

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

Marcella Nobre Alarcão

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA EM RELAÇÃO AO MEIO
AMBIENTE LABORAL DA MULHER GESTANTE E/OU LACTANTE**

Belém

2019

Marcella Nobre Alarcão

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA EM RELAÇÃO AO MEIO
AMBIENTE LABORAL DA MULHER GESTANTE E/OU LACTANTE**

Trabalho de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Orientador: Prof. Msc. Felipe Prata Mendes

Belém
2019

Marcella Nobre Alarcão

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA EM RALAÇÃO AO MEIO
AMBIENTE LABORAL DA MULHER GESTANTE E/OU LACTANTE**

Trabalho de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Data da Defesa: ___/___/___

Conceito: _____

Banca examinadora:

Prof. Orientador Msc. Felipe Prata Mendes - CESUPA

Examinador (a)

À minha mãe, sem a qual nada seria possível.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a Deus, por ter me guiado e me dado forças para superar as dificuldades, iluminando meus passos ao longo do conhecido “caminho das pedras”.

À minha mãe, Luciana, meu maior exemplo de determinação e minha base. Obrigada por sempre depositar confiança no meu potencial. Não existem palavras suficientes para mensurar minha gratidão por todo esforço e dedicação empenhados para me oferecer um curso de excelência, por todo amor e ensinamentos diários. Vou estar sempre ao seu lado, te amo infinitamente!

À minha avó, Maria Auxiliadora, por todos os conselhos, ensinamentos de vida e exemplos de fé. Pelas palavras de força, motivação e por cada oração em meu nome para que meus objetivos fossem alcançados.

Ao meu padrasto, Lailson, sempre presente e solícito a me auxiliar. Por cada conselho de vida e por todo zelo.

A todos os demais familiares pelo carinho e incentivo.

Às minhas amigas do CESUPA, em especial à Ádria Martins, Ana Catarine Pereira, Ana Carolina Marinho, Beatriz Bastos e Maria Eduarda Malcher, por todo o apoio e cumplicidade ao longo desses 5 anos.

A todos os meus amigos, pelo apoio necessário e compreensão nos momentos de ausência. Em especial ao Daylo Bicalho, por sempre me incentivar a acreditar na minha capacidade, por me ouvir nos momentos de dificuldade, por toda força e amor diários.

Ao meu orientador, Felipe Mendes, sempre presente e dedicado. Agradeço por cada ensinamento, pelo empenho e paciência. Sua orientação foi fundamental para construção deste trabalho.

Aos professores do CESUPA que contribuíram para minha formação pessoal e acadêmica.

E a toda equipe do CESUPA, por toda dedicação e empenho para proporcionar um excelente curso de Direito.

“A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo.”

(Albert Einstein)

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar os impactos decorrentes da aprovação da Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, no que se refere à proteção do trabalho da mulher gestante e/ou lactante. Enfrentando o problema proposto, analisar-se-ão as alterações na legislação trabalhista, de modo a comparar os dispositivos legais presentes na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT anteriores e posteriores à Reforma Trabalhista, como a Lei nº 13.287/2016 e a Medida Provisória nº 808/2017. Ademais, demonstrar-se-ão entendimentos atuais a respeito de tal temática, em especial, a decisão proferida pelo plenário do STF em 29 de maio de 2019 que determinou a inconstitucionalidade da expressão que exigia a apresentação do atestado de saúde, por médico de confiança da mulher, para o afastamento da gestante ou lactante. Nesse sentido, as conclusões evidenciam a necessidade de reforma do referido dispositivo legal, o qual enseja em evidentes impactos à saúde da trabalhadora gestante e/ou lactante, de modo a adequar-se com princípios garantidos constitucionalmente, em especial, o princípio da vedação ao retrocesso social.

Palavras-chave: Meio ambiente do Trabalho. Mulher. Gestante. Lactante. Reforma Trabalhista. Inconstitucionalidade. Princípio do Retrocesso Social.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the impacts resulting from the approval of Law n° 13.467/2017 - Labor Reform, regarding the protection of the work of pregnant and lactating women. Facing the problem proposed, we will analyze the changes in labor legislation, in order to compare the legal provisions present in the Consolidation of Labor Laws - CLT before and after Labor Reform, such as Law n° 13.287/2016 and Provisional Measure n° 808/2017. In addition, current understandings regarding this subject will be demonstrated, in particular, the decision pronounced by the STF plenary on May 29, 2019, which determined the unconstitutionality of the expression that required the presentation of the health certificate by a trusted physician of the woman, for the removal of the pregnant or nursing woman. In this sense, the conclusions highlight the need to reform the aforementioned legal provision, which leads to evident health impacts of the pregnant and nursing woman, in order to comply with constitutionally guaranteed principles, in particular, the principle of social retrogression.

Keywords: Work Environment. Woman. Pregnant. Infant. Labor Reform. Unconstitutionality. Principle of Social Retrogression.

LISTA DE SIGLAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADI – Ação direta de Inconstitucionalidade

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

NR – Norma Regulamentadora

MP – Medida Provisória

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PIDESC – Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

RE – Recurso Extraordinário

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO	14
2.1	Classificação de meio ambiente	15
2.1.1	Conceito de meio ambiente do trabalho	17
2.2	Elementos Nucleares – O ambiente, a técnica e o homem.....	18
2.3	Fatores de Risco – Condições do trabalho, organização de trabalho e relações interpessoais.....	20
2.4	Meio ambiente laboral e a inserção do trabalho da mulher.....	21
2.5	Proteção ao trabalho da mulher.....	22
3	A REFORMA TRABALHISTA E A MP Nº 808/2017.....	24
3.1	Análise do Art. 394-A da CLT e a Reforma Trabalhista.....	25
3.1.1	Tratamento da gestante e lactante anterior à Lei nº 13.467/2017.....	25
3.1.2	Redação do Art. 394-A da CLT sob a ótica da Lei nº 13.467/2017.....	27
3.2	Questionamentos sobre a constitucionalidade do Art. 394-A da CLT a partir da Reforma Trabalhista.....	33
3.2.1	Argumentos favoráveis à defesa da constitucionalidade do Art. 394-A da CLT.....	34
3.2.2	Argumentos contrários à constitucionalidade do Art. 394-A da CLT.....	34
3.3	O adicional de insalubridade devido às gestantes e lactantes e a NR nº 15.....	35
4	IMPLICAÇÕES ADVINDAS A PARTIR DA LEI Nº 13.467/2017.....	38
4.1	A precarização do trabalho da mulher gestante e/ou lactante a partir da Reforma Trabalhista.....	39
4.1.1	Da violação ao princípio do retrocesso social.....	41
4.2	Da necessidade de proteção ao labor da gestante e/ou lactante.....	44
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
	REFERÊNCIAS.....	48

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho sempre buscou zelar por um ambiente de trabalho digno, seguro, o qual deve propiciar boas condições para o eficaz desenvolvimento das atividades laborativas.

Embora a questão relativa à saúde do trabalhador seja uma preocupação mundial mais antiga, oriunda principalmente da década de setenta do século passado, o meio ambiente do trabalho é um estudo recente, que requer especial atenção.

Nesse contexto, normas internacionais, como, Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT e a própria Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB/88 asseguram o direito ao ambiente de trabalho equilibrado e digno, conforme poderá ser observado ao longo do presente estudo.

Em desconformidade com os referidos dispositivos, em especial com a Magna Carta, no dia 11 de novembro de 2017, a Lei nº 13.467/2017, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, entrou em vigor e alterou juntamente com a Medida Provisória nº 808/2017, a redação do artigo 394-A da Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, passando a permitir o trabalho da mulher gestante e/ou lactante em locais insalubres, havendo o afastamento apenas em algumas hipóteses, mediante o preenchimento de requisitos mencionados no referido dispositivo legal.

Diante disso, em preocupação com as condições do trabalho da mulher, faz-se necessário entender em que medida as recentes alterações legislativas influenciam negativamente no aspecto da saúde e do meio ambiente de trabalho, bem como se apontam uma violação aos dispositivos legais que oferecem proteção para tal.

Em suma, o legislador reformista passou a permitir que empregadas gestantes e/ou lactantes laborem em local insalubre, sendo a mesma afastada apenas em algumas hipóteses, mediante o preenchimento de requisitos mencionados no referido dispositivo legal.

Nesse cenário, o presente estudo possui grande importância, tendo em vista que se trata de um assunto atual e que causa grande discussão entre profissionais da área jurídica, empregadores e trabalhadores.

É importante destacar que o tema delimitado neste trabalho não serve apenas para estudiosos do Direito do Trabalho, mas para a sociedade como um todo, tendo em vista que serão discutidos problemas atuais, como a necessidade de mudança na legislação trabalhista,

em obediência aos princípios basilares do direito do trabalho e constitucionais, fornecendo condições de trabalho justas e dignas.

Dessa forma, o presente estudo possui um alcance para além das relações jurídicas, demonstrando com isso, grande importância e relevância social.

A partir dessa apresentação contextual, coloca-se o seguinte problema: de que maneira as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17 ferem os princípios constitucionais de proteção à maternidade, bem como os princípios de proteção a um ambiente de trabalho digno e equilibrado?

O objetivo geral deste trabalho é analisar os impactos decorrentes da Lei nº 13.467/2017 no que se refere à proteção do trabalho da mulher gestante e/ou lactante.

Os objetivos específicos são: expor os princípios constitucionais e trabalhistas de proteção ao trabalho da mulher em relação ao meio ambiente de trabalho equilibrado; comparar os dispositivos legais presentes na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT anteriores e posteriores à Reforma Trabalhista, como a Lei nº 13.287/2016 e a Medida Provisória nº 808/2017; demonstrar de que forma as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 ferem os princípios de proteção ao trabalho da mulher em relação ao meio ambiente de trabalho equilibrado;

Para enfrentar os aspectos envolvidos no problema proposto, a estrutura do trabalho contempla, no primeiro capítulo, o conceito e as classificações de meio ambiente, dando ênfase ao aspecto laboral e a respeito da inserção do trabalho da mulher neste. Dessa forma, demonstrar-se-á a necessidade de proteção da mão de obra feminina diante das recentes alterações legislativas.

No segundo capítulo, analisar-se-á o cenário anterior e posterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, bem como a MP nº 808/2017. Assim, demonstrar-se-ão questionamentos sobre a constitucionalidade do Art. 394-A da CLT a partir da Reforma Trabalhista, abarcando entendimentos e decisões jurisprudenciais recentes.

Por fim, no terceiro capítulo, serão demonstrados os impactos advindos a partir da Reforma Trabalhista, bem como a violação ao princípio do retrocesso social. Em seguida, demonstrar-se-á a necessidade de mudança na atual legislação trabalhista, no que se refere ao disposto no Art. 394-A da CLT.

O presente estudo será desenvolvido na modalidade monografia e a pesquisa desenvolvida é teórica, adotando como metodologia o desenvolvimento de uma pesquisa acadêmica sobre o trabalho da mulher gestante e/ou lactante em ambiente insalubre em

relação à violação das normas de proteção do trabalho da mulher quanto ao meio ambiente do trabalho equilibrado, buscando referências que contribuam para a abordagem do tema.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO

As frequentes transformações no âmbito social ensejam novos litígios e novos bens a serem reconhecidos e tutelados no panorama jurídico.

Nesse contexto, o direito à vida, consagrado como direito fundamental do homem no artigo 1º da Constituição Federal Brasileira, impacta diretamente em outras garantias fundamentais, como o trabalho e a saúde.

O referido artigo, ao enquadrar o trabalho como direito fundamental dos indivíduos, não se refere a qualquer forma de trabalho, mas sim ao trabalho digno, seguro e mediante condições que não degradem a incolumidade física e psíquica do trabalhador.

A Magna Carta brasileira consagra, em seu artigo 6º, os direitos sociais, dentre eles o trabalho, a saúde e a segurança. Ainda, o diploma constitucional consagra em seu artigo 225 o meio ambiente em geral, dispondo que todos possuem direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, considerando-o como bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Desta forma, pontua Menezes (2015, p. 184):

Tanto o meio ambiente quanto o trabalho são valores que estão diretamente ligados ao princípio da dignidade da pessoa humana -consagrado pelo art. 1º, inc. III, da CF/1988 como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil- tido como o valor constitucional supremo que embasa todos os direitos e todas as garantias fundamentais.

A par disso, percebe-se que o trabalho e o meio ambiente são valores inerentes à dignidade dos indivíduos, se tratando, portanto, de uma garantia fundamental.

Ademais, o desrespeito aos valores inerentes ao trabalho e meio ambiente dignos, conseqüentemente ensejam um desrespeito à dignidade da pessoa humana, violando expressamente um dos mais importantes fundamentos garantidos no âmbito constitucional.

Em suma, a dignidade da pessoa humana, portanto, ao relacionar-se com o meio ambiente e o trabalho, depende do respeito à proteção dos direitos e garantias fundamentais decorrentes destes.

Na esfera infraconstitucional, a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente – Lei Federal nº 6.938/1981 – consagra, em seu artigo 3º, inciso I, o conceito jurídico de meio ambiente, definindo-o como “o conjunto de condições, leis, regras, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

O referido texto legal foi recepcionado pela Constituição Federal Brasileira, a qual consagra, no mencionado artigo 225, o meio ambiente como bem jurídico, não apenas tutelando o meio ambiente natural, mas também o meio ambiente artificial, cultural e laboral.

Conforme entende Melo (2016, p. 145):

Essa definição da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente é ampla, devendo-se observar que o legislador optou por trazer um conceito jurídico aberto, a fim de criar um espaço positivo de incidência da norma legal, o qual está em plena harmonia com a Constituição Federal de 1988 que, no caput do art. 225, buscou tutelar todos os aspectos do meio ambiente (natural, artificial, cultural e do trabalho).

Assim, conforme entende Melo (2016, p.145), há dois objetos da tutela ambiental constantes da definição legal e constitucional: um objeto imediato, correspondente à qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos; e outro, mediato, relacionado à saúde, segurança e bem-estar do indivíduo, expresso no conceito vida em todas as suas formas.

Observa-se ainda que o meio ambiente do trabalho está amparado pelo ordenamento jurídico face às condições de trabalho, nas quais o trabalhador fica exposto aos agentes agressivos, insalubres e de riscos.

Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, também recepcionada pelo texto constitucional, possui um capítulo específico sobre segurança e medicina do trabalho.

Nesse contexto, existem inúmeras normas regulamentadoras (NRs) tratando da proteção ao meio ambiente do trabalho dispostas na Portaria nº 3.214/1977 do Ministério do Trabalho.

Consequentemente, tendo em vista as numerosas disposições a respeito do meio ambiente do trabalho, inegável é a sua proteção, estabelecida tanto na esfera constitucional, quanto por meio de leis infraconstitucionais, sendo essencialmente importante zelar por um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Neste capítulo, abordar-se-á o conceito, a classificação e as características do meio ambiente no aspecto laboral, tendo em vista as disposições constitucionais e infraconstitucionais que o garantem de modo equilibrado, digno e saudável; bem como a inserção da mulher no âmbito laboral, principalmente no que tange à necessidade de proteção desta.

2.1 Classificação de Meio Ambiente

Atualmente, embora o conceito de meio ambiente seja unitário, a doutrina majoritária classifica-o em quatro aspectos: natural, artificial, cultural e laboral.

Meio ambiente natural ou físico representa o equilíbrio dinâmico entre os seres vivos na terra e o meio em que vivem, sendo constituído pelo solo, água, flora e fauna, conforme assevera Melo (2013, p. 28).

Meio ambiente artificial constitui-se pelo conjunto de edificações feitas pelo homem, diretamente ligado ao conceito de cidade, não excluindo os espaços rurais artificiais criados pelo homem, recebendo tratamento nos artigos 5º, inciso XXIII, 21º, inciso XX, 182 e 225 da Constituição Federal Brasileira.

Assim, entende Menezes (2015, p.180-181):

O meio ambiente artificial é o construído ou alterado pelo ser humano, sendo constituído pelos edifícios urbanos (espaços públicos fechados) e pelos equipamentos comunitários (espaços públicos abertos), como ruas e praças. Embora esteja ligado diretamente ao conceito de cidade, a definição de meio ambiente artificial abarca também a zona rural, referindo-se aos espaços habitáveis pelos seres humanos, visto que, nele, os espaços naturais cedem lugar ou se integram às edificações urbanas artificiais.

Meio ambiente cultural, como ensina Silva (2003, p.3), é integrado pelos patrimônios históricos, artísticos, arqueológicos, paisagísticos e turísticos.

Por último, destaca-se o meio ambiente laboral, conceituado por Fiorillo (2001, p. 21) como:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem.

O meio ambiente exarado no artigo 225 da Constituição Federal Brasileira é visto de forma mais abrangente, isto é, para além do evidenciado na Lei da Política Nacional do Meio Ambiente.

Assim, pondera Fiorillo (2001, p. 19) que “a definição de meio ambiente é ampla, devendo-se observar que o legislador optou por trazer um conceito jurídico indeterminado, a fim de criar espaço positivo de incidência da norma”.

É possível verificar, portanto, que o meio ambiente pode ser observado a partir de diversas formas, uma delas como meio ambiente do trabalho, objeto de análise do presente estudo.

2.1.1 Conceito de Meio Ambiente do Trabalho

O conceito de meio ambiente do trabalho é visualizado de diferentes formas pelos doutrinadores, sejam estas: em sentido restrito e em sentido amplo.

Silva (2013, p.23) entende o meio ambiente do trabalho como “o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente”. Portanto, o conceito de meio ambiente, de forma restrita, se resume ao estabelecimento em que se desenvolve a atividade laboral.

Outros doutrinadores como Rocha (2002, p. 30), também vinculados a um conceito restrito de meio ambiente, entendem a importância do estabelecimento, porém, priorizam o cuidado com os fatores naturais, isto é, meios físicos, químicos e biológicos, defendendo um conceito de meio ambiente a partir da leitura restrita da legislação brasileira, para a qual, meio ambiente é “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (art. 3º, I, Lei 6.931/1981).

Existem ainda doutrinadores que defendem a importância do estabelecimento somado aos fatores sociais.

Figueiredo (2013, p. 67) conceitua meio ambiente do trabalho como “o conjunto de condições, leis, influências, e interações de ordem física, biológica e social que afetam o trabalhador no exercício de sua atividade laboral”. Esse entendimento avança sobremaneira ao inserir a dimensão social ao conceito de meio ambiente laboral.

Em contrapartida, há o conceito de meio ambiente do trabalho em sentido amplo, o qual incorpora os três conceitos restritivos destacados acima.

Maranhão (2016, p. 141) defende a concepção de um meio ambiente de trabalho que abarca não apenas o local de trabalho, mas também a organização do trabalho implementada, bem como a qualidade das relações interpessoais travadas no contexto laborativo, propondo-o de maneira ampla.

No mesmo sentido, Rocha (2002, p. 99-100) defende:

(...) opta-se por um conceito de meio ambiente amplo, que inclua não somente os elementos naturais (água, flora, fauna, ar, ecossistemas, biosfera, recursos genéticos, etc.); mas também os componentes ambientais humanos, em outras palavras, o ambiente construído pela ação antrópica. (...) o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* de trabalho. (...) o meio ambiente do trabalho constitui o *pano de fundo* das complexas relações

biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido. Claro que não pode ser compreendido como algo estático, pelo contrário, constitui *locus* dinâmico, formado por todos os *componentes* que integram as relações de trabalho e que tomam uma forma no dia a dia laboral, como a maquinaria, as matérias-primas, a clientela, os trabalhadores, os inspetores, a chefia. Todos constituem peças que podem ser encontradas no local de trabalho.

Percebe-se que o conceito de meio ambiente a partir da Lei nº 6.938/81 enseja prevalente atenção sobre elementos da biosfera: floresta, fauna, flora, água, etc. Todavia, o conceito de meio ambiente deve abarcar não apenas os elementos naturais, mas também os elementos sociais.

A par disso, é inegável a dinamicidade do meio ambiente do trabalho, uma vez que este é resultante de uma complexa interação e interdependência de múltiplos componentes inseridos em tal contexto, tais como: os trabalhadores, o maquinário, as matérias-primas, etc.

Do mesmo modo, Fiorillo (2002, p. 45) pontua:

O Meio Ambiente do Trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade física- psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

Destarte, o conceito de meio ambiente não gira em torno apenas do trabalho em si, mas sim do trabalhador e a forma como este exerce seu labor, observando-se uma maior preocupação em relação à saúde física e psicológica do mesmo, conforme consagra Maranhão (2016, p. 159):

[...] deixaremos, enfim, de pôr ênfase na descrição física do específico local onde se presta o serviço, para passar a realçar a complexa interação de fatores que, ao fim e ao cabo, beneficia ou prejudica a qualidade de vida do ser humano investido no papel do trabalhador. Urge, portanto, fazer com que esse autêntico giro humanístico também repercuta na conceituação jurídica do próprio meio ambiente do trabalho.

Tendo em vista o exposto, o meio ambiente do trabalho resulta da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos relacionados diretamente com as condições de trabalho, à sua organização e às relações interpessoais travadas ao longo da atividade laborativa, as quais condicionam a segurança, saúde física e psíquica do ser humano exposto aos possíveis contextos da referida relação.

2.2 Elementos Nucleares – O ambiente, a técnica e o homem

O meio ambiente do trabalho visualiza-se a partir de três elementos essenciais: o ambiente, a técnica e o homem.

Conforme Maranhão (2016, p. 142), os referidos elementos associam-se facilmente com os clássicos fatores de produção, também chamados de insumos, quais sejam: a terra, o capital e o trabalho.

O ambiente, associado à terra, trata-se do local em que os serviços são prestados. A técnica, associada ao capital, corresponde ao momento de aplicação dos recursos para o exercício do labor, denunciando o fim pretendido. Por último, o homem, associado ao trabalho, especificamente na condição de trabalhador, representa a figura central da relação produtiva, sem o qual não se vislumbra a existência de um meio ambiente laboral.

Observa-se uma estrutura sistêmica na relação laboral, pois, conforme assevera Maranhão (2016, p. 14) “somente a conjunção dos elementos ambientais e técnicos com a ação humana laborativa é capaz de fazer nascer o meio ambiente do trabalho”.

Nesse contexto, assevera Ferreira Filho (2016, p.107) que “o desequilíbrio de qualquer um dos elementos que integram o meio ambiente do trabalho pode acarretar dano à saúde do trabalhador”.

Logo, o desequilíbrio de qualquer um dos elementos que integram o meio ambiente do trabalho pode ocasionar a amplificação do risco à grupos que necessitam de proteção jurídica especial, como as mulheres.

Sendo assim, inegável é o vínculo entre o meio ambiente laboral e a proteção à saúde do trabalhador. Conforme já mencionado, a Constituição Federal Brasileira traz como garantia fundamental a dignidade da pessoa humana, no intuito de proteger especialmente a vida e os demais direitos decorrentes desta, como a saúde e a inserção dos indivíduos em meio ambiente equilibrado.

Ao analisar os variados dispositivos constitucionais, conclui-se que o Poder Público possui a competência de controlar e garantir um meio ambiente de trabalho digno, evitando qualquer forma de risco à saúde física e psíquica do trabalhador.

O homem, na figura do trabalhador, por integrar a estrutura conceitual de meio ambiente, sujeita-se direta e indiretamente os riscos em sua saúde, dignidade e segurança, inerentes ao labor.

Desse modo, a partir dos elementos nucleares, formam-se realidades jurídicas e dinâmicas, resultando nos chamados fatores de risco possivelmente existentes no ambiente laboral.

2.3 Fatores de Risco – Condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais

Cientistas e estudiosos, ao debruçarem-se sobre pesquisa científica a respeito da composição elementar do meio ambiente laboral, imaginavam, inicialmente, apenas elementos ambientais – fatores químicos, físicos e biológicos – como aptos a gerar consequências nocivas ao trabalhador. Com o passar dos anos, o entendimento fortaleceu-se no sentido de que “determinadas formas de organização do trabalho geram, *tout court*, sofrimento e adoecimento”, conforme assevera Maranhão (2016, p. 14).

Ainda, assevera o recente destaque ao combate a problemas psíquicos decorrentes da irregular qualidade dos relacionamentos humanos decorrentes da relação laborativa.

É evidente que o meio ambiente do trabalho compreende diversos fatores capazes de influenciar diretamente na qualidade de vida dos trabalhadores, os quais refletem em si a existência ou não de um meio ambiente degradado ou insalubre.

Ferreira e Mendes (2003, p. 41), em admirável proposição conceitual sobre o que chamam de Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS), subdividem esse contexto em três fatores interdependentes: as condições de trabalho, organização do trabalho e as relações socioprofissionais.

As condições de trabalho vislumbram-se pelos seguintes elementos: ambiente físico, instrumentos e equipamentos de trabalho, matérias-primas, práticas de remuneração, desenvolvimento pessoal e benefícios. Maranhão (2016, p. 146) aduz nesse sentido:

As condições de trabalho concernem às condições físico-estruturais havidas no ambiente de trabalho. Dizem respeito, basicamente, à incidência dos clássicos elementos físicos, químicos e biológicos, além das condições estruturais e de mobiliário do local de trabalho (v.g., qualidade das instalações elétricas, prediais, sanitárias e de maquinário e mobília; qualidade e manutenção de equipamentos de proteção). Nesse campo, está a tradicional noção de meio ambiente laboral, atinente à ideia de local de trabalho, com a também tradicional ênfase na saúde física dos trabalhadores. Tem a ver, mais diretamente, com a relação homem/ambiente.

A organização do trabalho relaciona-se com o aspecto técnico-organizacional norteador da execução do trabalho, englobando fatores relacionados à forma pela qual o labor se dará, como, por exemplo, o tempo de trabalho, conteúdo das tarefas, remuneração, dentre outros.

Por fim, no que tange às relações interpessoais, estas relacionam-se com a qualidade das relações socioprofissionais decorrentes do cotidiano laboral envolvendo todos os níveis de

trabalhadores – Superiores hierárquicos, colegas de trabalho, clientes e representantes da tomadora de serviços, isto é, está ligada à ideia de convivência de trabalho, enfatizando a saúde mental dos trabalhadores.

Muito embora sejam falados de forma individual, esses fatores acontecem conjuntamente – há um dinamismo na relação laboral –, portanto, não são identificados de forma isolada.

A compreensão dos fatores de risco auxilia na prevenção de problemas físico e psíquicos possivelmente existentes na relação de trabalho, permitindo ainda a aferição técnica quanto ao nível de gravidade de determinadas situações, sendo extremamente importante no que diz respeito aos riscos inerentes ao labor da mulher gestante e/ou lactante em locais insalubres, conforme será analisado posteriormente.

2.4 Meio ambiente laboral e a inserção do trabalho da mulher

Conforme observado, a integridade física e psíquica do trabalhador possui ampla força, sendo contemplada como um direito fundamental no Art. 7º, inciso XXII da Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB/88.

Tendo em vista a referida proteção ao direito do trabalhador, é de extrema importância inserir o trabalho da mulher nesta esfera.

A inserção da mulher no mercado de trabalho e o alcance de vastas proteções ao longo do tempo é uma conquista inegável, porém, alguns direitos e proteções ainda precisam ser resguardados.

Em relação ao trabalho da mulher, conforme Brito Filho e Ferreira (2018, p. 166), não há o que se falar em contrariedade das normas, vez que ao mesmo tempo em que todos possuem o direito de tratamento igualitário, é correto entender a consideração de que as pessoas são diferentes, devendo ser consideradas as particularidades de cada uma destas para que o acesso aos bens da vida possa ocorrer de forma equitativa. Ademais, a proteção ao trabalho da mulher, conforme entendimento dos referidos autores, não se esgota no combate à discriminação.

Em conformidade com o princípio constitucional de igualdade, presume-se, portanto, que todos aqueles expostos a circunstâncias diferentes, sejam tratados de forma desigual, isto é, dar tratamento isonômico significa tratar igual os iguais e desigual os desiguais, na exata proporção de suas desigualdades, conforme entende Bastos (1978, p. 22).

Assim, a mulher situa-se em um patamar de desigualdade em relação aos homens diante de uma gravidez e da necessidade de lactação, pois tal contexto requer maiores cuidados e dedicação por certo período.

Desta forma, observa-se que o próprio legislador constituinte resguardou tratamento diferenciado às mulheres gestantes e/ou lactantes, justamente pela situação peculiar em que esta se encontra e em consonância com o princípio da isonomia e da razoabilidade.

Como já dito, os direitos adquiridos em relação à proteção da mulher, em especial à maternidade, representam uma conquista gradativa e de extrema relevância social, devendo ser garantidos pelo Estado em virtude do valor social do bem jurídico tutelado.

Nesse sentido, faz-se necessário compreender a real importância da proteção ao trabalho da mulher, conforme será explanado no tópico seguinte.

2.5 Proteção ao trabalho da mulher

A proteção ao trabalho da mulher, em especial a gestante e/ou lactante, não se limita na busca pela igualdade formal, mas sim, vislumbra-se a conquista da igualdade material, onde, como já dito, diante de circunstâncias diferentes, haja tratamento diferenciado, na exata proporção de duas desigualdades.

Durante anos buscou-se a igualdade entre mulheres e homens e, conseqüentemente, se modificou a visão da mulher como uma pessoa incapaz de praticar seus próprios atos.

Todavia, em determinadas situações, as mulheres encontram-se em situações desiguais em relação aos homens, sendo inegável as questões biológicas que os diferem, como, por exemplo, a maternidade e o período de lactação.

Nesse sentido, a Magna Carta, em seu artigo 6º e 7º, inciso XVIII, confere tratamento diferenciado às mulheres gestantes e lactantes, preocupando-se não apenas com a saúde destas, mas com o feto e com toda a sociedade.

Assim, observa-se a importância do bem jurídico tutelado, o qual resguarda o tratamento diferenciado dado a mulher em detrimento da maternidade, situação considerada especial e que requer maiores cuidados.

Desse modo, não há como negar a proteção constitucional dada à maternidade e, assim, com o passar dos anos, diversas normas infraconstitucionais passaram a tutelar o referido bem jurídico.

Dentre as normas infraconstitucionais, ressalta-se a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que prevê seção específica para o tratamento de normas destinadas a

proteção da maternidade, as quais possuem força de normas imperativas, isto é, são insuscetíveis de disponibilidade, sendo vedado qualquer tipo de acordo entre a gestante e/ou lactante e o empregador de modo a dispor de tais garantias, conforme pontua Alice Monteiro de Barros (2017, p. 714).

Não restam dúvidas quanto a necessidade de proteção do meio ambiente laboral no qual insere-se a mulher gestante e/ou lactante em virtude do grande valor social do bem jurídico tutelado, protegendo-se não apenas a mãe, mas a sociedade como um todo e as futuras gerações.

A jurista Alice Monteiro de Barros (1995, p.165) reforça tal argumentação, entendendo como de fundamental relevância o cuidado com a maternidade em nosso ordenamento jurídico, não apenas para a mulher gestante, mas para a sociedade como um todo, preservando ainda as futuras gerações.

Desse modo, o papel social da maternidade é indiscutível, possuindo direta influência quanto à renovação de gerações, bem como com os propósitos profissionais e pessoais da mulher, a qual se preocupa com sua independência econômica e desenvolvimento profissional.

3 A REFORMA TRABALHISTA E A MP Nº 808/2017

O Projeto de Lei nº 6.787/2016, comumente conhecido como Reforma Trabalhista, foi aprovado pelo Senado Federal e sancionado pelo Presidente da República vigente na época, sob a seguinte numeração: Lei nº 13.467/2017.

A Lei nº 13.467/2017 possui grande relevância no que diz respeito às alterações relacionadas ao trabalho da mulher gestante e/ou lactante, afetando sobremaneira direitos e garantias conquistadas ao longo dos anos pela classe trabalhadora feminina, e consequentemente a precarização de tais relações de trabalho.

É possível observar desde logo as consequências negativas no aspecto da saúde e do meio ambiente de trabalho da mulher gestante e/ou lactante trazidas pela Lei nº 13.467/2017, conforme pontua Bomfim (2019):

O conteúdo do Projeto de Lei, ao contrário do afirmado pela imprensa, desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, inverte seus princípios, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, a livre autonomia da vontade, o negociado sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho, a liberdade de ajuste, exclui regras protetoras de direito civil e de processo civil ao direito e processo do trabalho.

O Direito do Trabalho possui princípios próprios, dentre eles, destaca-se o princípio da norma mais favorável, o qual garante que, havendo conflito entre duas ou mais normas aplicáveis à mesma situação jurídica, utiliza-se a mais vantajosa ao trabalhador.

A par disso, ao relacionar o conteúdo da Lei nº 13.467/2017 com o princípio trabalhista exemplificado, observa-se supressão de tal garantia, prejudicando especificamente a mão de obra feminina, que, diante de uma situação de gravidez, necessita de maior proteção a fim de alcançar a igualdade material já tratada anteriormente.

Nesse sentido, é inegável que o Direito do Trabalho possui um caráter protecionista, conforme pontua Manus (2009, p. 19), porém, também não há como ser negada as consequências negativas advindas redação dada pela CLT a partir da Reforma Trabalhista, indo em sentido contrário a proteção garantida pelo Direito do Trabalho e especialmente pela Magna Carta.

Logo, não restam dúvidas que a Lei nº 13.467/2017 é uma afronta aos direitos sociais garantidos constitucionalmente e acolhidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sendo sua discussão abordada detalhadamente em tópico posterior.

3.1 Análise do Art. 394-A da CLT e a Reforma Trabalhista

Conforme a Reforma Trabalhista, o artigo 394-A da CLT trouxe à baila a possibilidade de mulheres gestantes e/ou lactantes exercerem seu labor em condições de insalubridade nos casos especificados na legislação, os quais serão tratados posteriormente em um capítulo específico.

De modo geral, nos termos do referido artigo, a empregada gestante apenas deveria ser afastada do labor em locais insalubres quando a insalubridade do mesmo fosse classificada como de grau máximo, permitindo o labor em locais classificados como de grau de insalubridade médio ou mínimo, exceto mediante apresentação de atestado médico com recomendação de afastamento durante a gestação.

Diversa é a situação da empregada lactante, a qual, de acordo com a nova redação do artigo 394-A, poderá trabalhar em locais considerados insalubres independentemente da classificação do grau de salubridade, exceto nos casos de apresentação de atestado médico, nos mesmos moldes da hipótese acima mencionada.

As referidas alterações mudam sobremaneira o entendimento da legislação trabalhista, observado que antes da vigência da Reforma Trabalhista, havia expressa proibição às gestantes e lactantes de laborarem em locais considerados insalubres, conforme será tratado no subtópico abaixo.

3.1.1 Tratamento da gestante e lactante anterior à Lei nº 13.467/2017

Antes de tratar das mudanças advindas a partir da Reforma Trabalhista, é de suma importância entender o cenário que a antecedeu ao que se refere ao labor da gestante e lactante.

O art. 394-A foi inserido na CLT após a aprovação da Lei nº 13.297/2016, com a seguinte redação:

Art. 1º. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 394-A:

Art. 394-A. 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.

Parágrafo único. (VETADO)

Observa-se, portanto, que a lei infraconstitucional proibiu expressamente o labor de mulheres gestantes e lactantes em locais insalubres, garantindo maior proteção à saúde da mulher e do feto.

Todavia, a Confederação Nacional de Saúde, Hospitais, Estabelecimentos e Serviços (CNS) ajuizou Ação Direita de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5605-DF por entender inconstitucional a Lei nº 13.287/2016, alegando que a referida violou os artigos 1º, inciso I; 5º, caput e incisos I, XIII e XXII; 6º; 7º, incisos XXVI e XXX; 60, §4º, inciso IV; e 170, caput e inciso II da Constituição Federal.

A CNS alegou que houve afronta ao princípio da livre iniciativa, do equilíbrio econômico-financeiro dos estabelecimentos, violação ao princípio da função social da propriedade e ao livre exercício da profissão, conforme se observa:

Conforme demonstrar-se-á ao longo da presente petição inicial, o dispositivo legal impugnado, dada a sua irrazoável generalidade normativa, vai de encontro à sistemática constitucional da livre iniciativa, função social da propriedade, livre exercício da profissão, igualdade e proporcionalidade. (PETIÇÃO INICIAL, ADI 5607-DF)

Nesse sentido, os argumentos utilizados demonstram que o afastamento das empregadas gestantes e/ou lactantes iria inviabilizar a manutenção da atividade econômica das empresas prestadoras de serviço de saúde, por ser composto majoritariamente por mulheres que exercem atividade em ambiente insalubre.

Ainda, os argumentos demonstraram que o afastamento determina fator discriminatório à mão-de-obra feminina, violando sobremaneira o princípio da isonomia.

Todavia, a Presidência da República, o Congresso Nacional e a Procuradoria-Geral da República, posicionaram-se pela defesa da constitucionalidade do art. 394-A, inserido por meio da Lei nº 13.27/2016, argumentando que o referido artigo encontrava-se respaldado na Constituição Federal, bem como garantia eficácia ao direito fundamental da gestante, lactante e do nascituro.

Reconheceu-se, portanto, que o avanço social promovido pela inserção do art. 394-A na CLT, sobrepõe-se a qualquer prejuízo que possa surgir à organização empresarial, fortalecendo os direitos fundamentais da gestante e lactante de preservação à saúde (STF, 2016).

Desta feita, em 13 de julho de 2017 a Reforma Trabalhista foi aprovada, mudando substancialmente a redação do art. 394-A da CLT, o qual ensejou a perda dos direitos de proteção garantidos às gestantes e lactantes até então conquistados.

3.1.2 Redação do Art. 394-A da CLT sob a ótica da Lei nº 13.467/2017

Em conformidade com o exposto anteriormente, a Reforma Trabalhista apresentou profundas alterações no art. 394-A da CLT, como observa-se:

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.

§ 1º (vetado)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 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.

O parlamentar Rogério Marinho, relator da Reforma Trabalhista, justificou que a alteração fez-se necessária pois a antiga redação, ainda que protetiva e bem-intencionada, causava prejuízos à mulher, tendo em vista a perda do pagamento do adicional de insalubridade e da possível discriminação do labor da mulher em locais insalubres, isto é, a não contratação de mulheres para ocupar postos de emprego em razão de seus gêneros, da possibilidade de se tornarem gestantes e/ou lactantes (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2016).

Ressalta-se que o pagamento de adicional de insalubridade possui previsão na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seu artigo 189, constituindo-se em uma forma compensação aos trabalhadores que se encontram expostos a fatores de risco.

A par disso, o pagamento de adicional de insalubridade, por mais que aparente ser uma forma de compensação pela exposição em locais insalubres, representa, na verdade,

verdadeira diminuição da preocupação com a manutenção de um adequado meio ambiente de trabalho.

Além disso, essa garantia objetiva não apenas compensar monetariamente o trabalhador exposto a condições de insalubridade, mas também possui um viés de repressão ao comportamento do empregador que expõe seus empregados, direta ou indiretamente, a tais situações insalubres.

Nesse contexto, o relator, ao invés de proibir a prática do labor em locais insalubres de maneira compulsória, tornou necessária a apresentação de atestado médico que comprove a real necessidade do afastamento da mulher gestante e ou lactante do ambiente considerado impróprio para o desempenho do seu trabalho (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2016).

Ocorre que, durante a vigência da Reforma Trabalhista, houve a publicação da Medida Provisória nº 808/2017, a qual alterou diversos artigos, inclusive a redação do art. 394-A da CLT, conforme se observa:

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.

§ 1º (VETADO)

§ 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.

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.

A partir da alteração trazida pela MP nº 808/2017, a empregada gestante deveria ser afastada durante sua gestação de qualquer atividade em local insalubre. Entretanto, labor em local insalubre apenas seria possível se, voluntariamente, a própria gestante apresentasse atestado médico permitindo seu labor em ambientes insalubres de grau médio ou mínimo.

Dessa forma, percebe-se que a redação do art. 394-A sob a ótica da MP atenuava a inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista no que concerne aos incisos supramencionados, uma vez que reconhece que a possibilidade da gestante submeter-se a condições insalubres é uma exceção que dependeria, além da vontade da mulher gestante e/ou lactante, de expressa autorização médica nesse sentido.

Todavia, a MP nº 808/2017 sequer foi submetida ao Congresso Nacional para sua aprovação, decaindo o prazo de 60 dias prorrogáveis em igual período para sua conversão em lei, gerando a perda de eficácia, conforme dispõe o art. 62, §3º da Constituição Federal Brasileira.

Assim, a Medida Provisória perdeu sua validade em 21 de abril de 2018, não mais subsistindo a redação dada ao art. 394-A da CLT, o qual retornou ao preceito trazido pela Reforma Trabalhista, preceito este que coloca em risco a vida e a saúde da mulher gestante e/ou lactante, bem como do feto e/ou recém-nascido.

A partir do retorno da redação dada pela Reforma Trabalhista, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.938/2018 perante o Supremo Tribunal Federal (STF) com o intuito de requerer a inconstitucionalidade parcial do art. 394-A, II e III da CLT por violação aos artigos 1º, inciso IV; 6º; 7º, incisos XX e XXII; 170, inciso VII; 193; 196; 201, inciso II; 203, inciso I e 225 da Constituição Federal (Petição Inicial da ADI 5.938/2018).

Após o recebimento da Ação, foram prestadas informações pela Câmara dos Deputados, Advocacia Geral da União e Presidência da República, no sentido de reconhecer a constitucionalidade do art. 394-A, visto que, conforme entendem, a norma busca evitar a discriminação da mulher no ambiente de trabalho (STF, 2018)

Em síntese, a petição inicial da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos demonstrou a preocupação com a saúde da gestante e lactante, alegando que a redação do artigo estimula o labor em local insalubre em razão do pagamento de adicional e o receio de retaliações por parte do empregador caso apresente atestado médico requerendo o afastamento enquanto perdurar a gestação e/ou lactação.

Vejamos um trecho da petição inicial, em que tal argumentação resta demonstrada:

A expressão impugnada, que ocorre em ambos os dispositivos questionados (incisos II e III do art. 394-A da CLT), afronta manifestamente a proteção que a Constituição Federal veementemente atribui à maternidade, à gestação, à saúde, à mulher, ao nascituro, aos recém-nascidos, ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Valores protegidos de forma expressa pelos seguintes dispositivos constitucionais afrontados pela expressão impugnada: (a) art. 1º, IV; (b) art.6º; (c) art. 7º, XX e XXII; (d) art. 170; (e) art. 193; (f) art. 196; (g) art. 201, II; (h) 203, I; e (i) art. 225.

Conforme tratado na petição inicial da ADI 5.938/2018, trata-se de flagrante violação aos fundamentos da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, princípios basilares da República Federativa do Brasil, bem como ao objetivo fundamental da república

de reduzir as desigualdades sociais, segundo os artigos 1º, incisos III e IV, e 3º, incisos I, II e III da Constituição Federal Brasileira:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...].

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária; II – garantir o desenvolvimento nacional; III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.

Da mesma maneira, a Magna Carta garante às trabalhadoras o direito social à saúde e proteção à maternidade em seus artigos 6º e 7º, inciso XXXIII, os quais são veementemente afrontados em razão da redação dada ao art. 394-A a partir da Reforma Trabalhista, vejamos:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Diante dos referidos dispositivos, é possível observar a garantia constitucional aos direitos sociais, em especial ao trabalho, à saúde e maternidade, os quais se relacionam diretamente com a dignidade do indivíduo.

Ademais, o artigo 170 da Constituição Federal Brasileira também sofreu flagrante violação, uma vez que a nova redação do art. 394-A desprestigia a valorização do trabalho humano e a garantia à existência digna ao permitir que as gestantes e/ou lactantes trabalhem em atividades consideradas insalubres, vejamos:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VII - redução das desigualdades regionais e sociais; [...].

Pela mesma razão, também se observa afronta a ordem social brasileira, prevista no artigo 193 da Constituição Federal, a qual possui como base o primado do trabalho, o bem-estar e a justiça social, dos quais se distanciou em detrimento das alterações advindas da

Reforma Trabalhista, dispondo que “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

Conforme já exposto, observa-se a violação ao direito à saúde das gestantes e/ou lactantes, bem como do feto e da sociedade como um todo, contrariando sobremaneira o direito assegurado no artigo 196 da Constituição Federal:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Destaca-se, nesse contexto, os artigos 201, inciso II e 203, inciso I, da Constituição Federal Brasileira, os quais estabelecem o dever inafastável do Estado de proteção à maternidade, em especial à gestante, conforme observa-se:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: [...] II - proteção à maternidade, especialmente à gestante.

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice.

O Estado, em obediência ao texto constitucional, possui o dever de garantir e zelar pelos direitos sociais garantidos aos cidadãos, em especial às gestantes e/ou lactantes, inseridas em um contexto de maior vulnerabilidade, como já visto.

Diante desse cenário, surge uma problemática para além da proteção da classe trabalhadora feminina, desaguando consequentemente na precária realidade da assistência social brasileira, bem como no regime assistencial.

A alteração na legislação trabalhista, portanto, agrava ainda mais as questões relacionadas à saúde pública, a qual precisa ser analisada com mais cautela e especial atenção.

Ademais, a maior contradição situa-se no direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, previsto no artigo 225 da Constituição Federal Brasileira, uma vez que a partir da nova redação do artigo 394-A da CLT, as gestantes agora são obrigadas a trabalhar em locais insalubres, vejamos:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Com este entendimento, o Ministro Relator Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal, concedeu liminar em pedido da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos e declarou inconstitucionais os trechos da Reforma Trabalhista discutidos no presente trabalho, conforme se observa em trecho da decisão:

A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante, o direito à segurança no emprego, que compreende a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa da gestante e, nos incisos XX e XXII, do artigo 7º, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Sob essa ótica, a proteção da mulher grávida ou da lactante em relação ao trabalho insalubre, caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher, quanto da criança, pois a ratio das referidas normas não só é salvaguardar direitos sociais da mulher, mas também, efetivar a integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe, nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura e sem os perigos de um ambiente insalubre, consagrada com absoluta prioridade, no artigo 227 do texto constitucional, como dever inclusive da sociedade e do empregador. (DECISÃO, ADI 5.938)

Dito isso, compreende-se que a proteção a maternidade é um direito irrenunciável, isto é, não pode ser afastado em razão de desconhecimento, impossibilidade ou até mesmo negligência da gestante e/ou lactante em juntar um atestado médico e, conseqüentemente, prejudicá-la ou prejudicar o feto (STF, 2019).

Em 29 de maio de 2019, o plenário do STF, por maioria, julgou inconstitucional a expressão do artigo 394-A da CLT que exige a apresentação do atestado de saúde, por médico de confiança da mulher, para o afastamento da gestante ou lactante, vejamos a decisão:

O Tribunal, por unanimidade, conheceu da ação direta de inconstitucionalidade. Por maioria, confirmou a medida cautelar e julgou procedente o pedido formulado na ação direta para declarar a inconstitucionalidade da expressão "quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento", contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, nos termos do voto do Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio. Falaram: pelo amicus curiae Confederação Nacional de Saúde - CNS, Dr. Marcos Vinicius Barros Ottoni; e, pelo amicus curiae Central Única dos Trabalhadores - CUT, o Dr. Ricardo Quintas Carneiro. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário 29.05.2019. (DECISÃO, ADI 5.938)

O Ministro Alexandre de Moraes iniciou seu voto com o seguinte questionamento: “quem de nós gostaria que nossas filhas, irmãs, netas - grávidas ou lactantes - continuassem a trabalhar em ambientes insalubres?” (STF, 2019).

Nesse sentido, o referido Ministro defendeu que a alteração legislativa trouxe uma exposição excessiva das empregadas gestantes e lactantes a atividades insalubres. Ademais, afirmou que a validação da norma prejudicaria não só o direito da mulher, como o direito do recém-nascido.

Ainda, o Ministro salientou que o afastamento automático da gestante e da lactante está absolutamente de acordo com a jurisprudência do STF, de integral proteção à maternidade e à saúde da criança.

Do mesmo modo, o relator afirmou que a norma é “absolutamente irrazoável” (STF, 2019), inclusive para o setor de saúde, vejamos:

O que é inconstitucional é esse ataque ao direito social da mulher, à maternidade, proteção integral da criança, permitindo como regra que se possa trabalhar em ambientes insalubres (...) Lhe dando o ônus de comprovar que o ambiente é insalubre.

Conforme se observa, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal reconhece a importância da proteção à maternidade e à saúde, como se verifica no julgamento no RE 629.053, cujo entendimento firmou-se no seguinte sentido: “A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa”.

No referido julgamento, o próprio Ministro Marco Aurélio consignou que o conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal (STF, 2019).

Nesse contexto, a Corte, ao apreciar o tema 973 de repercussão geral (RE 1.058.333, Rel. Min. LUIZ FUX, julgamento em 21/11/2018), fixou a tese no sentido de ser constitucional a remarcação do teste de aptidão física de candidata que esteja grávida à época de sua realização, independentemente da previsão expressa em edital do concurso público (STF, 2019).

Assim, o afastamento da gestante de ambiente insalubre somente no caso de insalubridade em grau máximo, contraria a jurisprudência da Corte, conforme restou demonstrado acima, uma vez que esta tutela os direitos da empregada gestante e/ou lactante, do nascituro e do recém-nascido, em quaisquer situações que ensejem risco à saúde e bem-estar (STF, 2019).

3.2 Questionamentos sobre a constitucionalidade do Art. 394-A da CLT a partir da Reforma Trabalhista

Ao longo do presente estudo, muito se questiona sobre a constitucionalidade da atual redação do artigo 394-A da CLT a partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017. Nesse sentido, faz-se necessário entender os argumentos favoráveis e contrários à constitucionalidade de tal dispositivo.

3.2.1 Argumentos favoráveis à defesa da constitucionalidade do Art. 394-A da CLT

Recorrentemente, utilizam-se os argumentos da violação ao princípio da igualdade e a fomentação à discriminação do trabalho da mulher para defender a constitucionalidade da atual redação do artigo 394-A, alterado pela Reforma Trabalhista, conforme já explicado.

É possível observar tal argumentação na petição inicial da ADI nº 5.605/DF, em que se demonstra que a vedação ao trabalho das mulheres gestantes e lactantes em locais insalubres afronta o princípio da igualdade previsto constitucionalmente, vejamos:

A Carta Magna de 1988, no artigo 5º, inciso I, garantiu que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Assim, igualou, sem dúvida, a constituinte, homens e mulheres, acatando solicitação há muito reclamada em longas lutas travadas contra a discriminação.

Deve-se reconhecer as mulheres como seres igualmente dotados de racionalidade e autoridade, permitindo-lhes condições de igualdade substancial e viabilizando-lhes o acesso equitativo: a) à representatividade política; b) às decisões institucionais; c) e ao exercício dos direitos fundamentais, em especial no trabalho.
(PETIÇÃO INICIAL, ADI Nº 5.605/DF)

Ademais, observa-se uma argumentação no sentido de a imposição legal afrontar a livre iniciativa e conseqüentemente ocasionar prejuízos à empresa em detrimento da

necessidade de afastamento da mão de obra feminina, além de violar o princípio da isonomia (Petição Inicial, ADI 5.605/DF).

Diante dos argumentos expostos acima, insta ressaltar que estes não merecem prosperar, pelos motivos expostos no seguinte subtópico.

3.2.2. Argumentos contrários à constitucionalidade do Art. 394-A da CLT

Primeiramente, a discriminação da mulher não decorre do mero afastamento advindo a partir da nova redação do artigo 394-A da CLT, mas sim de uma realidade que persiste por décadas em razão de uma questão cultural, social e/ou política.

Ademais, em relação ao argumento da igualdade garantida constitucionalmente, de acordo com Novellino (2010, p. 392), “a igualdade não deve ser confundida com homogeneidade”.

Nesse sentido, entende-se que a lei pode e deve estabelecer distinções, uma vez que os indivíduos são diferentes em sua essência, devendo os iguais serem tratados igualmente e os desiguais tratados desigualmente, na exata proporção de suas diferenças.

Assim, a isonomia em seu aspecto material tem por finalidade corrigir as desigualdades existentes na sociedade, uma vez que os indivíduos são desiguais sob as mais diversas perspectivas.

Além disso, há ainda os indivíduos e grupos historicamente mais vulneráveis ou que necessitam de tratamento diferenciado, seja pelo legislador, seja pelo aplicador do direito, como se observa em relação às mulheres gestantes e/ou lactantes inseridas em um meio ambiente laboral.

Portanto, não se pode conceber os indivíduos sejam tratados pelo Ordenamento Jurídico como se idênticos fossem, pois é inegável a necessidade de um tratamento diferenciado de modo a garantir a proteção aos bens jurídicos mais relevantes destes, como a vida e a saúde.

A gravidez e o período de lactação são períodos nos quais a mulher se encontra em uma situação desigual em relação aos homens no mercado de trabalho e, justamente por isso, faz-se necessário um tratamento diferenciado para estas.

Assim, a redação do artigo 394-A da CLT a partir da Lei nº 13.467/2017 desconsidera as desigualdades existentes que devem ser levadas em consideração para, de fato, cumprir a finalidade do princípio da isonomia previsto constitucionalmente.

Desse modo, não há o que se falar em violação ao princípio da isonomia e consequente discriminação da mão de obra feminina, pois, de fato, faz-se necessário garantir uma proteção justa a todas as mulheres que se encontram inseridas no mercado de trabalho, concretizando direitos sociais que até hoje tentam ser alcançados, em especial a proteção a vida e saúde, direitos visivelmente violados com a alteração do artigo 394-A da CLT sob a ótica da Reforma Trabalhista.

3.3. O adicional de insalubridade devido às gestantes e/ou lactantes e a NR nº 15

É válido destacar outra questão abarcada na Petição Inicial da ADI nº 5.605/DF, em que se argumentou que os demais trabalhadores laboram em locais insalubres, todavia, utilizando-se de medidas protetivas, como os equipamentos de proteção individual, considerados eficazes para proteção da integridade física. Assim, questionou-se se as medidas protetivas não seriam eficazes para a proteção da mulher gestante e/ou lactante, uma vez que são utilizados com tal finalidade para os demais trabalhadores (PETIÇÃO INICIAL, ADI Nº 5.605/DF).

Nesse sentido, é essencial entender em que consiste um meio ambiente insalubre. O artigo 189 da CLT o caracteriza, vejamos:

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.

O artigo 200, inciso VI da CLT regulamenta o comando legal acima exposto, dispondo sobre a competência do Ministério do Trabalho para editar Normas Regulamentadoras (NRs) enumerando as condições de trabalho insalubre, conforme se observa:

Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade

controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;

Assim, a NR nº 15, instituída pela Portaria nº 3.214/78, enumera as situações de insalubridade como aquelas que contêm agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde do trabalhador e estabelece tolerâncias do organismo a essas agressões.

Desse modo, não se considera um ambiente insalubre pela simples existência do agente causador de insalubridade, mas sim pelo nível deste no meio ambiente do trabalho. Portanto, nos casos em que se percebem os agentes insalubres acima do nível de tolerância estabelecido pela NR nº 15, faz-se necessário o pagamento de adicional de insalubridade de modo a compensar tal exposição.

O adicional de insalubridade deverá ser calculado sobre o salário mínimo da região, no percentual de 10%, 20% ou 40%, a depender do grau de insalubridade que o trabalhador está sujeito, respectivamente, grau mínimo, médio e máximo, conforme o artigo 192 da CLT:

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

A par disso, o adicional de insalubridade, como já dito, é uma ferramenta de compensação aos riscos de saúde em que o trabalhador se submete, todavia, possui também um viés de repressão ao empregador que expõe seus trabalhadores em tal situação.

Ademais, é importante destacar que o pagamento do adicional de insalubridade é devido até que se esgote a presença dos agentes nocivos, causadores de tal insalubridade. Entretanto, o simples fato de utilizar-se de equipamentos de proteção individual ou outras medidas de proteção, não significa que a insalubridade cessou, mas que, possivelmente houve uma diminuição do agente nocivo, sendo devido o adicional de insalubridade, mesmo nessas circunstâncias (BONFIM, 2018, p. 812).

Nesse contexto, o adicional de insalubridade é devido nos casos em que a gestante e/ou lactante labora em um local insalubre. Ressalta-se que, na realidade, a referida monetização implica na diminuição da proteção à saúde da mulher e do nascituro, como se de algum modo pudesse evitar os riscos em que ambos inserem-se, o que visivelmente não ocorre.

4 IMPLICAÇÕES ADVINDAS A PARTIR DA LEI Nº 13.467/2017

4.1 A precarização do trabalho da mulher gestante e/ou lactante a partir da reforma trabalhista

A entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 ocasionou de forma significativa a diminuição ou perda de diversos direitos e garantias até então conquistados, principalmente no que se refere às conquistas no ambiente de trabalho da mulher.

Essa diminuição ou perda dos diversos direitos e garantias, impactou diretamente as relações de trabalho, em que se observa indiscutível precarização, sobretudo no labor das trabalhadoras gestantes e/ou lactantes a partir da alteração do Art.394-A da CLT.

Como já dito nos capítulos anteriores, o art. 394-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.387/2016, anterior à Reforma Trabalhista, proibia o labor de mulheres gestantes e lactantes em locais considerados insalubres, em observância aos princípios constitucionais e, principalmente, do direito do trabalho.

Todavia, com o advento da Lei nº 13.467/2017, tal proteção deixou de ser observada, uma vez que passou a ser permitido o labor no período gestacional ou de lactação em ambientes insalubres, exceto nos casos em que atestado médico trouxer proibição.

Nesse sentido, não há como negar a conseqüente precariedade decorrente de tais alterações, pois, ao ser permitido o labor em ambiente insalubre nas circunstâncias dispostas no artigo 394-A da CLT, isto é, mediante a apresentação de atestado médico a fim de ensejar ou não o afastamento, contraria demasiadamente todo o arcabouço protetivo constitucional e do próprio direito do trabalho.

Assim, observa-se que a Reforma Trabalhista torna-se a causadora direta da precarização do meio ambiente de trabalho das gestantes e/ou lactantes.

Ademais, diante da precária realidade socioeconômica brasileira, tal alteração não merece ser mantida, uma vez que as informações relativas aos direitos e garantias não são de conhecimento absoluto de toda classe trabalhadora, tornando-os vulneráveis, principalmente pelo receio de retaliações por parte da classe empregadora.

Diante disso, a precarização da proteção à saúde da gestante e/ou lactante, bem como do feto, tornou-se indiscutível a partir da alteração do art.394-A da CLT por meio da Lei 13.467/2017, a qual rompeu com o arcabouço de proteção garantido constitucionalmente, aumentando os riscos existentes no exercício do trabalho em locais considerados insalubres.

A precarização da relação de trabalho ocorre com a diminuição de direitos trabalhistas. Assim, o aumento de riscos em relação ao meio ambiente do trabalho é considerado um dos fatores de diminuição dos referidos direitos e consequente fragilização da relação laboral.

Como já demonstrado, com as alterações advindas por meio da Reforma Trabalhista, as trabalhadoras gestantes e/ou lactantes foram visivelmente afetadas por tal redução de garantias e direitos.

A par disso, observa-se tal precarização a partir da contrariedade entre a Constituição Federal Brasileira e a mudança introduzida pela Lei nº 13.467/2017 no art. 394-A da CLT, pois, a Magna Carta, em seu art. 7º, inciso XX e XXII, dispõe que é dever do Estado proteger o trabalho da mulher, a fim de reduzir os riscos inerentes ao labor.

Tal mudança viola ainda, o direito ao labor em um meio ambiente de trabalho equilibrado, uma vez que possibilita a execução do trabalho em contato com agentes nocivos à saúde, condicionando tal atividade com o pagamento de adicional de insalubridade.

Assim, tal aspecto reparatório não possui de fato uma finalidade de evitar a agressão à saúde em decorrência do contato com agentes nocivos.

Infelizmente, diante de um contexto socioeconômico abalado, muitos trabalhadores utilizam-se do pagamento de tais adicionais como uma forma de renda extra, não sendo resguardados de forma eficaz quanto à saúde.

Dessa forma, não há razão para se retirar das mulheres o direito constitucional de laborarem em locais dignos e salubres durante o período gestacional, pelo contrário, zelar por um ambiente de trabalho seguro, que propicie boas condições físicas e psíquicas é de extrema relevância.

O respeito às normas de proteção traduz a valorização da pessoa enquanto ser humano, refletindo diretamente em sua dignidade, bem como em sua qualidade de vida.

Ocorre, todavia, injustificável redução das garantias protetivas às trabalhadoras e aos nascituros, sendo, ainda, transferida a responsabilidade de resguardar ou não seus direitos por meio da apresentação de atestado médico, conforme será tratado no seguinte subtópico.

4.1.1 A Atribuição Do ônus do Afastamento do Trabalho Insalubre à Trabalhadora Gestante e/ou Lactante

Conforme visto, a Reforma Trabalhista permite o labor das gestantes e ou lactantes em local insalubre, desrespeitando a condição em que estas se encontram inseridas, bem como mitiga as garantias de proteção previstas constitucionalmente.

A Lei nº 13.467/2017, ao invés de garantir tais proteções, torna-se condescendente com a precarização das condições de trabalho em que estão sujeitas as gestantes e/ou lactantes e, ainda, transfere a responsabilidade de escolha sobre permanecer trabalhando voluntariamente sob circunstâncias prejudiciais à saúde, desconsiderando as vulnerabilidades decorrentes da própria relação de emprego.

Assim, pontua Melo (2017):

Em primeiro lugar, questiona-se se os atestados médicos serão mesmo garantia de proteção para a mulher e o feto, porque o médico pode não ter o conhecimento específico necessário sobre segurança no trabalho e não ir examinar o local de trabalho. É certo que o profissional médico que emitir um atestado afirmando que a mulher poderá trabalhar em local insalubre sem risco para ela e para o nascituro estará assumindo grande responsabilidade, inclusive no âmbito civil e penal.

O médico, portanto, para uma mínima aferição, deve realizar perícia no ambiente de trabalho, corroborando as declarações de quem ali exerce função laboral. A par disso, é inviável deixar sob a responsabilidade da trabalhadora hipossuficiente a contratação de médico especializado que promova a realização de tal prática.

Neste contexto, o que se verifica é que o desigual, no caso a mulher gestante e/ou lactante, está sendo tratada desigualmente, porém, em seu prejuízo, agravando a condição de hipossuficiência e vulnerabilidade.

Há a necessidade, ainda, de o médico possuir conhecimento específico sobre segurança do trabalho, sob pena de colocar em risco a saúde da trabalhadora gestante e/ou lactante. Este requisito, portanto, é mais uma dificuldade imposta em relação à necessidade de apresentação de atestado médico.

Ademais, a alteração advinda por meio da Reforma Trabalhista, ignora que tais circunstâncias de sujeição ao labor em local insalubre ocasiona prejuízo à saúde de qualquer trabalhador e, principalmente, às gestantes e/ou lactantes, inseridas em um contexto que requer ainda mais proteção.

Melo (2017), pontua:

E todos disseram que o propósito não era prejudicar a empregada e o seu filho. Mas sabendo-se que a empregada que apresentar tal atestado poderá ser discriminada, a tendência é que as mulheres não os apresentem, o que não elide a ocorrência de danos concretos para o feto e para a gestante.

Assim, considerada a dita finalidade da lei, esta somente poderá ser considerada atendida se a empregada apresentar atestado que comprove, cientificamente, que as condições reais do trabalho não resultarão prejuízo para si e para seu filho, valendo o mesmo raciocínio para a amamentação, na forma do § 2º do art. 396, da CLT.

O argumento da discriminação recorrentemente utilizado para defender a constitucionalidade da atual redação do artigo 394-A, alterado pela Reforma Trabalhista, não merece prosperar.

Observa-se tal argumentação na petição inicial da ADI nº 5.605/DF, em que se demonstra que a vedação ao trabalho das mulheres gestantes e lactantes em locais insalubres afronta o princípio da igualdade previsto constitucionalmente e, conseqüentemente, enseja a discriminação da mão de obra feminina.

Ocorre que o ônus repassado às trabalhadoras para apresentação de atestado enseja danos evidentes, uma vez que esta classe se sentirá reprimida em utilizar-se de tal proteção, submetendo-se a ambientes insalubres e, conseqüentemente, prejuízos relacionados à própria saúde e do nascituro.

A par disso, resta clara a violação ao princípio do retrocesso social, bem como dos demais princípios constitucionais de proteção à saúde, maternidade e trabalho digno, abordados em seguida.

4.1.1 Da violação ao princípio do retrocesso social

A Constituição Federal de 1988, ao promover os direitos sociais e formular políticas públicas, fomenta a diminuição das desigualdades existentes em nossa sociedade. Assim, pontua Derbli (2008, p. 343):

A constituição ora vigente inaugurou um Estado Social e Democrático de Direito, vocacionado para a progressiva consecução de um projeto de igualdade material ao menos relativa. Mais do que isso, a Carta Magna de 1988 posicionou o Estado como figura central na realização da justiça social, incumbido da promoção dos direitos sociais e na formulação de políticas públicas voltadas para a paulatina eliminação das desigualdades. Pode-se dizer até que a Constituição estabelece para o poder político um destino de justiça social a ser alcançado.

Dessa forma, a Constituição, além de prever direitos e garantias fundamentais, deve zelar pelo cumprimento de tais disposições constitucionais, de modo a garantir a concretização destes.

Todavia, o legislador, detentor da obrigação de editar leis que concretizem os direitos sociais estabelecidos pela Magna Carta, por lógica, não pode revogar tais disposições, sob pena de criar um cenário de vácuo normativo. Do mesmo modo, a redução arbitrária ou desproporcional dos direitos sociais até então conquistados contraria a finalidade de desenvolvimento, seja de cunho econômico, social ou cultural, havendo inegável retrocesso, conforme aduz Derbli (2008, p. 344).

Nesse contexto, para entender a violação ao princípio da vedação ao retrocesso social, faz-se necessário analisar seu surgimento, bem como sua inserção no ordenamento jurídico pátrio.

O princípio da vedação ao retrocesso social originou-se no direito português com o intuito de garantir a proteção de direitos sociais. Assim, doutrinadores portugueses defendem que os direitos sociais consolidados constituem direito inviolável, não se admitindo reversão por parte do legislativo. Em Portugal, diferentemente da Alemanha, se adotou uma postura de que o princípio alcance prestações do Estado, conforme aponta Canotilho (2001, p. 539).

A par disso, ao relacionar o princípio da vedação ao retrocesso social com a atual redação do art. 394-A da CLT, percebe-se a contrariedade entre a norma e os direitos sociais até então alcançados pelas gestantes e lactantes no aspecto de proteção à saúde em um contexto laborativo insalubre.

Dessa forma, a discussão do referido princípio no ordenamento jurídico brasileiro é relativamente recente, vislumbrando-se de forma implícita e explícita.

Implicitamente, tal princípio encontra-se presente diante dos princípios constitucionais, como bem pontua Barroso (2001, p. 158):

Por este princípio, que não é expresso, mas decorre do sistema jurídico constitucional, entende-se que se uma lei, ao regulamentar um mandamento constitucional, instituir determinado direito, ele se incorpora ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser absolutamente suprimido.

Diversos outros autores reconhecem a existência do princípio implícito na Constituição Federal, a exemplo de Lênio Luiz Streck e Ingo Wolfgang Sarlet, os quais defendem a impossibilidade de supressão arbitrária de direitos sociais já alcançados.

Já de forma explícita, o princípio da vedação ao retrocesso social encontra-se presente através de Pactos e Tratados Internacionais que o Brasil é signatário, bem como através da jurisprudência pátria.

Desta feita, o Ministro Celso de Mello, no julgamento da ADI nº 4.066/DF, pontuou que “o princípio que veda o retrocesso social não permite que se suprimam ou que se reduzam os níveis de concretização já alcançados em tema de direitos sociais”.

O Ministro aduz ainda (Acórdão da ADI nº 4.066/DF):

Na realidade, a cláusula que proíbe o retrocesso em matéria social traduz, no processo de sua concretização, verdadeira dimensão negativa pertinente aos direitos sociais de natureza prestacional (como o direito à saúde, p. ex.), impedindo, em consequência, que os níveis de concretização dessas prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado.

Surge, portanto, um direito negativo ao Poder Público, o qual deve abster-se de reduzir ou eliminar direitos sociais já alcançados (CANOTILHO; MOREIRA, 1991, p. 131).

A par disso, compreende-se que o princípio da vedação ao retrocesso social, utilizado no julgado exemplificado acima, impede que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo indivíduo ou pela formação social em que ele vive. É importante destacar que vários Tribunais Superiores utilizam tal princípio em seus julgados, rechaçando a real necessidade de proteção aos direitos sociais adquiridos.

Ademais, o artigo 2.1 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais estabelece explicitamente tal proibição, vejamos:

Cada Estado Parte do presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas. (PIDESC, art. 2.1.).

Neste sentido, através das normas internacionais, como o PIDESC, em que o Brasil é signatário, houve a incorporação ao ordenamento jurídico pátrio do princípio da vedação ao retrocesso social.

Portanto, ao alterar a redação do art. 394-A da CLT para permitir o labor das trabalhadoras gestantes e/ou lactantes em ambiente insalubre, houve, sem dúvidas, uma redução injustificável das garantias de proteção à saúde, ao trabalho, à maternidade e à dignidade já alcançados anteriormente.

Ainda que haja a permissão de afastamento, tal situação se dá de maneira condicionada a apresentação de atestado médico, ressaltando a situação de vulnerabilidade da

gestante e/ou lactante, bem como afetando diretamente a garantia constitucional assegurada de proteção à saúde destas.

Desse modo, a redação do art. 394-A introduzido pela Lei nº 13.467/2017 é inconstitucional, tendo em vista sua contrariedade com o princípio da vedação ao retrocesso social, princípio da isonomia, além de afrontar os direitos à saúde, maternidade e trabalho dignos.

4.2 Da necessidade de proteção ao labor da gestante e/ou lactante

Ao longo do presente trabalho, restou demonstrado o contexto laborativo em que a mulher encontra-se inserida, bem como a permissão para que esta exerça suas atividades em ambiente insalubre, a partir da vigência da Reforma Trabalhista.

A par disso, conforme analisado anteriormente, observa-se que o meio ambiente insalubre, ainda que possua medidas protetivas, como os equipamentos de proteção individual, é nocivo aos trabalhadores, em especial à situação das trabalhadoras gestantes e/ou lactantes.

Além disso, a apresentação de atestado médico como forma de permissão ou não ao labor das mulheres em locais insalubres não é de fato uma garantia de proteção à saúde, uma vez que nem todos os médicos possuem o conhecimento específico e necessário sobre as questões relativas à segurança do trabalho.

Nesse contexto, tal problemática restou comprovada em um estudo na Suécia realizado em mais de um milhão de recém-nascidos, nos anos de 1986 a 2008, em que foram considerados os hábitos da mãe, idade, etnia, ocupação e fatores socioeconômicos (DA SILVA, 2018).

Neste estudo, concluiu-se que a disfunção auditiva futura em crianças está associada exposição ocupacional das mulheres a elevados ruídos durante a gravidez, conforme restou comprovado:

This nationwide population-based study supports the hypothesis that occupational noise exposure during pregnancy is associated with future hearing dysfunction in children. Taken together with previous epidemiological and experimental studies as well as mechanistic data, the available data indicate that pregnant woman should not be exposed to high levels of noise at work (SELANDER, 2015)

Diante de tal conclusão, a permissão do labor da mulher gestante e/ou lactante em locais insalubres, advinda por meio da Lei nº 13.467/2017, encontra-se em inegável dissonância com a proteção à maternidade.

A par disso, a referida lei e os argumentos utilizados na petição inicial da ADI nº 5.605/DF, anteriormente tratada, em momento algum consideraram os riscos à saúde da mulher e do nascituro, os quais são, infelizmente, uma realidade que precisa ser combatida a fim de reduzir e, posteriormente, extinguir as implicações advindas com a Reforma Trabalhista.

No mesmo sentido, Melo (2017) pontua:

(...) o trabalho de grávidas e lactantes em ambientes insalubres poderá afetar não apenas a trabalhadora, mas os recém-nascidos e mesmo os futuros seres humanos, promovendo-se com isso padrão predatório da força de trabalho já antes do nascimento dos futuros trabalhadores, quando começarão a ser atingidos por agentes contaminantes de adoecimento.

Observa-se, portanto, a fragilidade das relações de trabalho em que as mulheres estão inseridas, uma vez que o labor em ambiente insalubre é visivelmente prejudicial, observando seus impactos até mesmo em relação à saúde dos fetos e dos recém-nascidos.

Os riscos à saúde da mulher gestante e lactante, bem como ao nascituro, representam uma realidade que precisa ser afastada, a fim de dar cumprimento aos valores garantidos pela Constituição pátria.

Ademais, é válido destacar que os argumentos utilizados para defesa da constitucionalidade do artigo 394-A da CLT apontam para um viés lucrativo, não havendo preocupação quanto aos impactos na saúde a partir do labor em local insalubre prejudicial a qualquer trabalhador, mas principalmente à gestante e/ou lactante, pela especial condição que se encontram.

A necessidade de proteção da mulher durante a gestação e/ou lactação relaciona-se com a precária saúde pública brasileira e a situação socioeconômica de grande parte dos trabalhadores, os quais, muitas vezes, necessitam de um atendimento médico especializado e não possuem condições para tal.

Desse modo, é de suma importância proteger a mulher enquanto durar a gestação e a lactação, em obediência aos fundamentos constitucionais que abarcam tal proteção, como o direito à saúde, maternidade e trabalho digno. Ademais, como dito, trata-se de uma questão relaciona-se até mesmo com a precária saúde pública brasileira, afetando não apenas a classe

trabalhadora feminina, mas sim a seguridade social como um todo, requerendo, portanto, maior atenção e proteção.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista trouxe diversas alterações, restrições e/ou flexibilizações de direitos trabalhistas, de condições de saúde e de segurança do trabalho, em especial em relação ao labor da mulher gestante e lactante.

Conforme tratado ao longo do presente estudo, observou-se que o legislador reformista passou a permitir que empregadas gestantes e/ou lactantes laborem em local insalubre, sendo a mesma afastada apenas em algumas hipóteses, mediante o preenchimento de requisitos mencionados no artigo 394-A da CLT.

Diante desse contexto, a referida alteração, sem dúvidas é prejudicial aos direitos das empregadas, uma vez que possibilitou a sua submissão a um meio ambiente de trabalho lesivo à saúde e, conseqüentemente, ao nascituro.

Restam claros os impactos advindos a partir da Reforma, principalmente em relação à saúde e segurança da mulher, tendo como pano de fundo, a evolução do conceito de saúde e a dignidade da pessoa humana.

Ao longo do presente trabalho, observa-se que a precarização do trabalho de mulheres gestantes e/ou lactantes tornou-se uma realidade a partir da redação reformista, ocasionando severa perda de direitos sociais, bem como uma violação ao direito da igualdade material previsto pela Constituição Federal – CF/88.

A Reforma Trabalhista, ao alterar a redação do artigo 394-A da CLT para permitir o labor das trabalhadoras gestantes e/ou lactantes em ambiente insalubre, gerou, sem dúvidas, uma redução injustificável das garantias de proteção à saúde, ao trabalho, à maternidade e à dignidade.

Dessa forma, considera-se tal alteração inconstitucional, uma vez que viola o princípio da vedação ao retrocesso social e contraria sobremaneira a jurisprudência pátria.

Tal entendimento se reforça através de Decisão, proferida em 29 de maio de 2019, pelo plenário do STF, na qual se entendeu pela inconstitucionalidade da expressão constante no artigo 394-A da CLT que exigia a apresentação do atestado de saúde, por médico de confiança da mulher, para o afastamento da gestante ou lactante.

Assim, faz-se necessária a modificação do artigo supracitado, de modo a garantir de fato as proteções dispostas no texto constitucional, bem como para adequar-se ao entendimento jurisprudencial pátrio.

REFERÊNCIAS

AGUILERA, Raissa Fernandes. **A Precarização do Trabalho da Mulher: Uma análise do artigo 394-A da CLT sob a luz do retrocesso social.** 2019. 70f. Dissertação (Especialização em Direito Material e Processual do Trabalho) – Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), Belém, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1995. P. 165.

_____. **Curso de direito do Trabalho.** 11ª edição, atual por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

BARROSO, Luís Roberto. **O direito Constitucional e a efetividade de suas normas.** 5ª edição. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional,** São Paulo: Saraiva, 1978. p. 22.

BOMFIM, Vólia. **Breves Comentários às principais alterações proposta pela reforma trabalhista.** Disponível em: [<http://genjuridico.com.br/2017/05/09/breves-comentarios-principais-alteracoes-propostas-pela-reforma-trabalhista/>]. Acesso em 01 de maio de 2019.

_____. **Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** (1988). Brasília: Senado Federal. 2016.

_____. **Consolidação das leis do trabalho.** Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104. ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.

_____. **Câmara dos Deputados, 2017.** Comissão Especial PL 6.787/2016. Reforma Trabalhista. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/pop_mostrarintegra?codteor=11544961]. Acesso em: 15 de maio de 2019.

_____. **DECRETO Nº 591, DE 6 DE JULHO DE 1992.** Dispõe sobre Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Aprovado pelo Decreto n. 591, DE 6 DE JULHO DE 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 15 de maio de 2019.

_____. **Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981.** Dispõe sobre a política nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e de outras providências. Diário Oficial da União, 2 set. 1981. Disponível em: [www.planalto.gov.br]. Acesso em 25.03.2019.

_____. **Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943, e as Leis n. 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, DF, 2017.

_____. **Lei n. 13.287 de 11 de maio de 2016.** Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.462, de 1 de maio de 1943, para proibir o trabalho de gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Diário Oficial, Brasília, 2016.

_____. **Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943, para proibir o trabalho de gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Diário Oficial, Brasília, 2016.

_____. Superior Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.605, 2016.** Disponível em: [http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=590254950&prcID=5065325#]. Acesso em: 15 de maio de 2019.

_____. Superior Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.938, 2018.** Disponível em: [http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=5447065]. Acesso em: 15 de maio 2019.

_____. Superior Tribunal Federal. Decisão. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.938, 2018.** Disponível em: [https://www.conjur.com.br/dl/stf-anula-lei-exige-atestado-gestante.pdf]. Acesso em: 30 de maio de 2019.

_____. Superior Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 4.066/2017.** Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=14452232>. Acesso em 15 de maio de 2019.

_____. Superior Tribunal Federal. **RE 1.058.333**, Rel. Min. LUIZ FUX, julgamento em 21/11/2018. DJU. Brasília. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5220068>. Acesso em: 15 de maio de 2019.

BRITO FILHO, J. C. M.; FERREIRA, V. R.. **O trabalho da mulher gestante e/ou lactante em ambiente insalubre: uma violação das normas de proteção do trabalho da mulher em relação ao meio ambiente do trabalho equilibrado.** In: Cláudio Jannotti da Rocha; Lorena Vasconcelos Porto; Marcelo Borsio; Rúbia Zanotelli de Alvarenga. (Org.). **Proteção à saúde e segurança no trabalho.** 1ed. São Paulo - SP: LTr Editora, 2018, v., p. 160-166.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador: contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas.** 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2001, p. 539.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. **Fundamentos da Constituição.** Coimbra: Coimbra Editora, 1991.

CASSAR, Vólia Bomfim. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado.** Disponível em: [https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTO_NOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx]. 2019.

DA SILVA, Marylad; SILVA, Paula. **A gestante e o meio ambiente laboral: uma análise da Lei 13.467/17 sob a luz do retrocesso social.** XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (27.:2017: Maranhão, Brasil). Disponível em: [<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/27ixgmd9/6mb1v344/51K0eqrj6875Hp4c.pdf>]. Acesso em: 20 de maio de 2019.

DERBLI, Felipe. **A aplicabilidade do Princípio do Retrocesso Social no Direito Brasileiro.** IN: Cláudio Pereira de Souza Neto; Daniel Sarmento. **Direitos Sociais - Fundamentos, Judicialização e Direitos Sociais em Espécie.** Rio de Janeiro – RJ: Editora Lumen Juris, 2008, p. 343-382.

FERREIRA FILHO, Miguel. **O Meio Ambiente Laboral e a síndrome de burnout como acidente de trabalho.** IN: **Direitos Humanos e o Meio Ambiente do Trabalho/** (coordenadores) Luiz Eduardo Gunther, Rubia Zanotelli de Alvarenga; (organizadoras) Juliana Cristina Busnardo, Regina Maria Bueno Bacellar – São Paulo: LTr, 2016.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores fiscais da previdência social brasileira.** Brasília: LPA, 2003. p. 41.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Curso de direito ambiental.** 6. Ed. São Paulo: Ed. RT, 2013.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. **Curso de direito ambiental brasileiro.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 45.

MARANHÃO, Ney. **Meio Ambiente do Trabalho: Descrição Jurídico-Conceitual.** In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; NAHAS, Thereza Christina (Coords.). **Revista de Direito do Trabalho.** Ano 42. Vol. 170. Jul – Ago. 2016. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2016. P. 139 – 165.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho.** 12. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p.19

MELO, Raimundo Simão de. **Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre.** Disponível em: <www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir-gravida-lactante-local-insalubre>. Acesso em: 28 mai. 2019.

_____. **Meio Ambiente do Trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades.** In: **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho I.** (coordenadores) Luiz Eduardo Gunther, Rúbia Zanotelli de Alvarenga; (organizadoras) Juliana Cristina Busnardo, Regina Maria Bueno Bacellar. --São Paulo: LTr, 2016.

_____. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador:** responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição/. – 5 ed. – São Paulo: LTr, 2013.

MENEZES, Kathe Regina Altafim. **O meio ambiente do trabalho como direito fundamental.** Capítulo 12, P. 179 – 184. In: **Direito constitucional do trabalho I.** Rúbia Zanotelli de Alvarenga, coordenadora.- São Paulo : LTr, 2015.

MORAES, **Alexandre de. Direito constitucional.** 33. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional.** 4^a. ed.rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador.** 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2013. P. 99-100.

_____. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica.** São Paulo, Ed. LTr, 2002, p. 30

SELANDER, Jenny; ALBIN, Maria; ROSENHAL, Ulf; RYLANDER, Lars; LEWNW, Marir; GUTAVSSON, Per. **Maternal Occupational Exposure to Noise during Pregnancy and Hearing Dysfunction in Children: A Nationwide Prospective Cohort Study in Sweden,** 2015. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4892921/> Acesso em: 15 de maio de 2019.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional.** 10. Ed. São Paulo: Malheiros, 2013. P. 23.

_____. **Direito Ambiental Constitucional.** 4. Ed. São Pulo: Malheiros. 2003. P. 3.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9^a Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 57-92, jul./ago. 2017. p. 63