



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS –
UNIPAC**

**FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE
BARBACENA-FADI**

**A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS DE TRABALHO DAS
MULHERES GESTANTES OU LACTANTES EM LOCAIS
INSALUBRES**

ANDRÉ RODRIGUES DE SOUZA

BARBACENA (MG)

2017

ANDRÉ RODRIGUES DE SOUZA

**A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS DE TRABALHO DAS
MULHERES GESTANTES OU LACTANTES EM LOCAIS
INSALUBRES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada à
Coordenadoria do Curso de Graduação em
Ciências Jurídicas e Sociais de Barbacena-FADI,
da Universidade Presidente Antônio Carlos –
UNIPAC, como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Luiz Carlos Rocha de Paula

BARBACENA (MG)

2017

ANDRÉ RODRIGUES DE SOUZA

**A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS DE TRABALHO DAS
MULHERES GESTANTES OU LACTANTES EM LOCAIS
INSALUBRES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada à
Coordenadoria do Curso de Graduação em
Ciências Jurídicas e Sociais de Barbacena-FADI,
da Universidade Presidente Antônio Carlos –
UNIPAC, como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Luiz Carlos Rocha de Paula

Prof. Dr. Luiz Carlos Rocha de Paula (Orientador)

Prof^{ma}. Dr^a. Cristina Prezoti(Componente da Banca)

Prof. Dr. Lucas de Souza Garcia (Componente da Banca)

BARBACENA (MG)

2017

DECLARAÇÃO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro para os necessários fins que as teorias expostas e defendidas no presente trabalho são de inteira responsabilidade deste autor, ficando a Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, seus professores e, especialmente, o Orientador Dr. Luiz Carlos Rocha de Paula, isentos de qualquer responsabilidade sobre as mesmas.

A aprovação do presente artigo não significará o endosso do conteúdo por parte do orientador, da banca examinadora e da instituição de ensino.

Por ser verdade, firmo o presente.

Barbacena/MG, 03 de novembro de 2017.

André Rodrigues de Souza

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo apresentar uma análise das mudanças ocorridas em relação ao trabalho insalubre executado por mulheres grávidas ou lactantes, após a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista). Pretende-se, a partir da história do trabalho da mulher e da Reforma trabalhista, verificar quais são as práticas que conduzem as garantias e a proteção dos direitos fundamentais das gestantes e lactantes. Bem como, perceber as questões que envolvem a insalubridade e seus efeitos, além de considerar os riscos e os benefícios da flexibilização das normas de trabalho para as gestantes e lactantes. Para tal, a análise foi embasada em uma leitura crítica da Reforma Trabalhista e da legislação vigente brasileira, observando as possíveis consequências e os aspectos negativos que ocorreram e que poderão surgir com as novas alterações das leis em relação ao trabalho desempenhado por gestantes e lactantes em locais prejudiciais à saúde. O trabalho é constituído por 7 seções, em que é apresentado dados relevantes sobre como as gestantes e lactantes necessitam da harmonização e do vigor das leis que lhes assegurem seus direitos preservados e que desprezem a possibilidade do trabalho das mesmas em ambientes insalubres.

Palavras-chave: Trabalho da Mulher. Reforma Trabalhista. Insalubridade. Direitos das Gestantes e Lactantes.

ABSTRACT

The present study aims to present an analysis of the change that occurred in relation to the unhealthy work performed by pregnant or lactating women, after Law 13,467 of July 13, 2017 (Labor Reform). It is intended, based on the history of the work of women and the Labor Reform, to verify which are the practices that lead to the guarantees and protection of the fundamental rights of pregnant women and infants. As well as, realize the issues that involve health and its effects, in addition to considering the risks and benefits of flexibilization of labor standards for pregnant and lactating women. To that end, the analysis was based on a critical reading of the Labor Reform and current Brazilian legislation, noting the possible consequences and negative aspects that may have arisen with the new changes in the laws regarding the work performed by pregnant women and infants in places that are harmful to health. The work consists of 7 sections, which present relevant data on how pregnant women and infants need the harmonization and vigor of laws that ensure their rights preserved and that they despise the possibility of their work in unhealthy environments.

Keywords: Women's Work. Labor Reform. Unhealthy. Rights of Pregnant Women and Infants.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	08
1. O TRABALHO DA MULHER.....	09
2. OS DIREITOS E GARANTIAS DAS GESTANTES E LACTANTES.....	12
3. A INSALUBRIDADE.....	15
4. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS DE TRABALHO DAS MULHERES GESTANTES OU LACTANTES EM LOCAIS INSALUBRES.....	19
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	23

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por ênfase estudar a flexibilização das regras de trabalho das mulheres gestantes ou lactantes em ambientes insalubres, frente à nova Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada Reforma Trabalhista.

O Artigo 394-A, incluído pela Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, ao Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), destaca 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”. Com a aprovação da Reforma, o texto do artigo 394-A da Lei nº 13.287 de 2016 foi alterado e flexibilizado, passando a prever que:

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.

A presente pesquisa tem por objetivo analisar o trabalho das mulheres grávidas ou lactantes em ambientes prejudiciais à saúde, bem como investigar as suas devidas consequências, dentre as quais a flexibilização das normas do trabalho poderá trazer, como divergências e comparações dos posicionamentos a respeito do tema. A estrutura da análise compreende a utilização de pesquisa bibliográfica: com leitura a obras doutrinárias, artigos, leis e jurisprudências, de forma aprofundada nas razões fundamentais no ordenamento jurídico e de posições jurisprudenciais atuais, seguida da apresentação dos efeitos que podem advir.

1. O TRABALHO DA MULHER

Ao longo do tempo, a mulher sempre teve de batalhar para obter o seu lugar no mercado de trabalho, visto que isso ocorreu muito em função da discriminação e de sua figura comparada ao caráter masculino, já que eram classificadas como menos intelectuais e de menor vigor físico.

Os meios de ação, com elaboração de normas e cooperação técnica, principalmente promovidos pela Organização Internacional do Trabalho, tiveram grande influência no desenvolvimento da legislação brasileira alusiva ao trabalho da mulher, assumindo um caráter tutelar e de igualdade.

No Brasil, o primeiro passo para a criação da norma de proteção ao trabalho da mulher foi o Projeto do Código de Trabalho, em 1912. Sendo que, no início do século XX, as mulheres só podiam exercer suas profissões com o consentimento e a autorização de seus maridos, como previa a Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916.

Já em 1932, com o Decreto nº 21.417-A, o trabalho exercido por elas foi regulamentado nos estabelecimentos industriais e comerciais, de modo que alguns dos direitos essenciais lhes foram assegurados. E posteriormente, com a promulgação da Constituição Federal de 1943, as atividades em locais insalubres foram proibidas às mulheres gestantes ou lactantes.

Desde então, as mulheres passaram a conquistar melhores posições na seara trabalhista. E a aprovação do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, denominado Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi um marco histórico para o trabalho da mulher. Entretanto, mesmo as mulheres sendo vistas com capacidades laborais inferiores às habilidades trabalhistas dos homens e diante de tantas discriminações, o decreto estabeleceu mais garantias e proteções trabalhistas a elas.

Em 1962, com o advento da Lei nº 4.121, conhecida como “Estatuto da Mulher Casada”, as mulheres adquiriram mais um progresso fundamental, pois a referida lei contribuiu para a emancipação feminina em diversas áreas. Assim, a mulher casada passou a ter capacidade civil para exercer uma profissão sem a necessidade de autorização prévia do marido, sendo lhe assegurado o direito de recorrer a autoridade competente caso o cônjuge a impedisse.

A Constituição Federal de 1967 trouxe ainda mais inovações, como a proibição de diferentes critérios de admissão por motivo de sexo, cor ou estado civil, além da garantia da aposentadoria à mulher aos 30 anos e com salário integral.

Por conseguinte, na década de 80, o país mergulhou em profunda recessão, fato que contribuiu e acabou obrigando às mulheres a ingressarem, definitivamente, ao mercado de trabalho para complementar a renda familiar. Pode-se afirmar que essa crise foi um impulso decisivo para que as mulheres abrissem mão do trabalho do lar e passassem a buscar novos postos de trabalho. Além disso, com a proteção das leis, que as impediam de trabalhar em locais insalubres ou com maquinários nas indústrias, várias oportunidades surgiram no setor do comércio e no setor terciário, motivando-as ainda mais a adentrarem no mercado de trabalho.

A posteriori, a Constituição Federal de 1988, denominada como “Constituição Cidadã”, incorporou artigos referentes aos direitos e às garantias fundamentais dos indivíduos. Dentre eles, a igualdade ou isonomia entre homens e mulheres, como expressa o artigo 5º, inciso I:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes;
I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição.

Entretanto, observa-se que a Constituição sugere que pode haver alguns direitos divergentes entre os dois gêneros, por considerar algumas características específicas e relevantes. O doutrinador Pedro Lenza esclarece que são necessários “alguns direitos que divergem quando se trata de homens e mulheres como por exemplo o tempo de licença maternidade e paternidade concedido, o serviço militar obrigatório, a diferença no tempo necessário para a aposentadoria”. Outra garantia fundamental incorporada foi a do artigo 7º, inciso XXX:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social;
XXX – proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Nota-se, expressamente, que as conquistas destes direitos vieram assegurar às mulheres a igualdade: à percepção de salários, de exercício de funções e de critério de admissão. Porém, na realidade, ainda não se vê muito a prática de tais direitos, uma vez que a herança machista ainda é um fator culminante e que contribuiu para com a desigualdade entre os dois gêneros. Cabe salientar também que ainda há certa discriminação em relação ao sexo feminino quando o assunto é a ocupação profissional, pois a diferença é enorme quando se trata de vagas para cargos de chefia e dos salários percebidos por ambos os gêneros.

É necessário destacar que a Lei n.º 7.855 de 1989 revogou a proibição constante na alínea “b”, do artigo 387, da CLT, que vedava a possibilidade da realização de trabalhos perigosos ou insalubres exercidos por mulheres. No entanto, desde essa época, a mulher ainda sim vem conquistando proteção, quanto aos trabalhos realizados em ambientes insalubres, durante a gestação e o período de amamentação, conforme previsto no artigo 394-A, da CLT, flexibilizado após a Reforma Trabalhista.

2. OS DIREITOS E GARANTIAS DAS GESTANTES E LACTANTES

Os direitos trabalhistas das gestantes protegem e tornam mais confortável a relação entre empregados e empregadores, além de trazer uma segurança para que as atividades realizadas na empresa não sejam um risco para a mãe e/ou o seu bebê.

Contudo, todos os direitos das gestantes ainda não são totalmente respeitados. Por isso, é importante que, durante todo período de gestação, elas mantenham um diálogo amistoso, seja com os responsáveis dos Recursos Humanos ou com o Gestor de sua empresa, para que esteja previamente ajustado as necessidades habituais à que uma mulher nesse estado está sujeita a enfrentar.

A estabilidade de emprego que está consubstanciado no artigo 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, veda que a mulher grávida possa ser demitida, desde a data da concepção até cinco meses após o parto, com exceção de justa causa ou de iniciativa da empregada. Logo, o mesmo vale para aquelas que já se encontram em período de gestação, antes mesmo do início do contrato de trabalho. E em casos os quais a gravidez vier a ser descoberta após o encerramento do vínculo empregatício e a mulher comprovar que a fecundação ocorreu anteriormente ao seu desligamento com a empresa, ela terá o direito a readmissão. Assim, como em situações as quais a mulher descobre a gravidez durante o cumprimento do aviso prévio, lhe é garantido também, por lei, os mesmos direitos de quem continua empregado.

Nos contratos por experiência, aqueles cujo o tempo não ultrapassem 90 dias, o Tribunal Superior do Trabalho entende que a empregada também tem o direito a estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, como traz em sua súmula 244, inciso III:

Súmula 244. TST – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

O artigo 394-A, inciso III da CLT, assegura que a mudança do setor ou da atividade poderá ser solicitada pela gestante ou lactante, mediante atestado médico, quando houver risco à saúde dela ou do bebê, como traz em sua redação:

Art. 394 – Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

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.

A ausência da gestante ao trabalho para possíveis consulta e exames médicos, trazidas no artigo 392, § 4º, II da CLT de 1943, é um direito que não pode ser negado pelo empregador, devendo apenas a empregada avisá-lo, justificando os motivos da falta. Sendo que, durante a gestação, seis dessas ausências para consultas médicas podem ser dispensáveis as tais justificativas por parte da gestante, como o artigo 392 expressa:

Art. 392 – A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 4º - É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

II – dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999).

Nossa Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XVIII, garante a licença-maternidade no prazo de 120 (cento e vinte) dias sem que haja qualquer prejuízo a gestante. Pode-se ainda, desde que a empresa seja aderente do Programa Empresa Cidadã, ter o prazo prorrogado por mais 60 (sessenta) dias, desde que solicitada a prorrogação ao empregador, ao final do primeiro mês após o parto, e ser concedido imediatamente. Conforme aplica-se o dispositivo abaixo:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

Influenciada pelas normas internacionais, a CLT determina, no artigo 396 de 1943 que: “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.”

O empregador, que demite a mulher grávida, não pode alegar que houve desconhecimento de sua parte, estando sujeito a ele indenizar e reintegrar à gestante durante o período de estabilidade que lhe é assegurado por direito, conforme estabelece a súmula 244, inciso I do TST: “O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.”

No caso de aborto não criminoso, comprovado através de atestado médico, é garantido à empregada um repouso de duas semanas sem que haja prejuízo em sua renumeração.

Portanto, a mulher gestante só perderá seus direitos quando cometer falta grave ou por pedido de demissão da mesma, que nesse caso, estará ela abrindo mão de todos os direitos adquiridos em relação ao período da estabilidade provisória.

3. A INSALUBRIDADE

A insalubridade é a condição de insalubre, que significa tudo aquilo que pode gerar uma nocividade e, por conseguinte, uma doença. Seu conceito é transcrito pela Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 189, que traz a seguinte redação:

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. (Redação dada pela Lei 6.514, 22.12.1977).

Desse modo, verifica-se que a insalubridade está empregada dentro de um conceito taxativo, previsto pela Norma Regulamentadora Nº 15 do Ministério do Trabalho, a qual visa reconhecer, avaliar e controlar os agentes agressivos que possam levar o empregado a contrair alguma doença no setor profissional, sejam elas ocasionadas por quaisquer atividades que estejam ligadas aos: agentes físicos – ruído, calor, radiação, umidade, vibração e frio; agentes químicos – gases e vapores, poeira, névoas e fumos; agentes biológicos – microrganismos, vírus e bactérias.

Assim, o trabalhador tem a profissão considerada insalubre quando ele desenvolve atividades as quais evidenciam a exposição continuada aos agentes nocivos, previstos nos anexos do NR-15. E diante dessa perspectiva, Edwar Abreu Gonçalves configura uma das duas hipóteses normativas:

Nas atividades ou operações que desenvolvem acima dos limites de tolerância previstos nos anexos ns. 1. Ruído Contínuo ou Intermitente; 2. Ruído de Impacto; 3. Calor Radiante; 5. Radiações Ionizantes; 8. Vibrações; 11. Agentes Químicos e 12. Poeiras Minerais. Convém ressaltar que, para se caracterizar a exposição insalubre em relação a esses agentes nocivos, é indispensável uma avaliação quantitativa no local de trabalho, com a utilização de aparelhos de medição específicos para cada agente insalubre, de modo que comprove se os correspondentes limites de tolerância foram extrapolados; Nas atividades ou operações mencionadas nos Anexos ms. 6. Pressões Hiperbáricas; 7. Radiações Não-Ionizantes; 9. Frio; 10. Umidade; 13. Agentes Químicos e 14. Agentes Biológicos.

Porém, diante da possibilidade de evidências insalubres no trabalho, foram estabelecidos limites de tolerância para os referidos agentes. De tal modo que, os limites estabelecidos priorizam proteger o trabalhador para que, durante toda a sua vida laboral, ele não

venha a ter qualquer doença na área profissional, ou que, em linhas gerais, sejam minimizados os riscos, para que assim não configure a doença. Tais limites de tolerância servirão então de parâmetros para avaliar e controlar os ambientes de trabalho. É o que estabelece o artigo 190, da CLT:

Art. 190 O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Além disso, o Ministério do Trabalho e Emprego caracterizou a avaliação dos locais insalubres em três critérios. A avaliação quantitativa, em que o perito, seja ele Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, com registro no próprio Ministério, irá avaliar os limites de tolerância de exposição aos agentes agressivos. A avaliação qualitativa a qual não haverá avaliação do limite de tolerância por parte do perito e sim uma análise do local de trabalho e da função do empregado. E por fim, a avaliação qualitativa de risco inerente à atividade em que não há meios de eliminar ou neutralizar a insalubridade dos agentes agressivos.

Em virtude disso, Alice Monteiro de Barros ressalta que é fundamental um aumento no subsídio do empregado, por ocorrer um maior perigo na vida deste quando labora em local insalubre. Contudo, para que seja efetivado o aumento da renumeração do empregado tem de ser obtido o laudo pelo Médico do Trabalho ou pelo Engenheiro do Trabalho.

Com base no artigo 192 da CLT de 1943, o trabalhador de ambientes nocivos à saúde terá direito aos adicionais de insalubridade, que serão aplicados de acordo com o grau de risco em que o mesmo se encontra exposto. Logo, para aquele que trabalha em área com grau máximo permitido será acrescido um adicional de insalubridade de 40% sobre o salário mínimo, sendo que para o trabalho exercido em área com o grau médio o adicional será de 20% e em área com o grau mínimo o adicional será de 10%.

Conforme já foi exposto, em relação ao direito dos adicionais de insalubridade, o Supremo Tribunal Federal determina que somente é possível utilizar o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, exceto em caso de acordo coletivo, de convenção coletiva ou de nova lei que sobrevier. Pode-se observar que a atual jurisprudência e consoante iterativa da SBDI-1/TST nos traz o seguinte entendimento a respeito do tema:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. SALÁRIO MÍNIMO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO CONFIGURADA. Inadmissível o Recurso de Embargos, sob a ótica de configuração de dissenso jurisprudencial, porquanto se afigura inespecífico o aresto paradigma, atraindo a incidência da Súmula 296, I, do TST. Ademais, a jurisprudência atual desta Subseção, no tocante à base de cálculo do adicional de insalubridade, leva em conta as decisões do Supremo Tribunal Federal a respeito da edição da Súmula Vinculante 4 e suspensão da nova redação da Súmula 228 desta Corte Superior (Reclamação n. 6.266/DF). Nesse contexto, na ausência da lei dispondo sobre a base de cálculo do adicional de insalubridade inexistindo norma coletiva fixando critério mais vantajoso, a parcela deverá ser calculada sobre o salário mínimo. (TST-Ag-E-RR 99400-33.2011.5.17.0121- Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho – j. 02.10.2014 – SBDI-1 – DEJT 10.10.2014).

Destaca-se que, quando ocorrer a eliminação e a neutralização dos agentes agressivos, será cessada a obrigação do pagamento do adicional, assim como se o trabalhador for deslocado para um local salubre. Caso não seja possível eliminar ou neutralizar tais agentes, o simples fato do fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual, por parte do empregador, não acarretará na desobrigação do pagamento.

A compensação de remuneração de adicional adotada no Brasil é bastante criticada, pelo motivo de se dar a entender que há uma espécie de venda da saúde por parte do empregado que labora em local insalubre. Visto que, nessas situações, o mais sensato seria ocorrer uma redução da jornada e/ou um aumento do descanso do trabalho. Já o estado de saúde desses trabalhadores deve ser objeto de vigilância médica gratuita, durante os intervalos, e de exames médicos periódicos e prévios.

É preciso lembrar que para ter direito a tal adicional a atividade considerada insalubre tem de estar prevista na relação oficial do Ministério do Trabalho, definido na Norma Regulamentadora Nº 15, pois apenas o laudo pericial não será suficiente. O próprio Tribunal Superior do Trabalho julgou, recentemente, com base na sua Súmula 448, do TST, o seguinte entendimento:

RECURSO DE EMBARGOS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – TRABALHO EM LOCAIS DESTINADOS AO ATENDIMENTO SÓCIOEDUCATIVO DO MENOR INFRATOR – FUNDAÇÃO CASA – NÃO ENQUADRAMENTO DA ATIVIDADE NO ROL PREVISTO NO ANEXO 14 DA NR 15 DO TEM – ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 4, I, DA SBDI-1. Nos termos do item I da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1, “Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho”. Sendo assim, além da constatação, por laudo pericial, do contato do empregado com agente insalubre, é necessário o enquadramento de sua atividade no rol taxativo contido no Anexo 14 da NR 15 do TEM. Por isto, convém observar que esta Corte vem entendendo eu o contato com pacientes ou materiais infecto-contagiosos em locais de em locais

destinados ao atendimento socioeducativo do menor infrator não se encontra previsto na referida norma, pelo que é indevido o adicional de insalubridade, sendo errônea a equiparação de tais ambientes com aqueles destinados a pacientes em isolamento, hospitais ou outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana. Recurso de embargos conhecido e desprovido. (E-RR – 1600-72.2009.5.15.0010, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 13/10/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 05/05/2017).

A eliminação da insalubridade nos locais de trabalho é um propósito que deve ser alcançado. É neste sentido que a segurança e a medicina do trabalho se dedicam, pois ambas têm a finalidade de proteger a saúde do trabalhador e assim promover medidas que aproximem ao máximo as condições consideradas normais de trabalho. Apesar disto não ser uma tarefa simples, o legislador criou os adicionais de insalubridade, como uma forma subsidiária, ou seja, como uma compensação financeira, assegurando ao trabalhador: amparo, proteção e segurança. E o referido adicional não pode ser negado ao servidor que coloca sua saúde em risco, já que em algumas situações o prejuízo pode ser irreparável, portanto todo cuidado em relação à sua saúde é necessário e relevante.

4. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS DE TRABALHO DAS MULHERES GESTANTES OU LACTANTES EM LOCAIS INSALUBRES

Flexibilização significa o ato ou o efeito de flexibilizar, e no contrato de trabalho refere-se ao afrouxamento e ao abrandamento das leis trabalhistas em relação a rigidez da CLT. Na medida em que o tempo passa, é necessário que haja um avanço nas relações trabalhistas e a flexibilização acaba sendo importante nesse ponto, pois ela trata de adaptar-se ao processo de vivência e à realidade, estabelecida no presente, dos empregados.

A nova Reforma Trabalhista apresentou muitas alterações e talvez a mais polêmica delas seja a permissão do trabalho da mulher gestante em local insalubre. Pois, desde a Constituição de 1934 até o texto constitucional de 1967 era expressamente proibido o trabalho das mulheres em indústrias insalubres. Uma vez que a CLT de 1943 seguiu o entendimento do Decreto de 1932 vetando que a mulher laborasse em determinados ambientes considerados insalubres, ficando assim concedido essas funções, consideradas nocivas, somente ao cargo dos homens.

Com a promulgação da CFRB/88 não houve restrições em relação ao trabalho insalubre desempenhado por mulheres. E assim ambos os gêneros passaram a ser tratados como iguais, sendo vedado estabelecer qualquer diferença entre eles. Já que, a partir daí, veio a revogação por parte do legislador do artigo 387 da CLT de 1943, através da Lei nº 7.855, de outubro de 1989, em consonância com o artigo 7º da CF/88 e então a mulher passou a laborar em local insalubre.

As atividades insalubres podem causar muitos danos à saúde, logo os cuidados e as medidas preventivas geralmente são executados em favor de assegurar ao trabalhador seus direitos e de proteger à sua saúde. No caso das mulheres gestantes, em exercício do trabalho perante a condições de insalubridade, essas precauções passaram a ser dobradas, principalmente se elas estão em estado gravídico-puerperal.

Já que antes as gestantes não desfrutavam de proteção profissional, sendo-lhes apenas facultadas a possibilidade da iniciativa de rompimento contratual, desde que comprovada que a atividade fosse prejudicial à gestação. E conforme o artigo 394 da CLT poderia também ser encerrado a obrigação de pagamento do aviso prévio nos contratos indeterminados ao empregador ou da multa em contratos por prazo determinado prevista no artigo 480 da CLT.

Em 11 de maio de 2016, foi publicada a lei nº 13.287 que tratou de afastar temporariamente a mulher grávida ou lactante do local de trabalho insalubre (exposição a qualquer tipo de agente nocivo), devendo a mesma ser realocada para ambiente salubre, ou ficar o período da gestação em casa, a partir do momento em que fosse descoberta a gravidez e durante todo o período de gestação ou amamentação. Bem como, o artigo 394-A da CLT (2016) demonstra 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”.

É evidente que isso gerou muita polêmica, pois o legislador não observou as particularidades que cada agente insalubre pode causar ao nascituro. E o fato é que a Lei nº 13.287 de 2016 deixou o empregador receoso em relação à contratação de mulheres, visto que em um futuro pode ocorrer delas engravidarem. Desta forma, elas poderiam deixar a empresa em uma má situação que, por não possuir local salubre, além de ter de afastá-las teria de arcar com os custos das profissionais, e por exemplo, em circunstâncias em que o agente insalubre não venha a ser prejudicial ao bebê e a mãe que está amamentando tem que ficar afastada devido ao ruído, tendo em vista a generalização que o legislador impôs na Lei.

Posteriormente, a Lei nº 13.467, de julho de 2017, da Reforma Trabalhista, sancionada pelo Presidente da República Michel Temer, ocasionou grande impacto para a mulher trabalhadora, pois alterou a redação do artigo e trouxe novo entendimento a respeito da proteção da gestante e lactante em atividade nociva à sua saúde. É necessário considerar também que muitas vezes o médico não tem o conhecimento exato sobre o local e nem sobre a condição do trabalho de sua paciente, logo isso pode comprometer o seu laudo. Conforme o dispositivo da CLT (2017), é considerado que:

Art. 394-A Sem prejuízo de sua renumeração, 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, eu recomende o afastamento durante a lactação.

§3º - Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade,

nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

E o adicional de insalubridade deverá continuar sendo pago às empregadas gestantes e lactantes realocadas para trabalhos salubres, devendo o empregador apenas fazer o desconto da contribuição na folha de pagamento.

A Lei nº 13.467 entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, porém no dia 14 do mesmo mês foi editada a Medida Provisória nº 808, alterando diversos pontos da Reforma, dentre eles, o artigo 394-A que excluiu o adicional de insalubridade, que era percebido pela gestante, enquanto perdurar o afastamento do ambiente insalubre, o que parece justo, e além disso afirmou que a mulher só poderá se afastar do trabalho em locais de insalubridade média ou mínima desde que apresente um atestado médico. Assim, o artigo 394-A estabeleceu o seguinte:

Art. 394-A. – A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É evidente que, por toda a crise e mudanças as quais o país está passando, seja necessário rever os conceitos e as leis que foram estipulados há décadas. Com base na Reforma Trabalhista, observa-se que ela surgiu em um momento delicado, além de ter provocado diversas mudanças significativas e outras polêmicas, alterou assim os direitos e os deveres dos trabalhadores. Mas é imprescindível que esta evolução no setor trabalhista seja realizada com base no respeito para com a vida e para com a profissão do indivíduo, bem como para o bem da empresa.

Dessa forma, entende-se que a legislação não é mais compatível, em partes, com a sociedade atual, a qual engendra novos aspectos sociais, mas que por outro lado é condicionada também por essas leis que resultam em implicações positivas ou negativas. A burocracia e a limitação, trazida pela Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, acarretaram alguns entraves, ao longo da história, nas relações de trabalho entre empregado e empregador; e pode-se perceber que, com a flexibilização das normas trabalhistas impostas, recentemente, houve diversas consequências, dentre elas, uma possível contribuição para que essas relações sejam encadeadas de forma mais harmônica, com diálogos, respeito mútuo e dignidade entre ambos.

Contudo, ao ser sancionada a Lei 13.467, de julho de 2017, em seu artigo 394-A, a responsabilidade com a saúde e a vida humana foram completamente ignoradas pelo Presidente da República e pelo Congresso Nacional, e como resultado disso, podem vir a surgir um grande número de processos e de indenizações significativas aos empregadores, fato que é extremamente compreensível quando se visa a garantia dos direitos por parte dos trabalhadores.

A partir da abordagem do tema, A Flexibilização das Normas de Trabalho das Mulheres Gestantes e Lactantes em Locais Insalubres, verifica-se que as mulheres nessas condições devem usufruir e permanecer com uma proteção especial, apesar da insalubridade ser nociva a todos os trabalhadores. Como se observava antes da Reforma, o estado delas exige uma específica cautela com a saúde, tanto quanto para com os fetos e os bebês, que por serem ainda bastante frágeis, podem vir a ter sérios prejuízos ocasionados pela exposição aos agentes agressivos.

É necessário ressaltar que, as normas de trabalho demandam, constantemente, de uma séria e responsável revisão, pois as leis devem ser destinadas a promover tanto a saúde quanto dignidade da vida da pessoa humana. E a legislação e a CLT devem assegurar ao trabalhador os direitos e as garantias fundamentais presentes na Constituição da República Federativa do Brasileira de 1988.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. São Paulo: LTR, 2017.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. **Segurança e Saúde no Trabalho**. Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho, 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/secad/arquivos/pdf/10_cd_al.pdf>. Acesso em: 06 ago. 2017.

BRASIL. **Lei n.º 13.287, de 11 de maio de 2016**. Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Diário Oficial da União, Brasília, 11 maio 2016. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2016/lei-13287-11-maio-2016-783089-publicacaooriginal-150352-pl.html>>. Acesso em: 06 ago. 2017.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.ºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>.htm. Acesso em: 06 ago. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 15. **Atividades e Operações Insalubres**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-15-atividades-e-operacoes-insalubres>>. Acesso em: 06 ago. 2017.

CÉSPEDE, Livia (Coord.). **Vade Mecum**. 23. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTR, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de Processo do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 103. **Amparo à Maternidade**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/524>. Acesso em: 06 ago. 2017>.

SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. **Insalubridade e Periculosidade**. 15. ed. São Paulo: LTR, 2016.

SARAIVA, Renato, LINHARES, Aryanna; TONASSI, Rafael. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 17. Ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2016.