**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CAMPUS DE ERECHIM
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO**

ANA PAULA KOGIK

**REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS NA SAÚDE DA GESTANTE E
LACTANTE EM ATIVIDADES INSALUBRES**

ERECHIM

2018

ANA PAULA KOGIK

**REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS NA SAÚDE DA GESTANTE EM
ATIVIDADES INSALUBRES**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Universidade Regional
Integrada do Alto Uruguai e das
Missões, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Direito.**

**Orientador: Prof.º Me. Luciano Alves
Dos Santos**

ERECHIM

2018

ANA PAULA KOGIK

**REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS NA SAÚDE DA GESTANTE E
LACTANTE EM ATIVIDADES INSALUBRES**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Universidade
Regional Integrada do Alto
Uruguai e das Missões, como
requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Direito.**

**Erechim, 16 de Novembro de
2018.**

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Luciano Alves Dos Santos

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - URI

Prof. Me. Simone Gasperin de Albuquerque

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - URI

Prof. Me. Luciane Gressana

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - URI

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus pelo amparo nessa caminhada. Somente eu e Ele sabemos o quão sempre difícil foi para que eu conseguisse alcançar um objetivo em minha vida.

Agradeço também, aos meus pais Valdomiro Kogik e Ivone Maria Poersch Kogik por todo cuidado, amor, carinho, educação e ajuda. Eles são fonte de inspiração, exemplos de pessoas fortes, íntegras, humildes e dedicadas.

Ainda, agradeço a todos os meus professores da Universidade Regional Integrada URI Campus Erechim, pois apenas com eles foi possível obter o entusiasmo pelos estudos e compreender a relevância da atuação do Direito. Cada aula teve um papel significativo para a minha formação. Em especial, agradeço ao meu professor orientador Luciano Alves dos Santos pela atenção e disponibilidade ao longo da elaboração do presente trabalho.

Aos meus amigos e pessoas especiais que de alguma forma me ajudaram a realizar o sonho da graduação.

Bruna Cristina Telles e Marina Pinheiro, minhas irmãs do coração, obrigada por terem entrado na minha vida, obrigada por todo esse companheirismo, que não só se restringiu a minha caminhada acadêmica, mas sim terem se tornado uma espécie de pilar para que conseguisse vencer todos os percalços da vida, essa amizade com certeza irá ultrapassar os longos 05 anos percorridos para o alcance da nossa tão almejada graduação.

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade analisar o histórico do trabalho da mulher e suas dificuldades para o alcance da igualdade no mercado de trabalho. Ainda, foi estudado o artigo 394-A, acrescentado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por força da Lei 13.447/2017, o qual autoriza gestantes/lactantes a trabalharem em locais cuja insalubridade seja de grau mínimo e médio. A alteração legislativa teve como justificativa a atualização das normas com a atualidade, porém, com uma análise criteriosa, talvez sua maior finalidade não o seja de proteção, mas a extração de direitos já conquistados pelo sexo feminino. É importante fixar que ambiente insalubre não significa ambiente sadio, logo, há de se verificar que existem prejuízos para a saúde dos trabalhadores, ainda mais preocupante quando se trata de gestantes/lactantes, por se encontrarem em um período onde se exigem cuidados especiais, mesmo sendo considerado um fenômeno fisiológico. Para poder demonstrar essa situação laboral, utiliza-se de um embasamento teórico através de pesquisa bibliográfica e documental, seguindo o método de pesquisa indutivo.

Palavras-chaves: Trabalho da Mulher, Reforma Trabalhista, Agentes Insalubres, Gestante, Lactante, Lei 13.447/2017

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the history of women's work and their difficulties in achieving equality in the labor market. Also, article 394-A, added to the Consolidation of Labor Laws (CLT) was envisaged under Law 13477/17, which authorizes pregnant / nursing women to work in places where the health is of a minimum and medium degree. The legislative amendment had as justification the updating of the norms with the present time, however, with a careful analysis, perhaps its greater purpose is not of protection, but the extraction of rights already conquered by the female sex. It is important to establish that an unhealthy environment does not mean a healthy environment, so it must be verified that there is a danger to workers' health, which is even more worrying when it comes to pregnant / lactating women, since they are in a period where special care is required. being considered a physiological phenomenon. In order to demonstrate this labor situation, a theoretical basis is used through bibliographical and documentary research, following the inductive research method.

Keywords: Women's Labor, Labor Reform, Unhealthy Agents, Pregnant Woman, Infant, Law 13.447 / 2017

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
2 CONTEXTO SOCIAL E HISTÓRICO DA MULHER, GESTANTE E LACTANTE NO DIREITO DO TRABALHO	10
2.1 História do Direito do Trabalho no Brasil.....	10
2.2 História da Proteção do Trabalho da Mulher	14
2.3 A importância do Trabalho a Mulher	19
3 POSSÍVEIS DANOS E PREJUÍZOS OCASIONADOS POR ATIVIDADES INSALUBRES NA SAÚDE DAS GESTANTES E LACTANTES, DE ACORDO COM A REFORMA TRABALHISTA.....	24
3.1 Da Reforma Trabalhista Lei 13.447/2017	25
3.2 Da Medida Provisória nº 808/2017	31
3.3 Proteção do Trabalho da Mulher – Regulamentação Suplementar	34
4 FORMAS DE PREVENÇÃO DE EXPOSIÇÃO AOS AGENTES DE EXPOSIÇÃO ATIVIDADES INSALUBRES EM SE TRATANDO DE GESTANTES E LACTANTES, CONFORME O ARTIGO 394-A DA LEI 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017	37
4.1 Formas de Proteção do Trabalho da Mulher	38
4.2 Regência do trabalho a Mulher após a Medida Provisória perder sua vigência	40
4.3 Formas de Proteção/Prevenção da exposição a Mulher Gestante e Lactante à Agentes e Atividades Insalubres	41
5 CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS.....	49

1 INTRODUÇÃO

O estudo em tela teve como objetivo analisar a trajetória da inserção da mulher no mercado de trabalho, suas dificuldades, conquistas e, nos dias de hoje, com alteração da Consolidação das Leis Trabalhistas, a retirada de direitos outrora adquiridos, uma reflexão acerca da Reforma Trabalhista, regulamentada na Lei 13.467/2017, considerando as atribuições da mulher que ao mesmo tempo cumpre com as suas funções de trabalhadora e possui o papel de mãe.

A pesquisa realizada tem por finalidade a demonstração do caminho percorrido pela mulher para que pudesse exercer atividades laborais que não fossem no âmbito familiar, os direitos de proteção adquiridos no decorrer da luta, sua importância no mercado de trabalho, possíveis danos a sua saúde que possam vir a ocorrer com a exposição das gestantes e lactantes à agentes insalubres e as formas de prevenção que podem ser utilizadas para evitar sua exposição a estes.

Na atualidade, há de se verificar o quão já foi desmistificado o papel da mulher na sociedade, uma vez que, sua única função em outros tempos era a de dona de casa. Todavia, surgindo novas exigências no âmbito familiar, a mulher passou a ajudar seu marido na satisfação das necessidades básicas no ambiente doméstico, tendo que dessa forma, iniciar uma luta contra preconceito e discriminação para ganhar seu espaço, porém, apesar da morosidade, hoje é, notadamente, essencial em todos os ramos profissionais, inclusive no exercício de papéis de liderança.

Verifica-se, ademais, que os preconceitos vivenciados na iniciação da carreira da mulher no âmbito do mercado de trabalho, ainda são existentes, tendo como exemplo, percepção de salários menores dos que os dos homens, menores oportunidades de capacitação e crescimento profissional dentro das próprias empresas.

É relevante destacar o enorme passo dado pelas mulheres não só no cenário econômico, mas também em relação à liberdade quanto à decisão de

seu próprio destino, tendo como resultado de sua persistente luta pela igualdade entre os sexos, sendo o assunto abordado no seu primeiro capítulo.

Em um segundo momento, foi efetuada análise acerca do artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, seus textos e propostas de alterações, evidenciando o retrocesso de um dispositivo que tanto foi batalhado para ser conquistado, postergando preceitos constitucionais garantidores da proteção a saúde da mulher gestante e/ou lactante e também a proteção à vida desde o nascituro, visto que com a alteração, é permitida a exposição destas a agentes e atividades insalubres de grau mínimo e médio.

A Reforma Trabalhista teve sua aprovação através do Projeto da Câmara (PLC) 38/2016, tendo como resultado a alteração de mais de 100 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Com o advento das alterações, sobreveio a questão relacionada aos possíveis danos e prejuízos que podem ser ocasionados no labor em atividades insalubres na saúde das gestantes e lactantes, sendo que as mudanças realizadas teriam como finalidade a adaptação da legislação com a atualidade vivenciada, porém, existe muita controvérsia no que tange a saúde e segurança dos trabalhadores, principalmente as gestantes e lactantes, objetos de estudo da presente pesquisa.

No capítulo de número três, foram abordadas possíveis formas de prevenção de exposição aos agentes e atividades insalubres em se tratando de gestantes e lactantes. O estudo e critérios que poderão ser adotados tanto pela mulher quanto pelos profissionais de saúde. Relevante também dispor acerca da posição do empregador nessa relação, dado que não terá mais a obrigação de realocação dessas empregadas no caso da gestação, tornando ainda mais cômodo para esta parte, transferindo toda responsabilidade para a gestante e/ou lactante quanto as decisões em relação ao seu contrato de trabalho e também quanto aos cuidados da saúde própria e de seu filho.

Para poder demonstrar essa situação laboral, utiliza-se de um embasamento teórico através de pesquisa bibliográfica e documental, seguindo o método de pesquisa indutivo.

2 O CONTEXTO SOCIAL E HISTÓRICO DA MULHER, GESTANTE E LACTANTE NO DIREITO DO TRABALHO

Para inaugurar o presente trabalho acerca dos Direitos Trabalhistas da mulher gestante e lactante, verifica-se a necessidade de se realizar um estudo histórico acerca da origem do Direito do Trabalho como um todo, desde os primórdios até os dias atuais.

2.1 História do Direito do Trabalho no Brasil

Tem por finalidade o Direito do Trabalho, além de assegurar condições de trabalho dignas ao trabalhador, também dar o suporte necessário para que o mesmo possa desempenhar seu papel na sociedade, ou seja, disponibilização de um ambiente salubre para exercer suas atividades e em contrapartida perceber remuneração justa, conforme aduz Colunista em tese desempenhada em artigo publicado pelo site Portal da Educação.

Para Martins, o direito do trabalho é direito misto, isto é, composto por normas de direito público e, normas de direito privado, paralelamente, em razão da existência dessas normas de direito privado e de direito público é que o direito do trabalho teria uma natureza mista. (SANTOS, 2015, p. 12 apud MARTINS, 2012, p. 25)

Foi no início do século XX que no Brasil o legislador passou a se preocupar com o trabalho da mulher, em face da forte imigração europeia, especialmente, com o advento da 1ª Grande Guerra, onde se refugiaram para outros países do mundo. Todavia, somente na Constituição Federal (1988), que foi inserido, no Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, no capítulo II, que trata dos Direitos Sociais, diversas garantias e proteções à mulher gestante:

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

Tudo isso porque até o início do século XIX, era o sistema patriarcal o que estava inserido nas famílias, tendo continuidade no século seguinte, visto que no Código Civil de 1916 foi oriundo desse sistema, pois a mulher já nascia tendo como único papel o de dona de casa, compreendendo somente em cuidar do lar, do marido, gerar e cuidar dos filhos, sem possuir a liberdade de uma vida social e econômica independentes, uma vez que nem a voto lhes era atribuído o direito. A lei nº 4.121/1962 alterou o referido Código Civil (BRASIL, 1916), modificando o status de incapaz da mulher, autorizando ao trabalho àquela que fosse casada, consoante Estatuto da Mulher Casada. (COAN, 2008, p. 35)

Leciona Martins:

Os fundamentos da proteção ao trabalho da mulher dizem respeito a sua fragilidade física. Há muitos preconceitos em relação à mulher, oriundos de uma sociedade paternalista, que enxerga o pai como chefe de família e que só ele deve trabalhar. As mulheres, assim, ficam marginalizadas, aceitando salários inferiores aos dos homens, prestando serviços em jornadas excessivas, apenas para conseguir o emprego e obter um salário. (SANTOS, 2015, p. 23 apud MARTINS, 2004, p. 592).

De acordo com estudos de biólogos e fisiologistas no tocante a fisionomia da mulher, frente a do homem, a primeira possui menor resistência a trabalhos fatigantes, desse modo, é indicado que sejam incumbidas a diferentes trabalhos acerca dessa peculiaridade, quer seja, evitar atividades cujo esforço torne-se maior que sua própria capacidade, aconselhando na divisão dessas tarefas, podendo essas serem fracionadas para que não se tornem tão prejudiciais se realizadas desta forma, sendo interessante que fossem atrelados, podendo assim, se igualar, respectivamente, a capacidade da natureza da força do homem, tanto merecia proteção que no artigo 390 da Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 e mantida com a Reforma Trabalhista, proíbe atividades que demandem emprego de força muscular, fixando o limite em 20kg (vinte quilos) para o trabalho contínuo e 25 kg (vinte e cinco quilos) para trabalhos ocasionais. No entanto, jamais essas diferenças fisiológicas devem ser fatores de distinção e/ou discriminação no que tange

para o ingresso ao mercado de trabalho destas, sendo consideradas meras diferenças anatômicas. (GOMES, GOTTSCHALK, 2012, p. 445)

Veja-se destaque no artigo 390 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.(BRASIL, 1943)

Para Barros, a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) engloba em seus dispositivos, normas responsáveis pela proteção do trabalho da mulher. O legislador apurou a necessidade de assumir um sistema efetivo de proteção à mulher, não apenas pela sua situação pessoal, física, moral e econômica, mas também pela preservação e defesa da dignidade do trabalho:

Os riscos reprodutivos ocupacionais devem ser eliminados, reduzidos ou distribuídos dentro de um sistema racional de trabalho, de acordo com as particularidades de cada sexo. [...] (SANTOS, 2015, p. 23 apud BARROS, 2011, p. 858)

No mesmo sentido, para Orlando Gomes e Elson Gottschalk, o legislador passou a olhar de forma diferenciada quanto à necessidade de incorporar um sistema de verdadeira efetividade em relação à mulher:

A maturidade física e a constituição fisiológica ou anatômica do trabalhador são fatores relevantes, que não podem ser desdenhados do ponto de vista da disciplina jurídica da regulamentação das condições de trabalho no mundo moderno. (QUADROS, 2011, p. 14 apud GOMES, GOTTSCHALK, 2005, p. 421)

Tendo em vista a visível diferença entre o homem e a mulher relacionados à questão da força física, as mulheres não eram admitidas no mercado de trabalho, de início, mantendo a sociedade a ideia de que esta deveria aceitar sua situação de inferioridade e se sujeitar as condições adversas da aplicação de sua força relacionadas ao trabalho, mesmo assim, quando lhes era concedido uma oportunidade, eram submetidas a jornadas de trabalho que excediam, muitas vezes, há 14 (quatorze) horas diárias, com

salários inferiores aos dos homens, ainda que exercido o mesmo esforço por ambos os sexos. (COAN, 2008, p. 35 ; RENGEL, 2008, p. 31)

Constata Irene Cardoso, em sua obra *Mulher e Trabalho*, acerca da mão-de-obra feminina, a qual não era considerada importante, porém, era muito utilizada em razão dos custos, em relação ao homem:

[...] a mulher se constitui em exército de reserva de mão-de-obra barata ao mesmo tempo em que é exaltada pela comunicação da massa como “objeto” é anulada enquanto ser social, daí a importância da luta específica das mulheres nessa estrutura, ao lutarem por sua libertação. (RENGEL, 2008, p.31 apud CARDOSO, 1980, p. 84).

Ainda, conforme Amauri Mascaro Nascimento, havia entre os empregadores a liberdade sobre os seus funcionários, sem que houvesse lei que pudesse os amparar:

[...] a liberdade de fixar a duração diária do trabalho não tinha restrições. Os empregadores tomavam a iniciativa de, segundo os próprios interesses, estabelecer o número de horas que cabia aos empregados cumprir. Não havia distinção entre adulto, menores e mulheres ou mesmo entre tipos de atividades, penosa ou não. (RENGEL, 2008, p.31 apud NASCIMENTO, 2005, p.13).

Foi na Idade Moderna que teve o início do trabalho assalariado, a partir do processo de industrialização, na qual a mulher começou a colaborar na fabricação de tecidos, com o advento da Revolução Industrial, aumentando significativamente a mão de obra feminina em fábricas e indústrias a partir desse período, tendo como resultado alterações nas sociedades brasileiras, em um primeiro momento, nos grandes centros urbanos.

A mão de obra feminina era utilizada sem que houvesse um olhar especial para suas condições, ficando expostas a toda e qualquer exploração, cumprindo longas jornadas de trabalho, tendo que se submeter a trabalhos com agentes e ambientes insalubres e/ou perigosos sem devida proteção, no que tange, especialmente, ao estado gravídico, com base nesses problemas que começaram a surgir as primeiras legislações acerca do assunto. (SANTOS, 2015, p. 22 apud SIQUEIRA, BERTOLIN, 2005, p. 96)

Não há o que se falar em compreensão das leis trabalhistas sem que seja realizado um estudo, com olhar jurídico, do histórico do Direito do Trabalho Brasileiro, em todos os seus aspectos, muito embora ainda exista influência política, econômica e de preconceito em relação ao trabalho da mulher dentro da sociedade, principalmente quando se encontra no estado de gestante e/ou lactante.

2.2 História da Proteção do Trabalho da Mulher

O primeiro passo em detrimento da proteção da mulher na órbita trabalhista ocorreu na Inglaterra, em 19/08/1842, determinações da Lei de Minas, onde impedia o trabalho das mulheres em túneis subterrâneos. Em 1847, houve redução da jornada de trabalho e a proibição à exposição da mulher à agentes insalubres e perigosos em 1878. (RENGEL, 2008, p.33 apud SÜSSEKIND, 1987, p.20).

No ano de 1917 o Brasil teve o seu primeiro Projeto de Código do Trabalho, tendo o Parlamento iniciado à discussão ainda no ano de 1912. O mesmo gerou muitas polêmicas, por ter trazido legislação específica sobre o trabalho feminino, uma vez que a mulher não mais necessitava de autorização do marido para dar início a atividades laborais das quais provinham salário, houve também a proibição ao trabalho nos turnos da noite, não podendo exceder 08 (oito) horas a sua jornada de trabalho, ademais, poderia se licenciar de 15 (quinze) a 25 (vinte e cinco) dias antes do parto, até 25 (vinte e cinco) dias depois, tendo lhe garantido o retorno ao trabalho com recebimento de um terço do salário no primeiro período e metade no segundo. (SIQUEIRA, BERTOLIN, 2015, p.101)

Foi devido à inevitabilidade do sustento da família que as mulheres tiveram que adentrar para o mercado de trabalho após a 1ª Guerra, mesmo não sendo valorizado o seu trabalho, porém era necessária a continuidade mesmo que de modo informal e distinta:

[...] As que ficavam viúvas, ou eram de uma elite empobrecida, e precisam se virar para se sustentar e aos filhos, faziam doces por

encomendas, arranjo de flores, bordados e crivos, davam aulas de piano etc. Mas além de pouco valorizadas, essas atividades eram mal vistas pela sociedade. (ASSIS, 2009, p. 3 apud PROBST, 2003, p.1)

Estabelece Mozart Russomano, dois fatores que levaram a mulher a procurar emprego, sendo um de natureza tipicamente privada, a qual ligada a manutenção do lar, através de obtenção de recursos econômicos, e o segundo fator é o de caráter social, em virtude da convocação dos homens para as frentes de batalha, restando as indústrias, os campos e as casas comerciais necessitando de pessoas que substituíssem os soldados de então. (RUSSOMANO, 1990, p. 336)

Nos atuais dias, dispõe o art. 7º, XXX da Constituição Federal (1988) que não há mais no que se falar em diferença de salário em relação a gênero, bem como no § 5º, art. 461 da Consolidação das Leis Trabalhistas (2017).

Apesar da não valorização de seu trabalho, vagarosamente, com seus próprios esforços, a mulher foi conquistando o seu espaço, e dessa luta constante, alguns benefícios foram alcançados, mesmo que não cumpridos integralmente, já estampavam o início de uma grande mudança no cenário, outrossim, já haviam ingressado no mercado de trabalho e conquistado a igualdade de salários.

Com a passagem dos anos, mais direitos começavam a serem conquistados, porém, bem mais tardio em relação à outros países, um deles ocorreu no ano de 1932, no código eleitoral Provisório (Decreto n.º 21.076), de 24 de fevereiro deste mesmo ano, durante o governo de Getúlio Vargas, o voto feminino no Brasil foi assegurado, após intensa campanha nacional pelo direito das mulheres ao voto, assim como o direito a licença maternidade, aprovada em 1948, pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo reconhecido como um dos maiores triunfos dentre as conquistas, que por sua vez garante o mantimento do emprego tanto nos meses da gestação quanto o período posterior ao nascimento do filho. (BARONAV, 2014)

Pontifica, no mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros: “[...] a libertação da mulher desse sistema que se arrasta através de séculos deve-

se, sem a menor dúvida, ao cristianismo e aos homens de pensamento.” (RENGEL, 2008, p. 35 apud BARROS, 1997, p. 32)

A licença maternidade está elencada como um dos principais direitos do trabalho no Brasil nos dias atuais, onde empregada gestante tem o benefício da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, sendo determinado por atestado médico podendo ocorrer entre o 28º dia antes do parto.

Instrui Martins, no que tange as peculiaridades do direito de licença maternidade:

Durante a licença, a gestante terá direito a seu salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, bem como às vantagens adquiridas no decorrer de seu afastamento pelas normas coletivas da categoria ou de outra regra legal. (SANTOS, 2015, p. 20 apud MARTINS, 2004, p. 596)

A primeira Constituição Federal brasileira que tratou especificamente sobre Direito do Trabalho, foi a de 1934, onde apareceram as garantias de liberdade sindical, paridade salarial, salário mínimo, jornada de trabalho não excedente à 08 (oito) horas diárias, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas, mesmo já existindo um Decreto (Decreto nº 21.417-A), estabelecendo esses mesmos direitos e além, dentre outras medidas, a proibição do trabalho das 22 (vinte e duas) horas às 05 (cinco) horas, do trabalho nas minerações em subsolo, nas pedreiras e nas obras públicas e nos serviços perigosos e insalubres, também assegurou o descanso de quatro semanas antes e quatro depois do parto com percepção de metade do salário, determinou os descansos diários, durante o trabalho, para alimentação e decretou que nos estabelecimentos em que trabalhassem uma quantidade mínima de 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade haveria local apropriado destinado à guarda dos filhos no período da amamentação. (SANTOS, 2015, p.9)

De acordo com Calil (2000, p.4) no livro “História do direito do trabalho da mulher”, a história dos direitos das mulheres no Brasil, no campo do trabalho, está dividida em três grandes partes:

A primeira que é o período de transição entre a proibição e a proteção do trabalho da mulher, desde o início da República até o Estado Novo; o segundo momento que tem início com a proteção e vai até a promoção da igualdade e que se situa no Estado Novo até o início dos trabalhos do Congresso Constituinte; por fim, o terceiro período em que se verifica a promoção da igualdade entre o trabalho da mulher e o do homem e que tem início com a Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 até os dias de hoje.

Com o Tratado de Versalhes e as Conferências Internacionais do Trabalho realizadas pela OIT, a partir de 1919, deu-se um novo olhar sob o trabalho da mulher e do menor em relação, dentre outras, quanto às condições de insalubridade ou periculosidade do serviço, as condições fisiológicas da mulher, sendo uma delas a proibição do trabalho antes e depois do parto. (GOMES. GOTTSCHALK. 2012, p.445)

A Convenção da Organização Internacional do Trabalho de número 3 (três), conforme Decreto nº 423 de 12 de Novembro de 1935 – DOU 31 de Dezembro de 1935 (BRASIL, 1935, Decreto nº 423, Convenção nº 3) desenvolveu o tema “proteção à maternidade”, podendo ser utilizada tanto para a indústria como para o comércio, prevendo diversos direitos e garantias à mulher durante e após a gestação. Desde a sua instituição, em 1919 a Organização Internacional do Trabalho vem se preocupando com o tema, possui diversas convenções sobre o trabalho da mulher, tendo como justificativa para tais normas, a proteção da mulher contra trabalhos penosos, perigosos e insalubres podendo esses assuntos serem encontrados nas convenções de nº 103, Decreto nº 58.820 de 14 de Julho de 1966 (BRASIL, 1966, Decreto nº 58.820, Convenção nº 103), nº 110, Decreto nº 58.826 de 14 de Julho de 1966 (BRASIL, 1966, Decreto nº 58.826, Convenção nº 110), nº 102, Decreto 269 de 19 de Setembro de 2008 (BRASIL, 2008, Decreto nº 269, Convenção nº 102), e de nº 136, Decreto nº 1.253 de 27 de Setembro de 1994. (BRASIL, 1994)

No Brasil foi ratificada a Convenção nº 136, de 1992, adotada ainda em Genebra no ano de 1971, que trata da proteção contra os riscos de intoxicação provocados por benzeno, proibindo o trabalho das mulheres grávidas e em estado de amamentação em locais em que haja exposição ao benzeno. (BRASIL, 1992)

Somente no ano de 1943 que entrou em vigor a Consolidação das Leis Trabalhistas, na qual alterou e ampliou a legislação já existente no Brasil, reunindo estas em um só documento. (RENGEL, 2008, p. 35 apud DELGADO, 2006, p.112).

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Amauri Mascaro Nascimento traz a seguinte análise:

As leis trabalhistas cresceram de forma desordenada; eram esparsas, de modo que cada profissão tinha norma específica, critério que, além de prejudicar muitas outras profissões que ficavam fora da proteção legal, pecava pela falta de sistemas e pelos inconvenientes naturais dessa fragmentação. (RENGEL, 2008, p. 35 apud NASCIMENTO, 2005, P. 946)

É visível o acréscimo da participação da mulher em todas atividades, não só no Brasil, mas envolvendo todo o mundo, que após tanta luta, integra, significativamente todos os ramos, desde o chão de fábrica até a Diretoria das empresas, tendo desconsiderado as opiniões e comportamentos machistas: “A mulher deixou de ser apenas uma parte da família para se tornar comandante dela em algumas situações”, ensejando dessa forma a modificação da estrutura familiar. (COAN, 2008, p. 35 apud DIEESE, 1997; PROBST, 2005)

Impossível negar a importância da mulher, particularmente no meio trabalhista, uma vez que a humanidade só progrediu e evoluiu em virtude do papel que a mulher ocupa na sociedade, além de esposa, é mãe e trabalhadora.

Dentre tantas outras transformações da sociedade ocorridas com o ingresso da mulher no mercado de trabalho, a que mais merece destaque foi a forma em que o mundo passou a ver a mulher, onde a mesma pôde começar a conquistar seu espaço, se tornando, principalmente, independente financeiramente. De acordo com CASTELLS, foram através de alguns fatores que aconteceu a inserção da mulher no âmbito trabalhista, quais sejam: crescimento da economia informacional global, mudanças tecnológicas no processo de reprodução, desenvolvimento do movimento feminista. (ASSIS, 2009, p.3, apud GOMES, 2005, p.4)

2.3 A importância do Trabalho a Mulher

Seguindo o parâmetro social de toda a relevância que a função de mãe reproduz para a sociedade e, em acordo com as Convenções Internacionais da OIT e da ONU, Constituição Federal de 1988 torna legal a proteção à maternidade (art. 6º). (RENGEL, 2008, p.41 apud (NASCIMENTO, 2005, p.952):

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

Foi na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XVIII, no seu Título II, que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo I Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, os direitos da mulher com a ideia de igualdade perante o homem se consolidou, ainda foi conquistada proibição do trabalho noturno da mulher e acréscimo para 120 (cento e vinte) dias da licença maternidade.

A tutela do Estado foi desde a proibição do trabalho noturno, proibição de trabalhos perigosos, insalubres ou que atentem contra a moralidade, proteção à maternidade, até a imposição de normas de higiene e segurança do trabalho. O sexo também influenciou na disciplina das condições de trabalho no sentido de inspirarem limitações à capacidade, mas não no da restrição aos seus direitos. (GOMES, GOTTSCHALK, 2012, p. 445)

Além da preocupação notaria que o legislador teve com a condição de igualdade entre homem e mulher, é importante frisar que ao mesmo tempo houve a preocupação de estender direitos exclusivos das mulheres para os homens também:

[...] a regra no inciso XIII do art. 5º da Constituição Federal completa-se com as normas de igualdade que se encontram inscritas no já citado inciso XXX do art. 7º, mas especialmente no inciso XXXII do mesmo artigo, que veda distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. A paridade de tratamento aqui garantida diz respeito às condições de exercício de

funções e de critério de admissão que têm que ser as mesmas para todos, quanto ao valor do trabalho, não se exigindo a paridade de resultado produtivo. (RENGEL, 2008, p. 36 apud SILVA, 2001, p. 87)

Em detrimento de que era o empregador o responsável pelo pagamento do período em que a gestante ficava afastada para dar a luz, inicialmente, acabou que, por ter que suportar esse encargo da licença maternidade, não tinha mais interesse em contratar mulheres para a atividade laborativa, foi então que transferiu-se essa responsabilidade para a Previdência Social por força da Lei nº 6.136, de 07 de novembro de 1974, e seu regulamento, Decreto nº 75.207, de 10 de janeiro de 1975, e posteriormente para o INSS pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, mudando a visão geral de que a mulher poderia trazer prejuízos para o mercado de trabalho. Com edição da Lei nº 6.136/74 (BRASIL, 1974) o salário-maternidade passou a ser uma prestação previdenciária. O custeio do salário-maternidade era de 0,3%, de acordo com o art.4 desta mesma lei, que foi extinto pela Lei nº 7.787/89 (BRASIL, 1989), pois ficou acrescentado no percentual de 20% (vinte por cento) que a empresa deve recolher sobre a folha de pagamento. (RENGEL, 2008, p. 48 apud MARTINS, 2007, p.590 ; SANTOS, 2015, p.29)

Como observa Sergio Pinto Martins, “A natureza jurídica do salário-maternidade continua, assim, a ser de benefício previdenciário, pois é a previdência social que faz seu pagamento” (RENGEL, 2008, p. 49 apud MARTINS, 2007, p.592) A Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943) não previa a estabilidade da mulher gestante, apenas era regulamentado que, no caso da mulher gestante, apenas era regulamentado que, se a mulher fosse dispensada sem justa causa, teria direito ao pagamento do salário equivalente ao período de quatro semana antes e oito semanas depois do parto. Ainda, autorizava, em seu artigo 394, a empregada a rescindir o contrato mediante atestado médico que constatasse ser a atividade por ela exercida prejudicial à gestante. Nesse último caso, o empregador nada deveria à trabalhadora. Proíbe a CLT,

desde então, a dispensa da gestante sem motivo justo, em seu artigo 391. (SIQUEIRA, BERTOLIN, 2015, p.277)

Ainda hoje presenciamos mulheres tendo que optar entre trabalho ou a maternidade, mesmo sendo expresso pela Lei 8.861, de 25 de março de 1994, no seu artigo 71, o direito ao salário maternidade, pois o trabalho não sendo o doméstico, sempre foi considerado como segunda opção, podendo somente integrar-se ao mercado de trabalho se conseguisse adequar-se à atividade doméstica.

Para Amauri Mascaro Nascimento:

[...] a doutrina tradicional costuma apontar fundamentos fisiológicos, morais e familiares, com especial relevo à proteção da maternidade, como justificativa para restrições ao trabalho da mulher, e ainda arremata dizendo que é a fragilidade da mulher nos planos físico, psíquico e moral que a doutrina geralmente aponta para explicar as medidas especiais de proteção. (RENGEL, 2008, p.36 apud NASCIMENTO, 2005, p. 64)

Após a conquista pela proibição das mulheres serem expostas a agentes insalubres e perigos, no ano 1989, a Lei 7.855/89 revogou a vedação constante na alínea "b" do artigo 387 da CLT (BRASIL, 1943), sendo assim, em se tratando de atividades perigosas, insalubres ou penosas, valem as mesmas regras referentes ao trabalho masculino. (RENGEL, 2008, p. 41 apud DELGADO, 2006)

A Constituição Federal de 1988 não proibiu o trabalho da mulher em atividades insalubres, automaticamente o tornando permitido. Passou a haver uma previsão de proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos, específicos, conforme fossem determinados em lei. Proibiu a diferença de salários, de exercícios de funções e de critérios de admissão por sexo. Martins: "o art. 5º, I, da Constituição assegura que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, não mais se justificando qualquer distinção entre ambos". (SANTOS, 2015, p. 23 apud MARTINS, 2004, p. 591).

Existem outras normas infraconstitucionais que abordam o assunto em pauta, não se restringido à Constituição Federal como norma protetiva

e de respaldo a gestante, como a Consolidação das Leis Trabalhistas que permanentemente passa por atualizações, com o intuito de adequação à realidade social, em razão que sua base foi instituída no ano de 1943. (RENGEL, 2008, p.49 apud MARTINS, 2007 , p. 592)

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe de um capítulo dedicado à proteção ao trabalho da mulher, tendo a Seção V deste dispositivo atribuído ao resguardo dos direitos a maternidade, uma vez, segundo Alice Monteiro de Barros, ser um papel além de essencial para os cuidados que merecem os filhos, assim como uma tarefa árdua:

Durante a gestação, a mulher não se limita a aguardar o filho; trata-se de um processo psicológico complexo, de intensa atividade emocional, que testa tanto as suas reservas físicas e psíquicas como sua aptidão para criar uma nova vida. Todo esse processo implica uma situação de stress, capaz de gerar transtornos físicos e alterações psiquiátricas, sendo as mais freqüentes do tipo neurótico, acompanhadas de grande ansiedade, enquanto as psicoses gravídicas são mais raras. (RENGEL, 2008, p. 44 apud BARROS, 1997, p. 276)

Diante desse quadro de mudanças e alterações na vida da mulher havia a preocupação do legislador em não deixar expostos tanto a mãe quanto o nascituro a atividades e agentes que pudessem prejudicar a saúde de ambos e, posteriormente seu afastamento possibilitando a sobrevivência da criança, e também o restabelecimento das forças físicas laborais da mulher. (RENGEL, 2008, p. 51).

Há de se notar que a proteção conquistada, através de luta constante, mesmo que constatada a capacidade laborativa da mulher muito similar a do homem, era no intuito de demonstrar o importante papel que a mesma possui na sociedade, qual seja, o de mãe, muito embora o tornando discriminativo, ocasionando a perda de espaço em razão de suas necessidades voltadas a maternidade, por sua vez, deixada de lado essa preocupação, retrocedendo quanto aos direitos conquistados, banalizando, talvez, o evento de cunho maior, propriamente dito, maternidade.

Portanto, no atual cenário, verifica-se a situação imposta à trabalhadora, onde, foi inserido novo dispositivo legislativo, sem que houvesse uma pesquisa mais aprofundada do *quantum* prejudicial pode resultar essa exposição, tanto para o desempenho no seu aspecto laboral, dada a preocupação com o resultado que poderá obter com tal, quanto posteriormente, para a saúde das vidas em questão.

3 POSSÍVEIS DANOS E PREJUÍZOS OCACIONADOS POR ATIVIDADES INSALUBRES NA SAÚDE DAS GESTANTES E LACTANTES, DE ACORDO COM A REFORMA TRABALHISTA

De acordo com o artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) “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.” Ensina Martinez, que a identificação do agente nocivo, sua natureza e o estabelecimento dos seus limites de tolerância, são de incumbência do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do artigo 155, inciso I da Consolidação das Leis do Trabalho. (MARTINEZ, 2014, p. 316)

Ainda, há de se destacar que o adicional de insalubridade somente desaparecerá na medida em que desapareça seu fato gerador, o simples fornecimento de equipamento de segurança, conforme prevê o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), em seu inciso I, apenas é um fator atenuante, não promovendo eliminação do direito a percepção ao adicional de insalubridade.

Ressalta-se que a razão da existência do adicional de insalubridade é para que sirva de abono financeiro em troca da lesividade à saúde do trabalhador que o empregador o submete quando da existência dessas atividades em sua empresa.

Com o advento da Reforma Trabalhista, muitas foram as alterações inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) através da Lei 13.447/2017, tendo o início de sua vigência em 11/11/2017, onde esse conjunto de dispositivos naturalizou, o que até então, era considerado como exceção de forma de labor, uma vez que, o primeiro passo a ser dado pelo empregador não é o pagamento pela nocividade ocasionada a saúde do empregado, e sim a erradicação destes agentes na fonte, em razão da sua prejudicialidade para os seres humanos, bem como, a proteção eficaz que

deveria ser oferecida pelo legislador, tendo em vista o seu papel de representação e a hipossuficiência do trabalhador .

3.1 Da Reforma Trabalhista Lei 13.447/2017

Foi através do Projeto da Câmara (PLC) 38/2016 que a Reforma Trabalhista foi aprovada pelo Senado com 50 votos a favor e 26 contra, onde foram alterados mais de 100 dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas. (NAKAGAWA, LINDER, FARIA, 2017)

Com o intuito de alertar os senadores quantos aos riscos que a reforma poderia trazer que, em maio do ano de 2017, os ministros do Tribunal Superior do Trabalho formularam um documento, o qual continha considerações jurídicas, listando a maior parte das mudanças produzidas (SOUZA, 2017, p. 40):

Os MINISTROS do TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, assinados a seguir, vêm, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência e de todos os Excelentíssimos SENADORES, trazer este documento de considerações jurídicas acerca do Projeto de Lei da Câmara n. 8/2017, que trata da "Reforma Trabalhista", e que ora se encontra em análise no SENADO FEDERAL. A grande preocupação dos MINISTROS do TST que subscrevem este documento, os quais contam, todos, com várias décadas de experiência diária no segmento jurídico trabalhista -, e com o fato de o PLC n. 38/2017 eliminar ou restringir, de imediato ou a médio prazo, várias dezenas de direitos individuais e sociais trabalhistas que estão assegurados no País às pessoas humanas que vivem do trabalho empregatício e similares (relações de emprego e avulsas, ilustrativamente). A título de contribuição à análise do PLC/38 pelo SENADO FEDERAL, este documento aponta, especificamente, as várias dezenas de regras prejudiciais que foram instituídas pelo referido Projeto de Lei.

[...]Em terceiro lugar, o PLC n. 38/2017, a par das várias extinções e restrições a direitos trabalhistas acima expostas, elimina também importantes garantias trabalhistas dos empregados brasileiros, além de criar institutos e situações de periclitación de garantias e regras de segurança desses trabalhadores. Trata-se de 23 (vinte e três) regras de desproteção ou periclitación de diferentes dimensões e facetas, sem contar a desproteção e periclitación provocadas pela regra da terceirização ampla de serviços na economia e na sociedade. São elas:

[...] 9) diminuição das proteções e garantias à saúde da mulher trabalhadora, inclusive da mulher gestante (art. 394-A, caput e incisos II e III, CLT, conforme PLC n. 38);

No decorrer da finalização, três foram as mudanças elencadas que poderiam sofrer alterações, dentre elas a liberação do trabalho da mulher gestante e lactante em ambientes insalubres. (SOUZA, 2017, p.46)

Algumas das normas que tutelam a gestante são encontradas em diplomas como a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943, Decreto-lei nº 5.452, Título III, Capítulo III, Seção V, artigos 391 a 400), que constantemente sofre atualizações legislativas, uma delas de extrema relevância, e preocupante, é a permissão do trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres, onde percebe-se um regresso, uma vez que essa proteção já havia sido conquistada, de acordo com o 394-A da Consolidação das Leis Trabalhistas dizia que “A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.” (Brasil, 1943)

Com a finalidade de adaptar a legislação com a atualidade da relação de trabalho em que vivemos nos dias de hoje, é notável que essa mutação não foi coerente com o seu objetivo, em razão do retrocesso pela exclusão de muitos direitos os quais eram frutos de muita luta, como narrado no capítulo anterior, para que pudessem ser alcançados, o projeto da Reforma Trabalhista alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, da qual tenha sido aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e também nas leis de nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, n. 8.036, de 11 de maio de 1990, e n. 8.212, de 24 de julho de 1991. (SOUZA, 2017, p.46)

Conforme o pensamento de Márcio Túlio Viana, a CLT (BRASIL, 1943) exerceu papel extremamente relevante, pois deu esperança para os trabalhadores:

Na aparência, a CLT é uma lei qualquer. Mas é maior do que todas as leis trabalhistas que o nosso país construiu antes e depois dela. E não só no tamanho. Desde o início, a CLT foi um símbolo, uma marca, uma bandeira. Ela mostrou aos trabalhadores que eles de fato podiam ter direitos e ser cidadãos. De certo modo – pouco a pouco – preparou-os para isso. De forma mais clara, mais, ela lhes mostrou que o trabalho seria a ponte para levá-los a uma condição social sempre melhor. Pois agora amarrado pelas malhas da proteção. Embora a CLT sirva para empregados e patrões, ela

parece diferente para uns e outros. Para os patrões, é uma pedra no caminho. Para os empregados, um caminho sem pedras. Pobres ou remediados, negros ou brancos, operários ou digitadores, todos eles a sentem como a sua lei. (SOUZA, 2017, p.49 apud VIANA, 2000, P.887).

Contudo, há de se levar em consideração de que um diploma com tamanha importância deveria sim ser reformado conforme o mercado de trabalho atual, desde que mantido os direitos diante do tamanho esforço feito para ser conquistado, sem esquecer-se dos preceitos instituídos pela Constituição Federal de 1988, ademais, conforme Martinez (2014, p. 66) destaca muito bem, uma das características do Direito do Trabalho, é o protecionismo, destarte da evidência de ser o trabalho humano produtivo um valor social a ser protegido, e de ser o trabalhador um sujeito ordinariamente vulnerado nas relações de emprego.

O objetivo do artigo 394-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943) de acordo com a linha de raciocínio de Melo (2017), foi de resguardar a gestante e lactante, o feto e a criança nos períodos de gestação e lactação, proibindo o trabalho da empregada em atividades, operações ou locais insalubres, devendo nesses períodos serem afastadas das atividades que exerciam e realocadas para outras funções e locais que fossem salubres.

Destaca-se a falta de um estudo técnico perante a alteração desta lei, porquanto, para que direitos sejam retirados, deve-se haver uma comprovação de que a mudança será vantajosa para ambas as partes e jamais prejudicial, tampouco se tratando da parte mais vulnerável da relação, não tendo sido ponderado esse aspecto, podendo-se visualizar o notável ponto positivo que o empregador adquire por não ter a incumbência da realocação da gestante para um ambiente que seja salubre. Ao final, o texto fora aprovado sem retorno na Câmara dos Deputados para alterações ou novos debates.

Dessa forma, deve se destacar o quão retrógrado fora o Projeto de Lei em si, pois viola princípios da proteção, quais sejam:

O princípio supracitado refere-se à importância de proteger uma das partes essa parte protegida seria o empregado, esta proteção de o objetivo de igualar as partes, pois na relação empresa x empregado é

notável que haja uma discrepância de ordem econômica, e este princípio está para colocar em pé de igualdade as partes inseridas no processo para que nenhum dos dois tenha vantagens sobre o outro já que o empregado é considerado como categoria subordinada já que deve obediência ao seu empregador no que tange as normas trabalhistas e da empresa onde o mesmo trabalha, deste princípio decorrem três subprincípios.

- A) Indúbio pró operário;
- B) Da aplicação da norma mais favorável;
- C) Da condição mais benéfica; (CRUZ, 2017)

De acordo com o entendimento de Ana Frasão (2017) em seu Artigo: Reforma Trabalhista e suas distorções, a utilização do Código Civil de 2002 e Jurisprudência, tendo como consequência a revogação total da Consolidação das Leis Trabalhistas, seria menos pior que a reforma do novo diploma.

Foi introduzido novo texto para o art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, com a Lei n. 13.467/2017, além disso, foram apresentados os novos incisos I, II e III, juntamente com os § 2º e § 3º.

O dispositivo passou a ter a seguinte redação:

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.

§ 1

§ 2 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.

§ 3 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. (Brasil, 2017)

Cabe salientar que uns dos principais pontos abordados, quer seja o §1º, art. 394-A, Lei 13.287/2016, permanece vetado, pois, conforme dispositivo

em questão, apenas ocorrerá afastamento da gestante ou lactante se o ambiente insalubre estiver taxado com o grau máximo, podendo acontecer o afastamento nos casos de insalubridade em grau mínimo e médio somente quando a mulher, seja ela gestante ou lactante, apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança. No caso de mulher lactante, a lei determina que ocorrerá o afastamento de atividades consideradas insalubres em qualquer grau, desde que, da mesma forma, apresente atestado médico.

Em qualquer das hipóteses, a remuneração da mulher estará garantida, conjuntamente com o adicional de insalubridade, além disso, deverá apresentar o atestado a expressão “emitido por médico de confiança da mulher”, ou seja, o mesmo deverá ter origem de um médico da escolha da gestante, dessa forma, de acordo com o que enuncia a Súmula 282 do Tribunal Superior do Trabalho (Brasil, 2003):

A Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, por meio de nota técnica, sustentou que a redação do art. 394-A compromete a proteção da vida humana e os direitos do nascituro, pois, ainda que dispositivo previsto no citado Lei n. 13.467 faça menção à necessidade de atestado médico – de profissional de confiança da gestante -, o mais sensato seria o incondicional afastamento da gestante de toda e qualquer função insalubre, independentemente do grau de risco. (ANAMATRA, 2017)

Ainda:

O mais sensato, albergando-se inclusive no Princípio da Proteção Integral conferido às crianças e adolescentes, é conferir-se garantia jurídica ao feto de forma ampla e irrestrita, de forma que reste impossibilitado o labor de mulheres grávidas sob condições insalubres, como forma de se precaver danos - não raro irreparáveis - à saúde da criança em gestação.

Dessa forma, pode-se perceber que o dispositivo legislativo da reforma trabalhista posterga preceitos constitucionais garantidores a proteção à vida, desde o nascituro, princípios estes defendidos pela Constituição Federal (1988), quais sejam a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), o valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV), a inviolabilidade do direito à vida (art. 5º, caput), A função social da propriedade (art. 5º, inciso XXIII), a proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, inciso XX) e a redução dos riscos

inerentes ao trabalho (art. 7º, inciso XXII).

Compete ressaltar que a aplicabilidade do artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho interfere diretamente na proteção jurídica outrora alcançada, deixando de resguardar os direitos da mulher, que desde sempre ocupou papel primordial na sociedade. Ademais, o meio ambiente de trabalho salubre é um direito fundamental, devendo ser garantido pelo empregador, caso contrário, o mesmo deve ressarcir o seu empregado, em pecúnia, pelos danos que poderão vir a acontecer em detrimento da exposição a esses agentes perigosos, daí surge a preocupação em relação às gestantes/lactantes, visto que, consoante se infere no artigo 4º, da Lei 8.069/1990 que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, a obrigação de cuidados em relação a criança não é tão somente de responsabilidade dos pais, mas sim de toda a sociedade.

Veja-se:

Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária. (Brasil, 1990)

Conforme ensina o professor Maurício Godinho Delgado, existe um princípio constitucional acerca da Vedação do Retrocesso Social, que impede a estabilização de normas e institutos que prejudiquem o patamar civilizatório conquistado. Ou seja, impossibilita a criação de normas jurídicas que possibilitem o retrocesso social. Ademais, contribui Murilo Carvalho Oliveira, defendendo que qualquer modificação, ou até mesmo atualização acerca do aspecto jurídico Direito do Trabalho, deverá respeitar o teor protecionista desse direito. (DELGADO, 2017, p. 97) (SOUZA, 2017, p. 48 apud OLIVEIRA, p. 84)

Basicamente, a proteção alcançada no que concerne à maternidade, foi extinta pela Reforma Trabalhista, utilizando-se de um olhar nitidamente capitalista, onde mais uma vez a empregada gestante, além de ter que suportar todas as mudanças ocasionadas pelo dito período, tanto psicológico,

quanto fisiológico, deverá ter que ultrapassar por mais um doloroso obstáculo para se manter no mercado de trabalho, diante da atual crise econômica vivenciada no país.

3.2 Da Medida Provisória nº 808/2017

Além de todas as modificações com o surgimento da Reforma Trabalhista, também houve proposta de alterações para o Art. 394-A pela Medida Provisória nº 808, onde trazia no seu texto a retirada do pagamento de adicional de insalubridade em razão do afastamento da gestante dos locais insalubres no decorrer de toda a gestação, intensificando ainda mais a vulnerabilidade da gestante em relação ao contrato de trabalho.

Veja-se:

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

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

§ 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. (BRASIL, 2017)

De acordo com conteúdo proposto pela medida provisória, a empregada gestante sempre deverá ser afastada das atividades e/ou ambientes insalubres, independente do grau, todavia, a trabalhadora gestante poderá, caso esse seja seu desejo, continuar laborando na função da qual exercia antes do período gestacional que enseje grau mínimo ou médio de insalubridade, desde que apresente atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, caracterizando outrossim, um aspecto de voluntariedade por parte da gestante.

Segundo a definição do Ministério do Trabalho, as atividades consideradas insalubres são aquelas que submetem o trabalhador a condições de calor, frio, barulho, químico ou radiação, além da quantidade de tempo em que os profissionais ficam expostos a esses fatores:

São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem:

- acima dos limites de tolerância previstos nos anexos à NR-15 de números:

1 (Limites de Tolerância para Ruído Contínuo ou Intermitente);

2 (Limites de Tolerância para Ruídos de Impacto);

3 (Limites de Tolerância para Exposição ao Calor);

5 (Limites de Tolerância para Radiações Ionizantes);

11 (Agentes Químicos cuja Insalubridade é caracterizada por Limite de Tolerância e Inspeção no Local de Trabalho);

12 (Limites de Tolerância para Poeiras Minerais).

- nas atividades mencionadas nos anexos números:

6 (Trabalho sob Condições Hiperbáricas);

13 (Agentes Químicos);

14 (Agentes Biológicos).

- comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos anexos números:

7 (Radiações Não Ionizantes);

8 (Vibrações);

9 (Frio);

10 (Umidade). (Brasil, 1978)

Talvez, há de se criar uma nova preocupação com o enunciado em tela, uma vez que transparece o aproveitamento da vulnerabilidade da trabalhadora gestante, razão pela qual, pode-se chegar à conclusão que, na melhor das hipóteses, perderia (somente) o adicional de insalubridade caso seja realocada para atividade salubre, não incluindo as demais possibilidades de situações que pudessem vir a acontecer em decorrência de sua realocação, todavia, há de se convir que na situação econômica atual em que vive o Brasil, retirar o montante pago em detrimento do adicional de insalubridade pela sua relocação, deixa a mulher que depende desse valor, em uma situação de extrema responsabilidade entre cuidar da saúde e bem estar de seu bem maior, quer dizer, o próprio filho, ou abrir mão dessa obrigação para que não deixe de perceber a remuneração que abrange o adicional.

Em se tratando de amamentação, assegura o artigo 396 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que para amamentar o próprio filho, até

que o mesmo complete 06 (seis) meses, a mãe terá direito a 02 (dois) intervalos especiais, de meia hora cada um:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (Brasil, 2017)

Percebe-se que em muitos pontos, assim como este, o legislador mantém um direito e, ao mesmo tempo, exclui outro, sendo que assegura o direito da criança de ser alimentada com leite materno, mas, em contrapartida não garante que a mesma tenha disponibilidade de um aleitamento adequado em se tratando de qualidade do mesmo, onde, por sua vez, incumbe à mãe apresentar atestado médico, recomendando seu afastamento das atividades e/ou agentes insalubres nesse período, podendo exercer suas funções normalmente caso não o apresente, arriscando a saúde do próprio filho, muitas vezes sem ter o conhecimento de estar o fazendo, destarte § 3º, artigo 394-A da proposta de alteração através da Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017:

§ 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. (BRASIL, 2017)

A destinação das normas que protegem a maternidade são (deveriam) para resguardar o físico feminino, pois além de ser considerado como mais frágil possui a missão de carregar dentro de si uma nova vida por um prolongado período, assim sofrendo diversas alterações em seu corpo, tanto internamente quanto externamente. (SILVA, 2007 apud MANDALOZZO, 1996, p. 35).

Além do dever (ia) de exercer com um único objetivo, que é a proteção da relação de trabalho, pode-se visualizar que tomou uma função que pode ser classificada como econômica, pelo ponto de vista do empregador, uma vez que

é somente com a existência dessa relação que o empresário/empregador é capaz de distribuir renda e formar um mercado interno. (Souza, 2017, p. 49)

De acordo com a nova lei, as mulheres grávidas só não poderão trabalhar em local de insalubridade máxima, com permissão para exercer as suas atividades quando forem de grau mínimo e médio (BRASIL, 2017, Lei nº 13.467, artigo 394-A, incisos I e II), os quais estão previstos na Norma Regulamentadora de nº 15 Atividades e Operações Insalubres (BRASIL, 2008, Portaria da Secretaria de Inspeção do Trabalho nº 43), já as lactantes poderão ser afastadas dessas atividades independente do grau de insalubridade, desde que apresentem atestado médico recomendando o afastamento (BRASIL, 2017).

Nota-se o quão maldoso se torna a proposta de alteração do dispositivo proposto pela Medida Provisória em tela, pois demonstra a falta de sensibilidade para com a gestante que, praticamente, a obriga permanecer com suas atividades laborais em local não salubre, principalmente para a trabalhadora que não possui boas condições financeiras, o que já é, infelizmente uma realidade não só da mulher, mas sim da maioria do povo brasileiro.

3.3 Proteção do Trabalho da Mulher – Regulamentação Suplementar

No que tange a Saúde e Segurança do Trabalho, a empresa, por meio dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, deverá, através de seus profissionais, descritos na Norma Regulamentadora de nº 04, elaborar programas que visam prevenir e controlar os riscos ambientais, conhecidos como Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, garantido a neutralização dos riscos ambientais de forma coletiva e individual, atrelados à disponibilização dos equipamentos de segurança adequados a cada atividade exercida, observando o que dispõe a Norma Regulamentadora de nº 06, devendo sempre reforçar que simplesmente adotar essas medidas não significa que a empresa fica isenta ao pagamento dos adicionais de

insalubridade, deverá ser comprovado em um primeiro momento, que eliminou-se por completo o agente danoso através das medidas adotadas

Veja-se Súmula 289 Tribunal Superior do Trabalho:

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. (Brasil, 2003)

Admite-se que além de outros aspectos, a mulher estando no período gravídico engloba muitas diferenças em face do homem, onde, naturalmente, exige-se cuidados consideravelmente maiores, os quais devem ser divididos por toda sociedade, inclusive pelo próprio empregador. É evidente que, por trás dessa obrigação de “proteção” surge, quando referido o assunto maternidade, a discriminação, uma vez que por mais que houvesse uma legislação coerente acerca do assunto em tela, nada na prática pode ser assegurado na sua íntegra, em razão da realidade vivida no Brasil, onde ainda quem está em um nível mais alto economicamente, possui o poder de mando.

Por oportuno, destaca-se que tamanha importância foi dada concernente aos riscos relacionados à saúde dos empregados que a jornada diária desses trabalhadores foi definida conforme o grau de insalubridade de cada agente, sendo separada em risco mínimo (10%), médio (30%) e grave (40%), conforme dispõe NR 15 do Ministério do Trabalho, os quais só poderiam ser alterados através de Convenção Coletiva, que contém força de Lei. (Brasil, 1978)

Com a abertura da possibilidade de acordo entre patrão e empregado no que tange ao contrato de trabalho, onde engloba a viabilidade quanto a jornada diária, outro questionamento que surge é em relação à alteração dessa jornada aos trabalhadores que ficam expostos a esses agentes, posto que existem normativas com bases em estudos apontando o quanto podem ser prejudiciais a exposição dos empregados a esses agentes e ainda, indicando o tempo máximo que poderiam exercer suas atividades sem que houvesse um resultado com maiores danos a sua saúde.

Com o intuito de alcançar todos os empregados brasileiros, o novo dispositivo teria a obrigação mínima de respeitar as regras já entabuladas pela

Constituição Federal de 1988, porém o que se nota é a retirada de dezenas de direitos relacionados a árdua conquista do setor, deixando o próprio contrato de trabalho aproximado a um contrato de adesão. (SOUZA, 2017, p.50)

Todavia, já é de conhecimento de todos que o legislador brasileiro optou pela monetização do risco, onde é realizado pagamento pela nocividade a saúde ocasionada pela exposição, o que deveria ser substituído por estudos, determinando que os empregadores investissem em tecnologias capazes de eliminar na fonte os agentes prejudiciais, ou até mesmo, o investimento em fiscalização para se fazer cumprir ao menos as formas de minimização dos riscos, mantendo, ademais, o protecionismo dos mais vulneráveis nos casos em que não houver outra alternativa.

4 FORMAS DE PREVENÇÃO DE EXPOSIÇÃO AOS AGENTES DE EXPOSIÇÃO ATIVIDADES INSALUBRES EM SE TRATANDO DE GESTANTES E LACTANTES, CONFORME O ARTIGO 394-A DA LEI 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Segundo Nascimento (2012, p. 198) em qualquer dos sistemas jurídicos, a mulher merece tratamento especial, lhes sendo asseguradas condições mínimas de trabalho, adversas das que, em tese, são ofertadas ao sexo masculino, logo, por estabelecer direitos e garantias às mulheres trabalhadoras no estágio de gestação/lactação, está se preservando automaticamente toda a população e as gerações futuras.

Por conseguinte, é através da maternidade que são renovadas as gerações, portando, desta forma, papel social, por possuírem condições distintas, no que se refere ao privilégio de conceber vidas, porém, o que deveria ser objeto de aumento de direitos, em detrimento a específica capacidade, tornou-se tema de redução dos mesmos, deixando de ser aplicado, dentre outros, o princípio da isonomia onde o tratamento de igualdade deve aplicado aos iguais e desigualmente aos desiguais, conforme ensina o artigo 5º “*caput*” da Constituição Federal de 1988.

Apesar de toda luta pelo direito de igualdade, deve (ria) à mulher receber tratamento vantajoso em detrimento, tanto de sua capacidade física ser mais frágil que a do homem, quanto, e principalmente, diante de sua capacidade de gestação, bem como, resultando na amamentação.

Por oportuno, conforme pensamento de Delgado (2017):

É evidente que a Constituição não inviabiliza tratamento diferenciado à mulher enquanto mãe. A maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Carta de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação e recém parto. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o art. 7º, XVIII (licença à gestante de 120 dias), art. 226 (preceito valorizador da família) e das inúmeras normas que buscam assegurar um padrão moral e educacional minimamente razoável ao menor (contido no art. 227, CF/88, por exemplo). De par com isso, qualquer situação que envolva efetivas considerações e medidas de saúde pública (e o período de gestação e recém-parto assim se caracterizam) permite tratamento normativo diferenciado, à luz do critério jurídico valorizado pela própria Constituição da República

(ilustrativamente, o art. 196 que afirma ser a saúde “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...”; ou o art. 197, que qualifica como de “relevância pública as ações e serviços de saúde...”, além de outros dispositivos, como artigos 194, 200, I e 7º, XXII, CF/88). (DELGADO, 2017, p. 113)

Destarte tamanha importância que a gestante apresenta perante a sociedade, a melhor, e talvez única forma de sua proteção, é a promoção de sua transferência para desenvolver suas atividades em um local sadio, também devendo ser levado em consideração o estágio da gravidez em que se encontra e a sua capacidade para realização de cada tarefa que lhe for designada, o que até então estaria em contrário ao que aduz o atual dispositivo da Reforma Trabalhista.

4.1 Formas de Proteção do Trabalho da Mulher

Embora a gestação ser considerada um fenômeno fisiológico, requer cuidados especiais, dada tamanha importância ao momento da maternidade, a mulher deve participar de um programa denominado pré-natal, onde se é observado um processo criterioso para garantir tanto a saúde da gestante quanto a do feto, um período caracterizado por diversas mudanças físicas e emocionais, sendo que essa ligação não acaba com o acontecimento do parto, se perdura por um bom tempo em razão da necessidade do aleitamento materno. (YAZLLE, 1998, p. 15)

A criação das normas protecionistas em relação à maternidade, possuem a ótica de resguardo quanto a necessidade do trabalho e ao seu elevado objetivo social, quer seja, a defesa da família e da maternidade, uma vez que é a responsável por carregar dentro de si, por 09 (nove) meses, uma nova vida, tendo que se submeter a incontáveis mudanças tanto no seu corpo, quanto as suas capacidades, principalmente laborativas. (RENGEL, 2008, p.52)

Como já destacado no decorrer da pesquisa, gestantes e lactantes poderão exercer suas atividades estando expostas à graus mínimos e médios de insalubridade, podendo ocorrer o afastamento com a apresentação de

atestado de saúde disponibilizado pelo médico de sua confiança. Não haverá a necessidade de atestado em se tratando de grau de insalubridade grave e, ainda, em relação à amamentação, a mulher só poderá ser afastada com a apresentação do atestado acima citado.

Mesmo já tendo sido objeto de comentário, é importante frisar que se, por vários motivos, a gestante não alcançar o direito de ficar isenta a essa exposição, o outro meio de proteção acessível, quer seja, o equipamento de proteção individual, não tem a capacidade de garantir que a gestante não poderá vir a ser prejudicada, uma vez que não é um meio que garante a total eficácia simplesmente com a sua utilização, destarte Francisco José Roma Paumgarten, médico e pesquisador da Fundação Oswaldo Cruz, a respeito das consequências acarretadas pela exposição:

Os efeitos da exposição materna sobre o desenvolvimento do conceito dependem da época em que ocorre. Acredita-se que antes da implantação (dia 6 a 7,5 pósconcepção), a resposta é do tipo “tudo-ou-nada”, *i.e.*, ou o embrião não é afetado pela exposição, ou esta resulta na sua morte. A possibilidade de exposições pré-implantação causarem congênitas foi sugerida por alguns estudos experimentais, mas a literatura a respeito é controversa. As dismorfologias são produzidas fundamentalmente por exposições que ocorrem durante o período de embriogênese ou organogênese (primeiro trimestre), quando a estrutura básica do corpo e seus órgãos é formada. No período de crescimento e maturação fetal, que prolonga até o parto (segundo e terceiro trimestres), os efeitos mais frequentes são o retardo do crescimento intrauterino e as deficiências funcionais, incluindo as alterações neurocomportamentais, que aparecem após o nascimento. (PEREIRA, 2017 apud PAUMGARTTEN, 2013, p. 1486)

Não é de hoje que a legislação é omissa em diversos aspectos, todavia, com esse respaldo a Reforma Trabalhista, garantido aos empregadores acerca da manutenção da gestante na atividade que apresente agentes insalubres, demonstra tão simplesmente a falta de amparo superior para a garantia da geração de uma nova vida de forma saudável.

4.2 Regência do trabalho da Mulher após a Medida Provisória perder sua vigência

Muitas foram as incoerências encontradas com a atualização da Consolidação das Leis Trabalhistas, uma delas faz referência quanto à eficácia relacionada ao afastamento das gestantes e lactantes das atividades insalubres através de atestado médico, é o que aduz os incisos II e III da nova redação do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

- 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. (Brasil, 2017)

Como já fora supra mencionado, em relação a nova redação dos incisos II e III, do artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (2017), é explícito a sua ineficácia, razão pela qual, em se tratando de medicina do trabalho efetivamente aplicada, persiste a incredulidade em face as condutas que serão praticadas pelos médicos, ora especializados em obstetrícia, todavia, com raso conhecimento da realidade do chão de fábrica vivenciado por suas pacientes, uma vez depositada toda a sua confiança em detrimento da sua saúde e a do seu filho.

Além da questão primordial em relação à saúde da gestante e do nascituro em casos em que não forem afastados dos agentes nocivos, por falta de atestado, ou até mesmo por desconhecimento acerca de seus direitos, podem as empresas virem a ser responsabilizadas ao pagamento de indenizações de alto montante, em decorrência de possíveis prejuízos sofridos pela trabalhadora e feto.

Neste cenário, é perceptível o quão despreparados encontram-se os legisladores na criação de dispositivos legais para reger a realidade vivida, sem que sejam realizadas pesquisas de campo para o entendimento do possível resultado quando aplicado na prática, especialmente no âmbito trabalhista,

onde cada empresa/fábrica é administrada de forma diversa, mesmo sendo pertencentes ao mesmo ramo. Dessa forma, evidente a falta de utilização do instrumento da dosagem, onde na maioria das vezes poderiam ser evitados resultados desvantajosos, independente da parte que vier a ser prejudicada.

4.3 Formas de Proteção/Prevenção da exposição à Mulher Gestante e Lactante à Agentes e Atividades Insalubres

Em um primeiro momento, é importante frisar que a principal forma de proteção à saúde dos trabalhadores é a eliminação dos agentes insalubres na fonte, todavia, essa opção, na maioria das vezes, demanda altos custos e se torna operoso em comparação a outras alternativas de atenuação dos riscos, como por exemplo, o fornecimento de equipamentos de proteção individual, previsto na Norma Regulamentadora de nº 06 (seis) do Ministério do Trabalho ou até mesmo o pagamento do adicional de insalubridade, nos termos da Norma Regulamentadora de nº 15 (quinze) do Ministério do Trabalho.

Corroborar Sebastião Oliveira (2011):

No entanto, a exceção tornou-se a regra no Brasil. Em vez de eliminar a insalubridade na fonte ou de adotar medidas coletivas de neutralização, o empresário prefere a solução mais cômoda, mais barata, porém a menos eficiente: fornecer o equipamento de proteção individual – EPI. Para o trabalhador, muitas vezes, o EPI é sinônimo de desconforto, incômodo que limita as percepções, causando, algumas vezes, até mesmo a sensação de insegurança. (ALBUQUERQUE, 2017 apud OLIVEIRA, 2011)

Ademais, um dos princípios que regem o Direito do Trabalho, é o da proteção, sendo considerado o mais importantes no contexto laboral, fazendo-se responsável pela garantia de igualdade entre as partes, quer seja, empregador e empregado, diante da inferioridade de condições do empregado, facilitando desde já, na sua ausência, a facilitação na remoção de seus direitos.

Além do novo enunciado não manter muitos dos direitos trabalhistas adquiridos em geral, houve suprimimento em normas específicas, subtraindo prerrogativas antes conquistadas pelas mulheres em estado gravídico. Neste cenário, o novo dispositivo é até mesmo inconstitucional, em virtude da

Constituição Federal (1988) ter regulamentado a maternidade de forma especial, lhes assegurando vantagens em razão da situação de gestante/lactante.

Ainda, a própria Constituição Federal (1988), assegura em seu artigo 196 que a saúde é direito de todos e dever do Estado, veja-se:

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.

Não obstante, Paumgarten (2013) fortalece a importância da disponibilidade de um ambiente de trabalho saudável, especificamente para as gestantes:

A noção de que o organismo materno não protege totalmente o desenvolvimento embrionário de influências ambientais adversas, que prevalece desde a tragédia da talidomida, faz com que mulheres grávidas sejam, via de regra, afastadas de exposições a agentes físicos e químicos potencialmente nocivos no local de trabalho. (PAUMGARTTEN, 2013, p. 1486).

Segundo Melo (2017), já existe uma grande análise acerca dos critérios que os profissionais da saúde utilizarão para poder emitir o atestado para as mulheres que se encontram no estágio gravídico, uma vez que o médico obstetra, em sua grande maioria, não possui o conhecimento específico necessário sobre segurança e saúde no trabalho e também em relação ao ambiente de trabalho e suas atividades laborais, sendo fácil constatar de que o profissional que emitir um atestado declarando a aptidão da mulher gestante ou até mesmo lactante para uma atividade de risco, está automaticamente assumindo grande responsabilidade, inclusive nas áreas cível e penal.

Sabendo que a esfera responsável pelo segmento de promoção à Saúde e Segurança do trabalhador em uma empresa é o Serviço Especializado em Engenharia e em Medicina do Trabalho, lotado dentro do setor de Recursos Humanos, de acordo com a Norma Regulamentadora de nº 06 (seis) do Ministério do Trabalho, o mais adequado seria, através de análises do

Programa de Prevenções de Riscos Ambientais, conjuntamente com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, elaborados pelos próprios profissionais conhecedores de todas as atividades da empresa, a orientação pelo mesmo com a devida qualificação, quer dizer Médico do Trabalho, o pronunciamento acerca dos possíveis danos que poderão ser ocasionados a gestante e/ou lactante no que relaciona-se a exposição à agentes nocivos a saúde, porquanto, o que também já se é sabido que o médico responsável por esse período gestacional é o ginecologista/obstetra e pediatra no que tange à criança na fase de amamentação, dito isto, a reflexão que deve ser realizada acerca é que, muito provavelmente nenhum desses médicos particulares irão arriscar em não fornecer atestado que restrinja a gestante e/ou lactante dessas atividades e, se isso não ocorrer, também deve se levar em consideração que em sua grande maioria, esses profissionais não possuem o conhecimento adequado a realidade do chão de fábrica.

Neste sentido, conforme relata Siqueira e Bertolin (2015) no ano de 1834 surge, na Inglaterra, o Primeiro Serviço de Medicina do Trabalho instalado em estabelecimento fabril, por iniciativa de Robert Dernham, proprietário de uma fábrica têxtil. Ciente da necessidade que seus empregados fossem acompanhados por médico, aconselhou-se com o seu próprio médico, o Dr. Robert Baker, o que lhe deu como resposta:

Coloque no interior da sua fábrica o seu próprio médico, que servirá de intermediário entre você, os trabalhadores e o público. Deixa-o visitar a fábrica, sala por sala, sempre que existam pessoas trabalhando, de maneira que ele possa verificar o efeito do trabalho sobre as pessoas. E se ele verificar que qualquer dos trabalhadores está sofrendo a influência de causas que possam ser prevenidas, a ele competirá fazer tal prevenção. Dessa forma você poderá dizer: meu médico é a minha defesa, pois a ele dei toda a minha autoridade no que diz respeito à proteção da saúde e das condições físicas dos meus operários; (SIQUEIRA, BERTOLIN, 2015, p. 136)

É de extrema importância salientar, que a empresa deverá dispor de programas muito bem elaborados para garantir a saúde de todos os trabalhadores, principalmente as gestantes e lactantes que necessitam de cuidados ainda maiores quando não houver afastamento das mesmas dos locais que incidem riscos danosos, dispondo de criteriosas orientações e

treinamentos referente à utilização, higienização, guarda e substituição dos equipamentos de proteção individual, conforme Norma Regulamentadora de número 06 (seis) do Ministério do Trabalho (Brasil, 1978), bem como o monitoramento de sua saúde através da realização dos exames periódicos dispostos no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

A Federação Brasileira das Associações de Ginecologia e Obstetrícia – Febrasgo. Reforma Trabalhista: Febrasgo questiona alteração na Consolidação das Leis Trabalhistas que limita proteção a gestante (2017), analisa o quanto esse item da reforma trabalhista pode colocar em situação de risco a mulher grávida ou em período de amamentação e o quanto dificulta, em particular, a atribuição do profissional da saúde:

[...] a proposta não é boa nem para as gestantes nem para os ginecologistas, aos quais caberá a responsabilidade, caso a legislação seja alterada, de conceder atestados, mesmo sem acesso a todas as informações que lhe permitiriam avaliar os perigos que determinados trabalhos representariam para uma gestante.

Contribui a advogada especialista em direito trabalhista, Helena Lahr, apontando que essa medida tem aspectos tanto positivos quanto negativos para a empresa. O positivo, é que o empregador não terá que realocar à grávida e lactante para ambientes salubres, ou seja, sem risco. “O outro aspecto, é que a companhia corre o risco de assumir valores significativos de indenização, caso ocorra danos à saúde da mãe, do feto ou do bebê.” (Kanda, 2017)

A mulher grávida também poderá rescindir o contrato de trabalho quando este for prejudicial à gestação, assegurada pelo artigo 394 da Constituição das Leis do Trabalho, conforme determinação médica, não sendo necessário conceder aviso prévio, ensejando, talvez, mais uma forma de o empregador deixar de cumprir com os devidos deveres contratuais, uma vez que a empregada realizando o pedido de demissão, renuncia alguns direitos onde teria em caso de uma demissão quando não mais assegurada pela estabilidade legal, ou até mesmo, o faz pelo próprio empregador estar amparado por normas os quais o desobriga, na falta de

atestado médico, a alteração de atividade ou setor enquadradas como insalubres.

Destarte, artigo 394 da Consolidação das Leis Trabalhistas: “Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.” (Brasil, 1943)

Concomitante a taxa de fecundidade diminuindo, dando assim maiores oportunidades às mulheres exercerem suas profissões e compatibilizarem com a maternidade, faz-se que não somente a sociedade e/ou os empregadores criem mecanismos para a garantia de proteção à maternidade, mas também o governo seja atuante, promovendo políticas que propiciem à gestante/ lactante um ambiente de trabalho com qualidade, permitindo assim, segurança à saúde de todos os envolvidos e um desenvolvimento hígido ao nascituro. (PEREIRA, 2017, p. 18)

Diante de tudo o que foi pesquisado, e, tendo em vista a dificuldade da ponderação/eficácia entre o que é lei e o que poderá ser feito para minimizar possíveis danos para a saúde dos indivíduos envolvidos, pode-se afirmar que será árdua a tarefa da aplicação dessa alteração legal, por todos os caminhos que deverão ser percorridos para se chegar em uma solução que alcance o bem-estar de todos, justamente pela evidência de que tanto as mulheres gestantes trabalhadoras, quanto o nascituro, encontram-se prejudicados com a nova redação dos dispositivos em questão, ficando a mercê de atestados médicos para que possam ser protegidas da exposição de agentes danosos, levando em consideração que, em muitos casos, não possuem acesso à essas informações quanto aos seus direitos e também a hipossuficiência em relação aos seus empregadores, consequência da sua situação de vulnerabilidade.

CONCLUSÃO

Ao término desta pesquisa, conclui-se que o Direito do Trabalho é o caminho para uma condição essencial de realização dos homens e mulheres na sociedade, possibilitando o exercício da dignidade humana, por ser considerado um Direito Fundamental, instituído na Constituição Federal de 1988, uma vez que é através do trabalho que se é alcançado a percepção para sustento próprio e da família.

Apesar da constante luta para se alcançar a igualdade entre os sexos, é importante frisar que a mulher estando no período gravídico engloba muitas diferenças em face do homem, onde, naturalmente, exige-se cuidados muito maiores, os quais devem ser divididos por toda sociedade, inclusive pelo próprio empregador, todavia, em se tratando da realidade legislativa vivida no Brasil nada na prática pode ser assegurado na sua íntegra, onde ainda quem está em um nível mais alto economicamente, possui o poder de mando, principalmente no ditar as regras onde futuramente os assegura de possíveis ações em sua face.

O presente estudo abordou o assunto acerca da perda considerável da proteção à maternidade garantida à trabalhadora que, com a nova redação do dispositivo, pode vir a ser exposta a agentes nocivos no ambiente laboral a partir da análise do artigo 394-A, inserido na Consolidação das Leis Trabalhistas pela Lei 13.477/2017, que autoriza a trabalhadora gestante ou lactante a exercer suas atividades laborais em ambientes insalubres de grau mínimo e médio, conseqüentemente, podendo comprometer o desenvolvimento hígido do nascituro ou bebê.

Logo, a alteração objeto do trabalho, pode ser considerada como um regresso na legislação trabalhista em relação à proteção à maternidade, na medida em que determina o afastamento das trabalhadoras gestantes e/ou lactantes somente quando há exposição a agentes insalubres em grau máximo, excedendo dessa forma, direitos considerados fundamentais pela Constituição Federal 1988, onde suprema legislação dedicou uma regulamentação diferenciada, assegurando às gestantes/lactantes vantagens em razão de seu momentâneo estado.

Embora se acredite na competência do poder legislativo ao criar/alterar uma norma, percebe-se que o novo dispositivo em nada foi favorável, uma vez que os resultados futuros, muito possivelmente, restarão prejudiciais para uma das partes, quiçá, para ambas. Veja-se, que em detrimento do não afastamento da gestante e/ ou lactante de atividades consideradas nocivas para a sua saúde, muitas vezes por falta de informação principalmente da empregada em relação aos seus direitos, poderá vir a comprometer sua saúde, e de má sorte, a de seu filho, sendo assim, no final das contas, poderá pleitear uma indenização em face de seu empregador, o que resulta em problemáticas ainda maiores, que foram resultados de uma “simples” alteração, justificando o legislador estar adaptando a norma a atual realidade.

Mudanças legislativas, para o bem geral, devem ser muito bem recebidas, porém, desde que não viole, primordialmente, direitos fundamentais instituídos pela Constituição Federal de 1988, uma vez que a análise deve ser criteriosa, desde já, é da consciência de todos que os tempos são outros, a sociedade caminha em paralelo a todas as atualizações. No entanto, no que tange ao aspecto gestação, pressupõe-se que esse fenômeno fisiológico não encontra-se alterado, os cuidados sempre deverão (ia) ser os mesmos, independente da modernização das gerações.

O estudo do tema proporcionou visualizar a extrema importância de cuidados que o legislador deve ter sempre quando houver a necessidade de criação e/ou alteração de uma norma, principalmente, quando se tratar de um diploma com tamanha importância, por se tratar de ser baseado no esforço humano produtivo, o qual deveria ser pauta de proteção, especialmente quando se tratar de trabalhadoras gestantes, responsáveis pelas próximas gerações de empregados.

Também, a presente pesquisa constatou, a falta de um estudo técnico, baseado na realidade dos locais de trabalho comparados com as necessidades humanas, bem como, a prova de que esse tipo de alteração não seja prejudicial para quem exercer a função, pois, o que deveria ser regra, a retirada de um direito alcançado, somente deveria acontecer após comprovação de que a mudança será vantajosa para ambas as partes.

Ademais, frisa-se o quanto ainda vivenciamos a desigualdade entre os sexos, principalmente ao relacionar-se ao trabalho, pois, percebe-se que o conceito de isonomia ainda não é conhecido por todos, veja-se, que o primordial do mesmo é que o tratamento de igualdade deve ser aplicado aos iguais e desigualmente aos desiguais, nos termos artigo 5º “*caput*” da Constituição Federal de 1988.

Assim, é possível concluir que o tema da presente pesquisa é de extrema importância, pois mesmo com o passar dos anos permanece atual, haja vista a necessidade de um grande trabalho a ser realizado para que se alcance, de forma completa, o reconhecimento das necessidades da mulher, em especial no período gestacional, pois a ela pertence a grande responsabilidade da geração dos futuros trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Reforma Trabalhista: Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade**. [S. 1.]: 2017.

Disponível em:

<<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tecnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista--aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>>. Acesso em 28 abr. 2018.

ATLAS, Manuais de Legislação. Segurança e Medicina do Trabalho. 65. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ALBUQUERQUE, Ana Paula Souza de. **A proteção da gestante no ambiente de trabalho insalubre e a aplicação do novo artigo 394-A, da Consolidação das Leis do Trabalho**. [S. 1.]: 2017.

Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/62978/a-protecao-da-gestante-no-ambiente-de-trabalho-insalubre-e-a-aplicacao-do-novo-artigo-394-a-da-consolidacao-das-leis-do-trabalho#_ftn5>. Acesso em 11 ago. 2018.

ASSIS, Rosiane Hernandez de. **A Inserção Da Mulher No Mercado de Trabalho**. [S.1.]: 2009.

Disponível em:

<http://www.convibra.org/2009/artigos/140_0.pdf>. Acesso em 28 abr. 2018.

BARONAV, Tamára. **A Conquista Do Voto Feminino, em 1932**. Rio Claro, 2014.

Disponível em:

<<https://jornalggn.com.br/noticia/a-conquista-do-voto-feminino-em-1932>>. Acesso em 29 abr. 2018.

BALOGH, Giovana. **Reforma Trabalhista: o que muda para as gestantes e para as mães**. São Paulo, 2017.

Disponível em:

<<http://www.maeedepeito.com.br/reforma-trabalhista-o-que-muda-para-gestantes-e-para-as-maes>>. Acesso em 04 nov. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 5 de out. de 1988.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 12 ago. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ, 1 de mai. de 1943.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 28 abr. 2018.

BRASIL. Lei nº 6.136, de 07 de novembro de 1974. Inclui o salário maternidade entre as prestações da previdência social. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 7 de nov. de 1974.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Lels/1970-1979/L6136.htm>. Acesso em 28 abr. 2018.

BRASIL. Lei nº 7.787, de 30 de junho de 1989. Dispõe sobre alterações na legislação de custeio da previdência social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 30 de jun. de 1989.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7787.htm>. Acesso em 28 abr. 2018.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre a situação jurídica da Mulher Casada. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 27 de ago. de 1962.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/1950-1969/L4121.htm>. Acesso em 29 abr. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as leis nº 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] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 13 de jul. de 2017.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em 04 nov. 2017.

BRASIL. Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. 2017. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 14 de nov. de 2017.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em 28 abr. 2018.

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo: LTr, 2000.

COAN, Edivania. **O Processo De Expansão Da Participação Feminina No Mercado de Trabalho Catarinense**. Florianópolis, SC: 2008.

Disponível em:

<<http://tcc.bu.ufsc.br/Economia292162>>. Acesso em 28 abr. 2018.

CRUZ, Adson Pereira da. **Princípios do Direito do Trabalho**. [S.1.]: 2016. Disponível em:

<<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9656/Principios-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em 29 abr. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

PORTAL DA EDUCAÇÃO TECNOLOGIA EDUCACIONAL LTDA. **Direito do Trabalho – Conceitos Básicos**. São Paulo: [20--?]

Disponível em:

<<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/direito/direito-do-trabalho-conceitos-basicos/24540>>. Acesso em 29 abr. 2018.

FEBRASGO, Federação Brasileira das Associações de Ginecologia e Obstetrícia. **Reforma Trabalhista: Febrasgo questiona alteração na Consolidação das Leis do Trabalho que limita proteção a gestante**. São Paulo, 2017.

Disponível em:

<<https://www.febrasgo.org.br/noticias/item/174-reforma-trabalhista-febrasgo-questiona-alteracao-na-clt-que-limita-protecao-a-gestante>>. Acesso em 04 nov. 2017.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

JOTA. **Reforma Trabalhista e suas distorções**. [S.1.]: 2017.

Disponível em:

<<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/reforma-trabalhista-e-suas-distorcoes-20092017>>. Acesso em 03 mai. 2018.

KANDA, Denise. **Reforma Trabalhista: atividades insalubres, gestantes e férias**. [S.1.]: 2017.

Disponível em:

<<http://economia.ig.com.br/2017-08-16/reforma-trabalhista.html>>. Acesso em 29 abr. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MELO, Raimundo Simão de. **Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre**. Jul. 2017.

Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir-gravida-lactante-local-insalubre>>. Acesso em 04 nov. 2017.

MOZART, Victor Russomano. **Comentários a CLT**. Volume 1. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

NAKAGAWA, Fernando; LINDNER, Julia ; FARIA, Thiago. **Com 50 votos favoráveis o Senado aprova reforma trabalhista**. [São Paulo]: 2017.

Disponível em:

<<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,senado-aprova-reforma-trabalhista,70001886124>>. Acesso em 29 abr. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTR, 2012.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, 2011.

PAUMGARTTEN, Francisco José Roma. **Doenças da reprodução e malformações congênitas relacionadas com o trabalho**. In: MENDES, René (organizador). **Patologia do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atheneu, 2013.

PEREIRA, Maria da Conceição Maia. **Visão Crítica do Artigo 394-A da CLT: Proibição do trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre**. Belo Horizonte, 2017.

Disponível em:

<<http://www.fumec.br/revistas/pdmd/article/viewFile/5521/2787>>. Acesso em: 12 ago. 2018.

QUADROS, Grazielle de Matos. **A discriminação do Trabalho da mulher no Brasil**. Porto Alegre, 2011.

Disponível em:

<http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_2/grazielle_quadros.pdf>. Acesso em 28 abr. 2018.

RENGEL, Marcelo May. **Proteção Da Mulher Na Relação De Emprego**. Itajaí, 2008.

Disponível em:

<<http://siaibib01.univali.br/pdf/Marcelo%20May%20Rengel.pdf>
<https://jornalggn.com.br/noticia/a-conquista-do-voto-feminino-em-1932>>. Acesso em 29 abr. 2018.

SANTOS, Idaleiryane da Silva. **A Evolução dos Direitos das Gestantes**. Goiânia, 2015.

Disponível em:

<file:///C:/Users/STI/Downloads/A%20evolucao%20dos%20direitos%20da%20g estante%20-%20Direito%20(1).pdf>. Acesso em 28 abr. 2018.

SENADO, Notícia. **Aprovada a reforma trabalhista**. Brasília, DF: jul. 2017.

Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/11/aprovada-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em 05 dez. 2017.

SILVA, Abrão Miranda da. **O direito do Trabalho da mulher e a maternidade**. Abr. 2007.

Disponível em: <[http://www.ambito-](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1751)

[juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1751](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1751)>.

Acesso em 04 nov. 2017.

SIQUEIRA, José Francisco; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Direito no Brasil de 1930 a 1946**. Volume 1. São Paulo: Atlas, 2015.

SOUZA, Francisco Igor Souza Ferreira de. **A Reforma Trabalhista: Impactos da Lei N. 13.467/2017 Sobre o Princípio da Proteção**. Brasília, DF: 2017.

Disponível em:

<http://bdm.unb.br/bitstream/10483/18863/1/2017_FranciscoIgorSilvaFerreiradeSouza.pdf>. Acesso em 28 abr. 2018.

YAZLLE, M. E. H. D. **Nutrição na gestação e lactação**. In: OLIVEIRA, J. E.;

MARCHINI, J. S. Ciências Nutricionais. São Paulo: Sarvier, p. 253-263, 1998.

Disponível em <[http://www2.fcfar.unesp.br/Home/Pos-](http://www2.fcfar.unesp.br/Home/Pos-graduacao/AlimentoseNutricao/juliana_dametto-completo.pdf)

[graduacao/AlimentoseNutricao/juliana_dametto-completo.pdf](http://www2.fcfar.unesp.br/Home/Pos-graduacao/AlimentoseNutricao/juliana_dametto-completo.pdf) pág. 15>. Acesso em 28 abr. 2018.