do trabalho, em sua seção XIII. O artigo 189 da CLT dispõe:

Art. 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Para tais situações de trabalho insalubre, a Constituição Federal de 1988 reconheceu o adicional de remuneração no artigo 7º, XXIII. De acordo com o artigo 192 da CLT, o trabalho em condições insalubres assegura ao empregado um adicional de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo, conforme as condições se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

O legislador brasileiro optou por monetizar o risco, de modo que as verbas referentes à insalubridade são salariais, porém suplementares (GODINHO, 2017, p. 857-859). Outrossim, o adicional se apresenta como uma compensação ao trabalhador pela prestação de serviço em condições mais gravosas à sua saúde que o normal, sendo apenas devido enquanto existir a circunstância que respalda o recebimento de tal adicional, conforme art. 194 da CLT.

Anteriormente à Reforma Trabalhista, era veementemente proibida a jornada de trabalho da mulher em ambiente insalubre, seja na fase de gravidez, seja na de lactação, conforme art. 394-A da CLT anterior, que determinava que a “empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre” (BRASIL, 2016).

A partir da vigência da Lei nº. 13.467/2017 haverá a possibilidade de que o empregador exija a prestação laboral de gestantes e lactantes em atividades consideradas insalubres.

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de

saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

O órgão responsável por aprovar o quadro de atividades insalubres, a caracterização e os limites de tolerância aos agentes agressivos, além do tempo máximo de exposição do trabalhador a esses agentes, é o Ministério do Trabalho e Emprego, conforme art. 190 da CLT.

Importante norma que descreve as atividades e operações insalubres é a Norma Regulamentadora 15 (NR-15), que foi normatizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego por meio da Portaria 3.214/1978. A NR-15 relaciona quais são os agentes que causam danos à saúde dos empregados em seus 14 anexos.

Portanto, para a caracterização da insalubridade, é necessário que o empregado se exponha a agentes nocivos e que essa exposição seja maior do que os limites previstos da norma regulamentadora expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ao passo que, presentes tais requisitos, o trabalhador adquire direito ao adicional de periculosidade previsto no art. 192 da CLT.

A Reforma Trabalhista alterou significativamente o assunto “insalubridade” quando, no artigo 611-A, dispõe que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuser sobre o enquadramento do grau de insalubridade. Desse modo, o sindicato pode negociar tal adicional, incidindo o que foi determinado por ele em vez de se realizar perícia de médico ou engenheiro do trabalho. Tal modificação lesa direitos indisponíveis do trabalhador, quais sejam o da saúde e segurança, pois

permite a negociação sobre normas cogentes, direitos detidos pelo trabalhador que têm caráter obrigatório.

Na prática, caso não haja convenção ou acordo coletivo dispendo sobre a insalubridade, possibilidade que veio à tona com a Reforma, a caracterização e classificação da insalubridade vivenciada pelo trabalhador é estabelecida por meio de perícia de médico do trabalho ou engenheiro do trabalho, registrados no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), de modo que a perícia seria imprescindível para a prova de que o ambiente laboral é insalubre.

Ademais, mesmo com a apuração de insalubridade pela perícia, caso a atividade ou operação não estiver classificada no quadro elaborado pelo MTE, não é devido o respectivo adicional, conforme constata-se do artigo 196 e Súmula 460 do STF, segundo a qual, para efeito do adicional de insalubridade, “a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do Ministro do Trabalho e Previdência Social”.

Através da NR-15, o MTE trata dos agentes considerados insalubres, bem como do efeito de tais elementos no organismo humano. Destacam-se, nesse sentido, as disposições acerca dos males que eles causam à gestante e ao nascituro. São agentes que compõem a NR-15: ruído contínuo ou intermitente, ruídos de impacto, radiações ionizantes, trabalho sob condições hiperbáricas, radiações não-ionizantes, vibrações, frio, umidade, agentes químicos, poeiras minerais, agentes químicos e agentes biológicos.

O Anexo 1 da NR-15, que trata dos limites de tolerância para ruído contínuo ou intermitente, relaciona os níveis de ruído em decibéis e a máxima exposição diária permissível. Numa jornada de 8 horas, por exemplo, a exposição diária máxima permitida é de 85 decibéis. Ainda, traz algumas informações importantes como o 5

(Não é permitida exposição a níveis de ruído acima de 115 dB (A) para indivíduos que não estejam adequadamente protegidos) e 7 (As atividades ou operações que exponham os trabalhadores a níveis de ruído, contínuo ou intermitente, superiores a 115 dB (A), sem proteção adequada, oferecerão risco grave e iminente).

Ultrapassados os limites colocados pelo MTE, garante-se, ao empregado, o pagamento do adicional de insalubridade. O pagamento desse adicional pode ser suprimido caso o empregado utilize os equipamentos de proteção individual (EPI), fornecidos pelo empregador, da forma correta e em consonância com os requisitos mínimos de qualidade aptos a garantir a atenuação do ruído, testados pelo Ministério do Trabalho, por exemplo, protetores auriculares. Todavia, se deve apurar em laudo técnico se houve efetivamente a neutralização do agente insalubre, senão será devido o adicional mesmo com o fornecimento do EPI ao empregado.

Um estudo realizado com crianças de 0 a 6 meses, filhas de gestantes trabalhadoras em uma fábrica, utilizando equipamento de proteção individual, expostas ao ruído ocupacional e que trabalharam 8 horas diárias, durante, no mínimo, 8 meses, com ruído no nível de 80dB a 90dB, concluiu que:

Não foi observado efeito nocivo do ruído na audição das crianças de mulheres que trabalharam expostas ao ruído ocupacional durante a gestação, avaliadas através das emissões otoacústicas – produto de distorção –, quando comparadas a crianças de mulheres não-expostas ao ruído ocupacional durante a gestação (ROCHA, 2007, p. 368).

Todavia, Verri aponta que os ruídos de 60 a 80dB podem produzir estresse no feto e efeitos nocivos à saúde; as possibilidades de perda auditiva em crianças cujas mães foram expostas a nível

maior que 85 dB são de 3 a 4 vezes maiores do que as de mães expostas a intensidades menores. Inclusive, salienta-se a possibilidade de que a exposição ao ruído em nível igual ou maior que 85dB pode causar a interrupção voluntária da gravidez.

É controverso, portanto, se esse ambiente produzirá ou não problemas ao feto, de modo que a disposição introduzida pela Lei nº. 13.647/17, ora em análise, torna a decisão de afastamento ou não de competência de um médico de confiança da gestante. Isso submete as gestantes e as lactantes a análises subjetivas a serem tomadas pelo médico de sua confiança, algo extremamente questionável.

Por sua vez, o Anexo 5 da NR-15 trata da exposição dos trabalhadores à radiação ionizante. Hodiernamente, tal agente nocivo não mais se caracteriza como insalubre, mas é tido como fonte de periculosidade, conforme entendimento consolidado pelo TST:

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURIS-PRUDÊNCIA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ARTIGO 193 DA CLT. RADIAÇÕES IONIZANTES OU SUBSTÂNCIA RADIOATIVA. PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. 1. Por força da delegação legislativa contida no art. 200, VI, da CLT, a Portaria nº. 3.393, de 17 de dezembro de 1987, do Ministério do Trabalho, reputou atividade de risco potencial para o empregado a que o expõe a radiações ionizantes ou a substâncias radioativas, assegurando-lhe o direito à percepção de adicional de periculosidade. A Portaria nº. 496, de 11.12.2002 (DOU 12/12/2002), igualmente do Ministério do Trabalho, vigente até 06.04.2003, revogou a referida Portaria, sob o fundamento de que tal atividade assegura ao empregado apenas adicional de insalubridade. Sobreveio, enfim, a Portaria nº. 518, de 07.04.2003, também do Ministério do Trabalho, ripristinando a diretriz de que o trabalho sob radiações ionizantes ou substâncias

radioativas gera direito ao adicional de periculosidade de que trata o art. 193, § 1º, da CLT. 2. Plenamente eficaz e sob o manto do princípio da legalidade portaria ministerial para a disciplina da matéria porquanto expedida em delegação outorgada, de forma expressa, pela lei. 3. Proposta de edição de Orientação Jurisprudencial nos seguintes termos: - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÃO IONIZANTE OU SUBSTÂNCIA RADIOATIVA. DEVIDO. A exposição do empregado à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação ministerial, mediante Portaria que inseriu a atividade como perigosa, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, caput, VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a Portaria nº. 496, do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade (BRASIL, 2005).

Então, ao passo que essa radiação ionizante não se enquadra mais como agente insalubre, a mulher gestante não deverá ser afastada, pois o artigo 394-A da CLT só prevê o afastamento da mulher gestante por agentes insalubres e não perigosos.

Ainda no tocante à NR-15, o Anexo 11 dispõe sobre cerca de 220 agentes químicos que geram insalubridade no ambiente do trabalho quando absorvidos em grau mínimo, médio ou máximo e acarretam o pagamento do respectivo adicional, de acordo com avaliação qualitativa de médico perito judicial.

O chumbo se enquadra nesse anexo e existem estudos científicos sobre seus efeitos na concepção. Veja-se:

Um postulado clássico da biologia do desenvolvimento tem sido o período crítico. Trata-se do conceito de que as exposições tóxicas em certas épocas do

desenvolvimento têm efeitos nocivos específicos. Períodos críticos na biologia reprodutiva e do desenvolvimento são importantes na avaliação dos danos ocupacionais. Se uma mulher grávida começa um trabalho que a ponha em exposição a grandes quantidades de poeira de chumbo no início de seu terceiro trimestre de gravidez, um defeito congênito de coração de seu bebê não pode ser atribuído a essa exposição. Isso porque o primeiro trimestre é o período crítico para o desenvolvimento do coração e porque chumbo não é conhecido pela cardiotoxicidade. Mas o chumbo é uma neurotoxina. O cérebro do feto é vulnerável no terceiro trimestre, senão antes [...] (McDIARMID *et al.*, 2005, p. 1578).

Quanto aos efeitos da exposição indireta da criança a substâncias químicas durante o período de amamentação, Francisco Paumgarten alerta:

A exposição da nutriz a substâncias químicas no local de trabalho, antes e durante a lactação, pode resultar em exposição significativa do lactente via leite materno. Substâncias lipo-fílicas a que a nutriz foi exposta (e.g. hidrocarbonetos aromáticos policíclicos, solventes, medicamentos), e estão presentes no seu sangue, tendem a se concentrar na gordura do leite, sendo, desta forma, transferidas para a criança (PAUMGARTTEN, 2013, p. 1486).

Considerando os itens destacados da NR-15, verifica-se que alguns dos agentes insalubres são passíveis de neutralização pela adoção de medidas gerais, aptas a conservar o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância, ou pela adequada utilização de EPI, os quais deverão possuir Certificado de Aprovação (CA) expedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, comprovando que os requisitos mínimos de qualidade e eficácia foram atendidos pelo fabricante.

No entanto, a fim de evitar danos à vida e à saúde do nascituro, quando as gestantes são expostas a agentes nocivos cuja insalubridade não pode ser totalmente elidida, seria ideal que o empregador promovesse a transferência da empregada gestante para local salubre, onde pudesse exercer suas funções, independentemente de laudo pericial e sem a retirada do benefício salarial, posição que se dificulta diante das mudanças relativas ao trabalho da mulher após as alterações empreendidas pela Lei nº. 13.467/2017 no texto celetista.

Tem-se, portanto, a possibilidade de trabalho da mulher em condições de insalubridade em grau mínimo ou médio, uma vez que foi proibida somente no grau máximo. A lei impõe, como requisito, somente a liberação de médico de confiança da gestante para a prestação laboral em condições insalubres. Tal posição é contestável ante o fato de que o atestado médico não obsta a potencialidade de pressões externas de diversas ordens impostas aos médicos que atendem às gestantes expostas aos agentes insalubres.

Discute-se ainda a possível suspeição dos médicos indicados pela própria empresa ou vinculados a convênios fornecidos pelas mesmas, haja vista os interesses que, veladamente, eles são levados a atender em decorrência da posição de subordinação em que se encontram relativamente ao empregador. Nesse prisma, as trabalhadoras gestantes que não possuem condições financeiras de arcar com os elevados preços cobrados por médicos particulares estarão submetidas aos interesses da empresa que, em razão da lógica capitalista, são majoritariamente contrários ao afastamento recomendável para gestantes e lactantes.

Além do mais, é hipótese factível o desenvolvimento de doenças nos nascituros decorrentes do local de trabalho insalubre da mãe e

que não podem ser observados integralmente pela ciência médica (ANAMATRA, 2017, p. 26).

Não é difícil supor que existe a pressão do capital para que a gestante se mantenha em ambientes insalubres a despeito da contraindicação à saúde, posto que, se for transferida para outra atividade, perde o benefício na remuneração, com a retirada do adicional de insalubridade.

A Organização Internacional do Trabalho no art. 3º, “e” da Convenção nº. 155 define a saúde não apenas como a ausência de doenças, mas considera também aspectos físicos e mentais ligados à saúde, segurança e higiene do trabalho. Dessa forma, deve ser considerada inconstitucional a modificação do artigo 394-A da CLT realizada pela Reforma Trabalhista, visto que põe em risco a proteção da vida humana e os direitos do nascituro.

É dever da família, da sociedade e do Estado a proteção integral à criança e adolescente de forma ampla e irrestrita, o que deveria significar a proibição ao labor de mulheres grávidas sob condições insalubres, para se prevenir danos à saúde da criança em gestação. Essa é a posição que se defende em atendimento a princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), o valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV), a inviolabilidade do direito à vida (art. 5º, caput), a proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, inciso XX) e a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, inciso XXII).

4 SUPRESSÃO DE INTERVALOS DE TRABALHO DA MULHER

A segunda questão modificada pela Lei nº. 13.467/2017 diz respeito aos descansos especiais que a mulher lactante possui previstos no artigo 396 da CLT: “para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um”.

Com a alteração do artigo 396, §2º, pela Reforma Trabalhista, abre-se a possibilidade de acordo individual entre a mulher e o empregador, do que decorre, logicamente, a possibilidade de redução ou supressão total desse descanso pela conveniência das “partes” por “acordo individual entre a mulher e o empregador”.

Observa-se que é uma negociação entre desiguais, visto que o empregador tem o poder de impor tal disposição de vontade à empregada que, na maioria dos casos, a aceitará para não ser demitida ou criar indisposições com o seu empregador. Ademais, o período de aleitamento materno é questão de saúde e proteção da mulher e do nascituro, sendo indispensável a este, pois é essencial à sua vida e também à mulher por questões de saúde, moral e capacidade reprodutiva, frutos da dignidade da pessoa humana. Critica-se, assim, a disponibilidade por acordo entre os sujeitos da relação de emprego de normas de saúde e segurança.

A terceira questão ponto de mudança com a Lei nº. 13.467/2017 é a eliminação do intervalo de 15 minutos, destinado ao descanso da mulher trabalhadora antes do início da jornada extraordinária. Tal norma tinha caráter cogente, de proteção pública à saúde e segurança da mulher. Entretanto, com a reforma, o artigo 384 da CLT foi revogado, havendo a supressão total do intervalo.

A supressão total do referido intervalo feriu o direito adquirido protegido na Constituição Federal no art. 5º, XXXVI. O legislador ordinário, ao revogar o artigo 384 da CLT, suprimiu um direito resguardado apenas às mulheres em razão de suas peculiaridades físicas, fisiológicas, sociais etc. Vislumbra-se a inconstitucionalidade dessa revogação, inclusive, pois fere frontalmente o princípio da vedação ao retrocesso social resguardado pela ordem constitucional brasileira.

Verificadas as mudanças trazidas pela Lei nº. 13.467/2017 no meio ambiente do trabalho da mulher, nota-se que o cenário trabalhista se encontra em transformação e, conseqüentemente, trará novas decisões aos casos concretos julgados pelo Poder Judiciário Trabalhista.

Ademais, contou-se com um cenário ainda mais inseguro pela tramitação da Medida Provisória (MP) nº. 808/2017, que propunha a alteração dos artigos até então explanados, determinando, em síntese, que as gestantes seriam afastadas de qualquer atividade insalubre e a exerceria em local salubre, deixando de receber o respectivo adicional, com exceção dos locais insalubres em grau médio ou mínimo, que poderiam ter o trabalho autorizado com a respectiva apresentação de atestado médico; quanto às lactantes, o afastamento só seria possível com a apresentação de tal documento. Entretanto, tal medida provisória perdeu sua validade, não produzindo seus efeitos a partir do dia 23 de abril de 2018, pois não foi aprovada. Assim, vale, integralmente, a Lei nº. 13.467/17, sancionada pelo presidente Michel Temer em 11 de novembro de 2017.

Com simples consulta a sítios eletrônicos dos tribunais trabalhistas, observam-se mudanças ocasionadas pela Reforma Trabalhista e pela MP 808/2017 em relação ao trabalho de gestantes e lactantes. Exemplo disso é que antes dessas reformas legislativas, a

gestante ou lactante deveria ser afastada de quaisquer atividades insalubres, sendo que, se não houvesse comprovação da afastabilidade ou realocação para local salubre, era direito da mulher o respectivo adicional. Veja-se:

RECURSO ORDINÁRIO. AMBIENTE INSALUBRE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GESTANTE E LACTANTE. Por expressa dicção do artigo 394-A da CLT, **a empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.** A recorrente, ao invocar fato obstativo do direito da autora – afastamento de atividade insalubre por motivo de gestação – atrai para si o ônus da prova, conforme prevê o artigo 373, II, do Código de Processo Civil/2015. **Mantendo-se inerte na produção de prova de efetiva relocação, não há que se olvidar o direito da recorrida em perceber o adicional de insalubridade perseguido.** Recurso patronal a que se nega provimento. (TRT-20 00019317520165200008, Relator: Maria das Graças Monteiro Melo, Data de Publicação: 04/12/2017) (Grifo nosso).

Após a Lei nº. 13.467/2017, o afastamento das atividades insalubres para gestantes e lactantes é condicionado ao laudo pericial e, por força da Medida Provisória 808/2017, implicaria na perda do adicional de insalubridade em casos de afastamento. Nesse sentido:

RECURSO ORDINÁRIO – AFASTAMENTO DE EMPREGADA GESTANTE/LACTANTE DE ATIVIDADES INSALUBRES COM A MANUTENÇÃO DO RESPECTIVO ADICIONAL – IMPOSSIBILIDADE. De vez que a previsão legal de manutenção do pagamento do adicional de insalubridade às empregadas gestantes/lactantes, afastadas de suas atividades insalubres, foi vetada por ocasião da

sanção da Lei Nº 13.287/2016, que acrescentou o art. 394-A à CLT, inexistente margem para que se colha de outros dispositivos legais tal possibilidade, já que não padece o ordenamento jurídico de qualquer lacuna capaz de permitir a sua integração através da analogia com outras situações. Outrossim, nunca é demais lembrar que, presentemente, dadas as recentes e inúmeras alterações legislativas relativas à matéria, **o afastamento compulsório das atividades insalubres somente é estabelecido agora para as empregadas gestantes, excluído expressamente o direito à continuidade de percepção do respectivo adicional (art. 394-A, com nova redação conferida pela Medida Provisória N.º 808/2017).** Já quanto às lactantes, **nem o afastamento é mais garantido, sendo a regra a permanência na atividade insalubre, o que será desaconselhável e implicará no afastamento compulsório (exceção) somente nos casos em que a empregada apresente atestado que recomende o afastamento durante a lactação (§ 3º, art. 394-A, CLT, alterado pela Medida Provisória Nº 808/2017)**, vindo tal contexto a fragilizar ainda mais as pretensões autorais. Recurso ordinário do sindicato autor conhecido e improvido, confirmando-se a improcedência dos pleitos materializada no julgado de 1º grau (TRT-7 – RO: 00018730820165070017, Relator: JEFFERSON QUESADO JUNIOR, Data de Julgamento: 12/03/2018, Data de Publicação: 13/03/2018) (Grifo nosso).

Dessa forma, é necessário aguardar a consolidação de entendimentos nessa área a respeito do direito material transformado com a Reforma Trabalhista, ainda recente, e as reformas das decisões que tiveram como fundamento legal a MP 808/2017, que não vige mais. Adianta-se, por oportuno, que tais mudanças geraram insegurança jurídica e inquietações pela perda de direitos relativos ao meio ambiente do trabalho das gestantes e lactantes, que garantiam sua saúde e bem-estar físico e psíquico.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal, artigo 7º, inciso XXII, dispõe que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Conforme se verificou, a despeito das previsões constitucionais, as alterações legislativas trazidas pela Lei nº. 13.467/2017 atentam contra a ordem constitucional brasileira e seus princípios essenciais, quais sejam: o da dignidade da pessoa humana, da proteção ao trabalho e normas de saúde, higiene e segurança pública, gerando insegurança jurídica, retrocesso social para o país e agravando a crise política, econômica e social brasileira.

Destarte, verifica-se que as mudanças legislativas quanto ao meio ambiente de trabalho da mulher, além de inconstitucionais, porque violam direitos consagrados na Constituição Federal da República Federativa do Brasil, colidem com o dever estatal de controle, proteção e efetivação dos direitos humanos e fundamentais.

Referências

- ANAMATRA; ANPT; ABRAT; SINAIT. **Nota Técnica PLC 38/2017**: Reforma Trabalhista aspectos de inconstitucionalidade e de antijuricidade. Brasília, 21 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tecnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuricidade.pdf>. Acesso em: 25 out. 2017.
- AZEVEDO, Camila S. **Nova CLT Comparada**. Disponível em: <https://www.cntu.org.br/new/images/PUBLICACOES/NovaCLTComparada.pdf>. Acesso em: 24 out. 2017.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 25 out. 2017.
- DELGADO, G. N. **A CLT aos 70 anos**: rumo a um Direito do Trabalho Constitucionalizado. Brasília, 2013. (Palestra proferida na Solenidade Comemorativa dos 70 Anos da CLT, realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho e Conselho Superior da Justiça do Trabalho)
- DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTR, 2017.
- DONEDA, L. C. **Gravidez de muitos riscos**: insalubridade no emprego aprovada por lei. 2017. Disponível em: <https://projetcocolabora.com.br/saude/gravidez-de-muitos-riscos/>. Acesso em: 25 out. 2017.
- LEITE, R. B. Ecologia do trabalho: a simbiose entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. **Rev. TST**, Brasília, v. 69, nº. 1, jan./jun. 2003.
- McDIARMID, M. A. et al. Patologia da reprodução relacionada com o trabalho. in: MENDES, R. (Org.). **Patologia do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Editora Atheneu, 2005. p. 1573-1597.
- MELO, M. A. M. T. Legislação do Direito do Trabalho da Mulher: uma perspectiva de sua evolução. **JurisWay** [on line], jul. 2011. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254. Acesso em: 24 out. 2017.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 136**, de 24 de março de 1993. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235870. Acesso em: 15 maio 2017.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015. **XVI Reunião Regional Americana**, Brasília, maio de 2006 Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226226.pdf. Acesso em: 25 out. 2017.

- PAUMGARTTEN, F. J. R. Doenças da reprodução e malformações congênitas relacionadas com o trabalho. in: MENDES, René (Org.). **Patologia do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Editora Atheneu, 2013. p. 1479-1499.
- PIETRO, J. H. O. **Mecanismos de implementação do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado e a responsabilidade socioambiental das empresas**. 2016. Tese (Doutorado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2016.
- SILVA, H. B. M. **Curso de direito do trabalho aplicado: saúde e segurança do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. v. 3.
- VERRI, Giovana. **A gestante exposta ao ruído: efeitos auditivos para o feto**. 1999. Tese (Audiologia Clínica) – Centro de Especialização em Fonoaudiologia Clínica Audiologia Clínica. Porto Alegre, 1999.