

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE -UERN
CAMPUS AVANÇADO DE NATAL - CAN
CURSO DE DIREITO

RAWLINSON JOSÉ DE CARVALHO

**O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHADO HÍGIDO: o que
mudou na relação empregador/empregada e quais as implicações
decorrentes dessa mudança**

NATAL-RN

2019

RAWLINSON JOSÉ DE CARVALHO

O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHADO HÍGIDO: o que mudou na relação empregador/empregada e quais as implicações decorrentes dessa mudança

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Campus Avançado de Natal da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, como requisito para obtenção de título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Marcelo Roberto Silva dos Santos.

NATAL-RN

2019

RAWLINSON JOSÉ DE CARVALHO

O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHADO HÍGIDO: o que mudou na relação empregador/empregada e quais as implicações decorrentes dessa mudança

Artigo apresentado à Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN – como requisito obrigatório para obtenção de título de bacharel em Direito.

Natal/RN, 16 de setembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Professor Me. Marcelo Roberto Silva dos Santos
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN
Orientador

Professor Me. Dijosete Veríssimo da C. Júnior
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN
Membro

Professor Esp. Bruno José Souza de Azevedo
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN
Membro

© Todos os direitos estão reservados a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do(a) autor(a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu(a) respectivo(a) autor(a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

Catálogo da Publicação na Fonte.
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

C331d Carvalho, Rawlinson José de
O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO
HÍGIDO: o que mudou na relação empregador empregada
e quais as implicações decorrentes dessa mudança. /
Rawlinson José de Carvalho. - Natal/RN, 2019.
29p.

Orientador(a): Prof. Me. Marcelo Roberto Silva dos Santos.

Monografia (Graduação em Direito). Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

1. Direito. 2. Meio ambiente do trabalho. 3. Saúde e segurança do trabalhador. 4. Normas regulamentadoras. I. Santos, Marcelo Roberto Silva dos. II. Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. III. Título.

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pela Diretoria de Informatização (DINF), sob orientação dos bibliotecários do SIB-UERN, para ser adaptado às necessidades da comunidade acadêmica UERN.

O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO HÍGIDO: o que mudou na relação empregador/empregada e quais as implicações decorrentes dessa mudança

Rawlinson José de Carvalho¹

RESUMO: O Meio Ambiente é o espaço físico onde a trabalhadora desenvolve suas atividades laborais e se expõe aos agentes nocivos e a riscos acentuados que podem causar danos a sua saúde física, psíquica e mental, bem como a redução dos níveis de qualidade de vida. É dever do empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. O presente texto aborda questões relacionadas ao Meio Ambiente do Trabalhador. As leis que regulam as atividades laborais, quais os mecanismos de proteção da mulher trabalhadora. As obrigações do empregador e da empregada. As sanções pelo descumprimento das leis relacionadas ao Meio ambiente laboral. Órgãos que tem competência de fiscalizar o cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalhador, promover a regularização do ambiente de trabalho e punir os infratores. Por fim, apresenta os setores que atuam dentro das empresas com o fim mitigar as formas de trabalho prejudiciais a saúde e segurança do trabalhador, dando destaque ao Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho. Saúde e segurança do trabalhador. Normas regulamentadoras.

ABSTRACT: The Environment is the physical space where the employee develops her work activities and exposes herself to harmful agents and to marked risks that can cause damages to her physical and mental health, as well as the reduction of the levels of life quality. It is the duty of the employer to comply with and enforce the safety and occupational health standards, to instruct employees through service orders as to the precautions to be taken to avoid occupational accidents or illnesses. In this sense, the present text addresses issues related to the Worker's Environment. The laws that regulate labor activities, which are the protection mechanisms of working women. The obligations of the employer and the employee in the work environment. Sanctions for non-compliance with laws related to the Work Environment. Offices that have the authority to supervise compliance with the worker's safety and health standards, promote the regularization of the work environment and punish violators. Finally, presents the sectors that work within the companies in order to mitigate the forms of work detrimental to the health and safety of the worker highlighting the Specialized Service of Engineering of Safety and Occupational Medicine, SESMT in portuguese, and of the Internal Commission of Prevention of Accidents, CIPA in portuguese.

Keywords: Work Environment. Occupational health and safety. Regulatory standards.

¹ Discente do curso de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Graduado em Ciências Econômicas. Pós-graduado, *lato sensu*, em Docência no Ensino Superior. Funcionário do Banco do Brasil S/A. E-mail: rawlinsonjc@gmail.com.

SUMÁRIO: 1.INTRODUÇÃO. 2. PRINCÍPIOS NORTEADORES DE PROTEÇÃO AO AMBIENTE DE TRABALHO. 3. NORMAS DE DIREITO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. 4. O PAPEL DO EMPREGADOR E DA EMPREGADA NAS QUESTÕES QUE ENVOLVEM SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. 5. A REFORMA TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES NO TRABALHO DAS MULHERES. 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1 - INTRODUÇÃO

A Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) em seu artigo 1º afirma que “*todos os seres humanos nascem livres e iguais, em dignidade e direitos*”. Nesse mesmo diapasão a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 traz como um dos fundamentos “*a dignidade da pessoa humana*” (artigo 1º, III) apontando para os direitos e garantias fundamentais, inerentes à personalidade humana, indispensável e essencial a própria condição do ser humano como ser livre. De sorte que, embora a Carta Magna descreva a dignidade da pessoa humana como fundamento legal, trata-se de um conceito ainda muito abrangente, o que dificulta a formulação de uma definição jurídica a respeito, por ter sua definição e delimitação muito amplas e por englobar diversas concepções e significados.

A dignidade da pessoa humana tem valor espiritual, supremo e moral, intrínseco ao ser humano, que se manifesta de forma consciente e determinável, atraindo todos os direitos fundamentais inerentes ao próprio homem, devendo ser respeitado por todos e pelo Estado.

De sorte que os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, por se constituírem em um direito social, fazem parte dos direitos humanos e, conseqüentemente, daquilo que se busca quando se faz alusão a dignidade da pessoa humana, tendo como um de seus elementos a igualdade entre as pessoas.

O Direito do Trabalho surge, basicamente, em resposta a desigualdade entre empregador e empregado, este sendo hipossuficiente nas relações estabelecidas com aquele, no sentido de que não é forte o suficiente para negociar livremente sua força de trabalho. Sendo por isso que o Direito do Trabalho tem como principal característica a proteção do trabalhador. Tal proteção não se atem apenas a questões pecuniárias, mas, e principalmente, em relação à saúde, a segurança e a qualidade de vida do trabalhador.

Para alcançar níveis de saúde, segurança e qualidade de vida condizente com o que a lei e a doutrina estabelecem e com o que se espera das relações de trabalho é que órgãos são criados a fim formular leis complementares para o controle, fiscalização e punição dos infratores.

Já o Meio Ambiente é o espaço físico onde o empregado desenvolve suas atividades laborais e se expõe aos agentes nocivos e a riscos acentuados que podem causar danos a sua saúde física, psíquica e mental, bem como a redução dos níveis de qualidade de vida.

Conforme estabelece o Art. 157 da CLT, em seus incisos I e II, é dever do empregador “*cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais*” e é dever do Estado fiscalizar, intervir e penalizar, quando necessário, nas relações de trabalho que possa causar danos a dignidade da pessoa humana, conforme Art. 156, I, II e III.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro do mesmo ano de sua publicação, alterou a relação empregada/empregador em diversos pontos.

A Reforma Trabalhista, em seu bojo normativo, traz diversas alterações, restrições e flexibilizações de direitos trabalhistas, de condições de saúde e de segurança do trabalho, sobretudo da mulher, colocando em xeque princípios constitucionais relacionados ao seu trabalho, jornada, licença maternidade e afastamentos.

Dentre os pontos alterados destacamos aqui aqueles que mais impactam diretamente o labor feminino, tendo em vista que foram atacados direitos fundamentais, como por v.g. a possibilidade da manutenção laboral da gestante e da lactante em ambientes insalubres, colocando a vida, tanto da mulher quanto da criança ou do nascituro, em risco.

A Reforma Trabalhista regulamentou a terceirização do trabalho, entendendo-se como tal “*o ato pelo qual a empresa produtora, mediante contrato, entrega a outra empresa certa tarefa para que esta a realize habitualmente com empregados desta*”. O termo “terceirização” nasceu no Brasil com a real intenção do empresariado brasileiro em repassar a “terceiro”, ou seja a outrem, a posição de empregador e, assim, se desvincular da responsabilidade direta pelos encargos decorrentes da relação empregatícia.

Outra mudança significativa advinda com a Reforma Trabalhista foi o teletrabalho, que trata da prestação de serviço fora da empresa com utilização de tecnologia de comunicação, em atividade que não se constitua como trabalho externo. Esses trabalhadores, segundo a nova redação do art. 62 da Reforma Trabalhista, não são abrangidos pela legislação quanto ao capítulo da CLT que trata da jornada de trabalho. Antes a CLT restringia as possibilidades do trabalho a distância a ofícios e tarefas considerados incompatíveis com os

horários normais de trabalho. Contudo, a nova legislação, no capítulo II-A, detalha como se dará a prestação de laboral, no qual se destaca o art. 75-E, informando que:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Outro ponto que merece destaque e que diz respeito tanto aos homens quanto as mulheres é a mudança nos itens que constituem o salário. Antes, as diárias para viagem que excedessem 50% do salário recebido pelo empregado, as porcentagens e abonos pagos pelo empregador eram computados como salário. A partir da Reforma, esses pagamentos deixam de integrar a remuneração do empregado e, por isso, os encargos trabalhistas e previdenciários deixam de incidir sobre eles.

Nesse contexto, o presente trabalho descreve as mudanças ocorridas na Reforma Trabalhista que afetaram diretamente as mulheres que estão no mercado de trabalho, apontando as possíveis implicações dessas mudanças para o meio ambiente de trabalho das mulheres, bem como da saúde das trabalhadoras.

2 - PRINCÍPIOS NORTEADORES DE PROTEÇÃO AO AMBIENTE DE TRABALHO

O ordenamento jurídico ambiental brasileiro tem como base alguns princípios que norteiam e protegem o ambiente do trabalho, a saber: a) Princípio da precaução; b) Princípio da prevenção; c) Princípio da melhoria contínua; d) Princípio da participação; e) Princípio do poluidor pagador.

Para esse trabalho destacaremos apenas dois deles: o princípio da precaução e o princípio da prevenção, considerados aqui como os mais relevantes para esse estudo.

O princípio da precaução diz respeito a ações antecipadas que protegem a saúde das pessoas e dos ecossistemas. De sorte que todas as medidas de precaução antecipada para proteção do meio ambiente não devem ser postergadas sendo o interessado obrigado a provar que as intervenções ambientais não trarão dano algum ao meio ambiente.

Milaré comentando acerca desse princípio, diz que a “*incerteza científica milita em favor do meio ambiente, carregando-se ao interessado o ônus de provar que as*

*intervenções pretendidas não trarão consequências indesejadas para o meio ambiente*². O uso desse princípio é aplicado com o fim de evitar o menor risco ao meio ambiente. Rodrigues, por sua vez, destaca que *“tem-se utilizado o postulado da precaução quando pretende-se evitar risco mínimo ao meio ambiente, nos casos de incerteza científica acerca de sua degradação”*³.

Enquanto o princípio da precaução busca mitigar risco cuja incerteza científica domina o cenário, o princípio da prevenção adota medidas mitigatórias de danos ambientais passíveis de precisa mensuração. Como bem define Antunes:

O princípio da prevenção aplica-se a impactos ambientais já conhecidos e dos quais se possa, com segurança, estabelecer um conjunto de nexos de causalidade que seja suficiente para identificação de impactos futuros. Com base no princípio da prevenção, o licenciamento ambiental e, até mesmo, os estudos de impacto ambiental podem ser realizados e são solicitados pelas autoridades públicas. (...) O licenciamento ambiental, na qualidade de principal instrumento apto a prevenir danos ambientais, age de forma a evitar e, especialmente, minimizar e mitigar os danos que uma determinada atividade causaria ao meio ambiente, caso não fosse submetida ao licenciamento ambiental.⁴

Assim, esses princípios norteiam, também, o ambiente laboral, quando fornece as diretrizes fundamentais que auxiliam na melhoria do ambiente de trabalho.

No mais, as normas de direito à saúde e segurança do trabalho previstas no ordenamento jurídico complementam as diretrizes que orientam o funcionamento do ambiente de trabalho, como será visto a seguir.

3 - NORMAS DE DIREITO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST), defende que

a saúde dos trabalhadores é condicionada por fatores sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais relacionados ao perfil de produção e consumo, além de fatores de risco de natureza físicos, químicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos nos processos de trabalho particulares.⁵

Nesse sentido,

o Direito do Trabalho tem atualmente o seu fundamento nos Direitos Humanos, na imprescindibilidade do seu mote básico, o Princípio da Proteção, para a garantia do

² MILARÉ, Édis. **Direito do Meio Ambiente**. 4. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005, p. 167.

³ RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Elementos de Direito Ambiental**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005, p. 150.

⁴ ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2008, p. 45.

⁵ **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST)**, de 12 de novembro de 2004, p. 6.

seu objetivo principal, a defesa da Dignidade da Pessoa Humana do ser trabalhador, ultrapassando-se assim, a questão da ambivalência (conquista e concessão).⁶

Assim, o direito ao trabalho digno, saudável e pleno é um direito fundamental de segunda dimensão que integra o princípio da dignidade da pessoa humana, mandamento constitucional e fundamento, que serve de norte para o art.º 5º e 6º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, e precisa ser promovido, estimulado e protegido em qualquer esfera de trabalho, seja ela empresarial ou não, pois tais medidas são de ordem pública, indisponíveis e inerente à função estatal de promover a Saúde e Segurança do Trabalho.

A convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no plano internacional, orienta todos os países signatários a implantarem obrigações ao empregador e ao empregado sobre normas para a promoção da saúde e segurança no trabalho, assim como normas referentes ao meio ambiente de trabalho. Conforme estabelecido no artigo 4º da mesma convenção:

Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.

A Constituição brasileira de 1988, a Constituição Cidadã, faz menção em seus primeiros artigos a temas relacionados a direitos fundamentais e direitos individuais, em consonância com os tratados internacionais, dos quais o Brasil se tornou signatário. Direitos como o de ir e vir, ao lazer, a educação, a segurança, a saúde, ao trabalho e ao meio ambiente hígido. Todos relacionados à dignidade da pessoa humana e fundamentado na Carta Magna que traz no artigo 200 a base legal para a proteção à saúde do trabalhador e ao ambiente do trabalho sadio, *in verbis*:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...)

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Ministério Público do Trabalho na proteção do Direito do Trabalho**. Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. esp. 01, p. 59-69, 2011. <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a05v24nspe1.pdf>, p. 61.

(...)

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.⁷

Já o Art. 7º, XXII, CF/88, aduz que os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais passa pela “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;*”

A Lei 6.638, de 31 de agosto de 1981, trata da Política Nacional do Meio Ambiente (PNMA), em seu artigo primeiro faz menção aos incisos VI e VII do art. 23 e ao art. 235 da Constituição, a fim de afirmar sua validade junto a sociedade. No art. 2º, dessa mesma lei, está definido seu principal objetivo, qual seja:

A Política Nacional do Meio Ambiente tem por objetivo a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando assegurar, no País, condições ao **desenvolvimento sócio-econômico**, aos interesses da segurança nacional e à **proteção da dignidade da vida humana...**(grifo nosso).⁸

Nota-se, portanto, a estreita relação entre Desenvolvimento e o Meio Ambiente do Trabalho. De sorte que estão previstas questões relacionadas ao Meio Ambiente, por serem essenciais para a manutenção de sua integridade física, do bem-estar e da qualidade de vida dos homens, pois é dele que se extrai matéria-prima para produção de bens.

O conceito de Meio Ambiente do Trabalho é depreendido da ideia de local onde as pessoas executam suas atividades laborais e está assim posto:

o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc)⁹.

Para Edwar Abreu Gonçalves, Meio Ambiente do trabalho, além do espaço físico onde são executadas as atividades laborais, é o ambiente onde se fazem presentes agentes que possam prejudicar a saúde, a integridade física e a qualidade de vida do trabalhador, definindo-o como sendo:

⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 de outubro de 2017.

⁸ BRASIL. **Política Nacional do Meio Ambiente** – Lei 6.938, de 31 de agosto de 1981.

⁹ FIORILLO, C. A. P.. **CURSO DE DIREITO AMBIENTAL BRASILEIRO** - 4a edição. 2003, p. 52.

espaço físico no qual são desenvolvidas atividades profissionais produtivas e onde se fazem presentes os agentes físicos, químicos, biológicos, mecânicos, ergonômicos e outros, naturais ou artificiais que, associados ou não, podem desencadear reações biopsicofisiológicas e sociais com repercussões na saúde, na integridade física e na qualidade de vida do trabalhador.¹⁰

Com vistas a essa definição de meio ambiente do trabalho, a tutela jurídica busca garantir condições mínimas de dignidade para o desempenho do trabalho, observando a necessidade de que seu desenvolvimento se dê de forma hígida, salubre e segura, visando à incolumidade física e psíquica daquele que labora, conforme esclarece Jardim:

A norma de proteção ao meio ambiente do trabalho têm por objetivo resguardar o trabalhador e sua saúde, garantindo seu desenvolvimento enquanto pessoa humana, amparado pelo valor social do trabalho, propiciando-lhe meios dignos para o bom desempenho de suas funções.¹¹

A Constituição Federal de 1988 em seus Art's. 196 e 197, trata a saúde coletiva como um direito difuso caracterizado por um conjunto de ações que buscam, promover, prevenir, recuperar ou restabelecer a saúde mental, física e estrutural de um grupo determinado de pessoas em situação de vulnerabilidade social como a mulher, criança, o sentenciado, idoso e a gestante, cabendo ao Poder Público, através do Sistema Único de Saúde-SUS, e de forma descentralizada, intersetorial e em dinamismo, dispor nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle.

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.

Art. 197. São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado.¹²

Diante do exposto, entende-se que é dever da sociedade como um todo primar pela saúde, a segurança e a qualidade de vida dos trabalhadores.

¹⁰ GONÇALVES, E. A.; A GONÇALVES, J. ALBERTO. **Segurança e Saúde no Trabalho em 2000 Perguntas e Respostas**. 5. ed. São Paulo: LTr Editora Ltda, 2010. v. 1. 1071p. Pág. 9.

¹¹ JARDIM, Leila Maria de Souza. **O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável**. 2015.

¹² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 de outubro de 2017.

A seguir trataremos das responsabilidades do empregador e do empregado no âmbito do ambiente de trabalho.

4 – O PAPEL DO EMPREGADOR E DO EMPREGADO NAS QUESTÕES QUE ENVOLVEM SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A saúde e segurança no trabalho são fatores de extrema importância para o desenvolvimento econômico e social do país e necessita de ações dos mais diversos atores sociais, em especial do Estado. Para LENZA as ações e serviços de saúde são de relevância pública, mas não exclusiva do Estado:

São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado. 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.¹³

As políticas de assistência à saúde da mulher, no Brasil, vêm passando, na atualidade, por uma séria de construções, mudanças e evoluções através da mobilização, atuação e controle tanto do governo, como de entidades não governamentais, organismos internacionais e de direitos humanos com foco no combate às iniquidades sociais em saúde que grande parte da população de mulheres passa.

Todavia, de acordo com a Lei, cabe aos empregadores “*cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho*” (CLT, Art. 157, inciso I) e a Constituição Federal dispõe em seu artigo 7º que o trabalhador tem o direito a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*” (Inciso XXII) o que, certamente, inclui o fornecimento de equipamentos de prevenção de doenças, instalações higiênicas, bem como equipamentos para a prevenção de acidentes de trabalho para os funcionários.

De sorte que é de responsabilidade dos empregadores o dever de proporcionar condições laborais que atendam a previsão legal, como prevê o art. 157 da CLT em seus incisos I, II e III, *in verbis*:

¹³ LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;¹⁴

A prevenção de doenças laborais, bem como a prevenção de acidentes de trabalho é de responsabilidade das empresas que geram os riscos. Dessa forma, compete ao empregador, de acordo com as Normas Regulamentadoras (NR), treinar pessoal para realizar a prevenção de acidentes. As empresas podem ter um Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT – de acordo com a NR4), a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA – de acordo com a NR5). Quando o estabelecimento não se enquadrar em nenhuma das normas citadas acima, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos das NR's. Desta forma a empresa indicará um trabalhador que, após capacitação fornecida pelo empregador, será responsável pela prevenção de acidentes de trabalho na empresa.

Aos empregados cabe o dever de observar as normas de segurança e medicina do trabalho exigidas tanto pelo empregador quanto pelos órgãos de fiscalização e controle de ambiente de trabalho. O empregado tem a obrigação de colaborar com o empregador para que as medidas de prevenção e precaução sejam eficazes. O não cumprimento das observações exigidas pelo empregador pode ensejar punição disciplinar ao empregado, conforme disposto no art. 158, parágrafo único, da CLT, segundo o qual “*constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada*”:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.¹⁵

Assim, se o empregado, por exemplo, deixar de usar um equipamento de segurança necessário quando da operação de determinada máquina, estará sujeito a punição disciplinar, podendo, inclusive, culminar com demissão por justa causa. Embora, em regra, a punição comece com advertência, passando pela suspensão, poderá ensejar dispensa motivada. A lei não estabelece gradação entre as penalidades disciplinares, contudo o juiz

¹⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas** - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 25 de outubro de 2017

¹⁵ IDEM

pode, não sendo observado o princípio da razoabilidade e o bom senso pelo empregador, suspender tal sanção.

Os artigos 155 e 200 da CLT estabelece que a competência para regulamentar a matéria de saúde e segurança do trabalhador cabe, de forma complementar, ao Ministério do Trabalho e Emprego, “*in verbis*”:

Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

(...)

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:¹⁶

Deve-se salientar que o Art. 7º, XXII, CF/88, também normatiza a questão em comento, logo, a mesma tem fundamento constitucional.

A competência de fiscalizar o cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalhador, promover a regularização do ambiente de trabalho e punir os infratores fica por conta da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 156 da CLT:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.¹⁷

Compete ainda a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego realizar inspeção prévia de todos os novos empreendimentos, como previsto no art. 160 da CLT, “*Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação*”

¹⁶ IDEM

¹⁷ IDEM

*das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho”.*¹⁸

Assim, a lei regulamenta as normas de Direito do Trabalho e determina quem são os responsáveis por fiscalizar e fazer cumprir o que for determinado, a fim de que as relações de trabalho e emprego se dê em um ambiente hígido, promovendo o desenvolvimento social e econômico preconizado na Constituição brasileira.

5 – A REFORMA TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES NO TRABALHO DAS MULHERES

A Lei 13.487 de 13 de julho de 2017, que entregou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 e foi complementada com a Medida Provisória 808/17, alterou 97 artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e 7 outros artigos de normas diferentes, acabou registrando a maior mudança do tipo realizada desde 1967. Dentre elas, a lei permite que patrões façam acordos para alterar, caso a caso, 13 pontos que antes eram fixados legalmente, incluindo jornada de trabalho, intervalo para descanso e férias. Embora anteriormente fosse possível realizar tais acordos, caso houvesse redução de direitos ou ferissem a legislação, poderiam ser contestados na Justiça.

Embora a MP 808/2017 tenha tido validade no âmbito da prática trabalhista desde sua publicação, o ordenamento jurídico brasileiro em seu §§ 3º e 7º do art. 62 da Constituição Federal, estabelece que toda medida provisória deve ser objeto de aprovação pelo Congresso Nacional, sob pena de perder sua validade, *in verbis*:

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional.

§ 3º As medidas provisórias, ressalvado o disposto nos §§ 11 e 12 perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de sessenta dias, prorrogável, nos termos do § 7º, uma vez por igual período, devendo o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes.

§ 7º Prorrogar-se-á uma única vez por igual período a vigência de medida provisória que, no prazo de sessenta dias, contado de sua publicação, não tiver a sua votação encerrada nas duas Casas do Congresso Nacional.¹⁹

Foi o que ocorreu, decorrido o prazo previsto legalmente, a medida não foi submetida ao Congresso para aprovação. Portanto, perdeu sua validade a partir de 23 de abril de 2018.

¹⁸ IDEM

¹⁹ Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

De qualquer forma, mesmo perdendo sua validade, a partir da data de sua publicação a medida produziu efeitos jurídicos durante o período em que esteve vigente, ou seja, a contar de 14/11/2017 até 22/04/2018. Neste período, todos os atos praticados pelo empregador com base na MP 808/2017, foram válidos e possuem amparo legal.

A tabela a seguir destaca as principais alterações decorrentes da perda de validade da MP 808/17, conforme veremos:

REFORMA TRABALHISTA - NOVAS MUDANÇAS A PARTIR DE 23/04/2018		
Tema Trabalhista	O que Valia com a MP 808/2017 (14/11/2017 a 22/04/2018)	O Que Vale a Partir de 23/04/2018
Jornada 12 x 36	As partes só poderiam estabelecer este tipo de jornada mediante convenção coletiva ou acordo de trabalho.	As partes podem estabelecer este tipo de jornada também mediante acordo individual de contrato de trabalho.
Dano Extrapatrimonial (Bens Jurídicos Tutelados)	Eram considerados bens juridicamente tutelados (inerentes à pessoa natural) a etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física.	São considerados bens juridicamente tutelados (inerentes à pessoa natural) a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física.
dano moral (Valor da Indenização)	O valor da indenização dos danos morais era definido como base no limite máximo dos benefícios do RGPS, de acordo com os parâmetros estabelecidos pelo § 1º do art. 223-G da CLT.	O valor da indenização dos danos morais é definido como base no salário contratual do empregado, podendo de ser de até 3, 5 ou 50 vezes o último salário contratual do ofendido, dependendo do grau de natureza da ofensa (§ 1º do art. 223-G da CLT).
Contrato Intermitente Qualidade de Segurado remuneração menor que o SM	Só era garantida a manutenção da qualidade de segurado do RGPS e o cumprimento de carência para concessão de benefícios no contrato intermitente, ao trabalhador que complementasse (no mês) o recolhimento da diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo (SM) mensal ao INSS, caso o valor recebido fosse	Independentemente do valor recebido no mês (ainda que menor que o salário mínimo), será garantido ao trabalhador sob contrato intermitente a manutenção da qualidade de segurado do RGPS e o cumprimento de carência para concessão de benefícios.

	menor que o SM.	
Contrato Intermitente Afastamento por mais 15 dias	O § 13º no art. 452-A da CLT estabelecia que, havendo afastamento por acidente, doença ou salário maternidade, o benefício será pago diretamente pela Previdência Social a partir do início da incapacidade, ficando a empresa isenta do pagamento dos 15 primeiros dias previstos pelo § 3º do art. 60 da Lei 8.213/91, nos casos de afastamento por acidente ou doença.	No caso de afastamento por doença ou acidente no contrato intermitente, o pagamento dos 15 primeiros dias previstos pelo § 3º do art. 60 da Lei 8.213/91, deverão ser pagos pela empresa.
Contrato Intermitente Quarentena	Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderia prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de 18 meses, contado da data da demissão do empregado.	O empregado registrado por meio de contrato por prazo indeterminado e que for demitido, poderá ser contratado de imediato sob a forma de contrato intermitente.
Verbas Integração remuneração	O § 1º do art. 457 da CLT estabelecia que integravam o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador. O §2º do mesmo artigo estabelecia que, ainda que habituais, não integravam a remuneração do empregado as parcelas de ajuda de custo (limitadas a 50%), o auxílio-alimentação, diárias para viagem (qualquer valor) e os prêmios.	Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. Não integram a remuneração ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo (qualquer valor), auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem (qualquer valor), prêmios e abonos.
Gorjeta	A gorjeta não constituía receita própria dos empregadores, destinava-se aos trabalhadores e deveria ser distribuída segundo os critérios de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.	A gorjeta passa a ser receita própria dos empregadores, salvo previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, distribuídas nos termos do art. 457 da CLT.
Empregada	A empregada gestante deveria ser	Sem prejuízo de sua remuneração,

Gestante	<p>afastada, enquanto durasse a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exerceria suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.</p> <p>O exercício em atividade insalubre em grau médio ou mínimo só era permitido se houvesse autorização do médico de confiança da gestante.</p> <p>A empregada lactante seria afastada da atividade insalubre (em qualquer grau) quando houvesse recomendação médica.</p>	<p>nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:</p> <p>I - atividades consideradas insalubridade em grau máximo, enquanto durar a gestação;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>
Empregado trabalhador autônomo	<p>Era vedado a contratação de trabalhador autônomo com cláusula de exclusividade, sob pena de se caracterizar a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT.</p>	<p>A contratação de trabalhador autônomo pode ser feita mediante cláusula de exclusividade na prestação de serviços, sem que se caracterize a qualidade de empregado.</p>

Fonte: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/mp808-2017-perde-a-validade.htm>

Vale salientar que o art. 2º da Medida Provisória 808/2017 estabelecia que o disposto na Lei 13.467/2017 se aplicaria, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes, ou seja, aos contratos existentes antes da Reforma Trabalhista.

O detalhe é que a Lei 13.467/2017 não fala nada sobre sua aplicabilidade nos contratos, o que faz com a perda da validade da MP gere esta incerteza, ficando nas mãos da Justiça do Trabalho definir esta questão quando for acionada para tal.

Além das alterações já descritas acima, a Reforma trouxe importantes mudanças no que diz respeito ao trabalho da mulher que merecem ser estudadas com um olhar mais clínico, tendo em vista que elas ocupam cada vez mais espaço no mercado de trabalho. Mesmo assim, continuam ocupando as piores posições nesse mercado e tendo menos condições de negociar com os patrões pelas diversas peculiaridades que só alcançam o universo feminino. Elas se saem pior em diversos indicadores quando comparadas com homens, ocupam poucos cargos de comando, ganham menos e têm taxas de desemprego

maiores em todas as regiões do país, bem como são as principais vítimas do assédio sexual. O que faz com que muitas delas recorram a ocupações frequentemente marcadas por salários baixos e informalidade. Vale destacar que em todas as situações as mulheres negras enfrentam desafios particularmente maiores.

Dentre as mudanças ocorridas pela Reforma Trabalhista que atingiram diretamente as mulheres trabalhadoras, o Artigo 394-A da CLT chama à atenção por se tratar da questão do trabalho das mulheres grávidas em atividades insalubres, o que antes era terminantemente proibido passou a ser aceito nos seguintes termos:

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

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

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

§ 1º ...

§ 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."(NR)²⁰

A mudança provocou diversas críticas e questionamentos como os do Procurador Regional do Trabalho Raimundo Simão de Melo, a saber:

Em primeiro lugar, questiona-se se os atestados médicos serão mesmo garantia de proteção para a mulher e o feto, porque o médico pode não ter o conhecimento específico necessário sobre segurança no trabalho e não ir examinar o local de trabalho.

Em segundo lugar, o trabalho de grávidas e lactantes em ambientes insalubres poderá afetar não apenas a trabalhadora, mas os recém-nascidos e mesmo os futuros seres humanos, promovendo-se com isso padrão predatório da força de trabalho já

²⁰ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas** - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 25 de outubro de 2017.

antes do nascimento dos futuros trabalhadores, quando começarão a ser atingidos por agentes contaminantes de adoecimento.²¹

Deve-se observar que a insalubridade é caracterizada pelo trabalho em contato com agentes biológicos, físicos e químicos, ou seja, bactérias, vírus, poeira tóxica, venenos e germes que podem claramente prejudicar a saúde física e mental da mulher. Além disso, são percebidas violações ao direito à vida, saúde, integridade física e a dignidade e expectativa de vida do bebê ainda em formação.

De sorte que os reflexos das mudanças nesses termos da lei, já chegou ao judiciário, pois a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos impetrou Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 5938 – questionando o trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres. O Ministro do Supremo Tribunal Federal, Alexandre de Moraes, no dia 30 de abril de 2019, concedeu liminar para suspender o dispositivo da lei que admite a possibilidade de grávidas e lactantes desenvolverem atividades insalubres. A ação questiona justamente o artigo 394-A da Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista, que trata do afastamento da empregada de atividades insalubres somente nos casos em que “*apresentar atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento*” durante o período de gestação ou lactação.

Na decisão o Ministro do STF, Alexandre de Moraes, destacou que a proteção à maternidade e a integral proteção à criança são:

direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em juntar um atestado médico. A medida cautelar suspendeu a eficácia da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017.

²²

Embora não seja uma decisão definitiva, a medida coloca em cheque os contratos de trabalho que estão sendo formalizados com vistas nesse artigo da lei. Pois, até que o Plenário do STF julgue a ADI 5938, todas as mulheres que estiverem descritas na situação prevista no artigo 394-A da CLT, terão seus contratos de trabalho sob a decisão ora estabelecida.

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

²² <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>

Destaque-se também outro ponto da Reforma Trabalhista que afeta profundamente as mulheres, que é o “*tabelamento da indenização por dano extrapatrimonial*”. Conhecido também como dano moral, ocorre a partir da ofensa a bens como a honra, a imagem, a intimidade, a sexualidade e a integridade física da pessoa. A mudança aqui fica por conta da instituição de um teto para a indenização, vinculado ao salário do ofendido.

Tendo em vista que as mulheres ainda recebem salários menores do que os homens, a mudança faz parecer que a dor da mulher não tem valor equivalente a dor do homem, pois pelo dano equivalente ao do homem receberá indenização inferior. Além do mais, isso também provoca diferenças de indenização mesmo entre as mulheres.

Nas palavras do então ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ives Gandra Martins Filho, “*o salário não é o parâmetro mais justo para calcular essa indenização*”.

Vale salientar que o artigo 5º da Constituição Federal preconiza igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações na defesa efetiva da isonomia entre homens e mulheres, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Há outro ponto importante e violador de normas de saúde e segurança no trabalho, que é a possibilidade de redução do repouso ou intervalo para jornadas de mais de seis horas diárias, de um hora para trinta minutos, conforme disposição do artigo 611-A da CLT. Um trabalhador que labora mais de seis horas diárias necessita de um tempo que seja suficiente para alimentar-se, fazendo com que o sistema digestivo processe os alimentos e nutrientes necessários a recomposição das energias usadas durante o período laboral, sem a qual não terá condições de render o quanto exigido pelo empregador. Sem falar da necessidade de descanso para ajudar na recomposição das forças.

Com relação às horas de labor, de que trata o art. 71 da CLT, era claro quando dizia que:

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo,

de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.²³

O art. 59-A da CLT, que faculta

às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.²⁴

O art. 611-A da mesma, versa sobre o fato de que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, conforme transcrito abaixo:

a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.²⁵

Os artigos 59-A e o 611-A, ambos da CLT, atacam diretamente os direitos das mulheres trabalhadoras, por elas, em sua maioria, terem dupla jornada de trabalho, e as vezes até tripla jornada. Pois, quando, por qualquer razão que seja, não puderem laborar o quanto de horas exigidas pelo empregador correm o risco de serem demitidas.

Para GARCIA, há limitação na jornada de trabalho com vistas a proteger a saúde, a segurança e a vida do trabalhador.

A jornada de trabalho, a qual é regulada pelo Direito, tem natureza de ordem pública, pois há interesse social na sua limitação, em proteção da saúde, da segurança e da vida do trabalhador, preservando e concretizando a sua dignidade como pessoa.²⁶

Apesar de a reforma determinar que convenções e acordos coletivos prevalecem sobre a lei em alguns pontos, o próprio texto lista temas que não podem ser negociados.

Alguns desses temas dizem respeito especificamente ao trabalho das mulheres. Dentre os quais, não podem ser negociados a licença-maternidade, que deve ter duração mínima de 120 dias, inclusive em caso de adoção, e a proteção do mercado de trabalho da mulher, com incentivos específicos, garantidos por lei, conforme estabelece as políticas de assistência à saúde da mulher já consolidadas no Brasil. Outro caso, por exemplo, é a

²³ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas** - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943.

²⁴ IDEM

²⁵ IDEM

²⁶ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa Garcia. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Grupo Gen, 2017.

estabilidade no emprego de gestantes, que não podem ser demitidas por até cinco meses depois do parto gozando do direito conhecido como licença maternidade.

A licença maternidade consiste no benefício previdenciário que garante às mães um período de afastamento do seu posto de trabalho, a fim de fornecer um crescimento e desenvolvimento saudável do bebê e a formação de vínculo entre ela e a criança. Trata-se, portanto, não apenas de um direito a trabalhadora, mas também e, principalmente, ao direito da criança de ter o afeto e cuidados maternos durante tempo suficiente à sua formação.

Sobre esse aspecto é preciso dizer que o tempo de licença maternidade concedido pela legislação trabalhista brasileira, mesmo após mudança de quatro para seis meses, nunca foi suficiente para suprir a necessidade de cuidados continuados e intensos que uma criança necessita no início da vida^{27, 28}. Após a volta ao trabalho a mulher necessitará de uma rede de apoio familiar e do Estado (creches, postos de saúde, hospitais etc.) para complementar seu cuidado gerando demandas econômicas talvez maiores do que se teria caso o cuidado à criança fosse realizado pela própria mãe.

Vale salientar que durante esse período, a funcionária continua recebendo o mesmo valor da sua remuneração mensal, que será paga pelo empregador. Inclusive, se houver reajustes salariais ou de outros benefícios, esse aumento deverá ser acrescido ao salário da empregada que está em licença maternidade.

Embora o direito à licença maternidade seja uma estabilidade provisória que impede a demissão da empregada, está assegurada no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, bem como na Súmula nº 244, do TST.

Portanto, a estabilidade após licença maternidade é um direito já assegurado e que traz tranquilidade às gestantes que dependem do seu trabalho para sobreviver.

Além dos já citados anteriormente, há outros artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas que tratam da prevenção à discriminação no trabalho por causa do sexo, idade ou cor, e outros artigos que cuidam da proteção da mulher no ambiente de trabalho, que também não podem ser negociados.

²⁷ PESSOA, Luciana Fontes et al . Sistemas de cuidados e o discurso de diferentes cuidadores do Rio de Janeiro: evidências de trajetória de desenvolvimento. **Estud. psicol. (Campinas)**, Campinas , v. 33, n. 1, p. 71-82, mar. 2016 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2016000100071&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 14 set. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02752016000100008>.

²⁸ VASCONCELOS, Maria Lucíola et al . Cuidado à criança menor de seis meses no domicílio: experiência da mãe primípara. Esc. Anna Nery, Rio de Janeiro , v. 23, n. 3, e20180175, 2019 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-81452019000300202&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 14 set. 2019. Epub 18-Abr-2019. <http://dx.doi.org/10.1590/2177-9465-ean-2018-0175>.

6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A promulgação da Constituição Federal em 05 de outubro de 1988 marca a conquista e o avanço da promoção dos direitos sociais e fundamentais como saúde, educação, assistência e trabalho digno, inclusive para combater as situações de vulnerabilidade e exclusão social que a mulher perpassou durante sua história.

A Lei, as Normas, as Empresas, a Trabalhadora, as entidades responsáveis pela prevenção de acidentes e os Órgãos de controle e fiscalização, trabalham juntos com o propósito de desenvolver econômica e socialmente o país com vistas a preservar a dignidade da pessoa humana, em obediência aos princípios constitucionais. Cada agente participante do sistema trabalhista como um todo, desenvolve papel importante buscando proporcionar as trabalhadoras condições de ganho não só financeiro, mas, principalmente, em qualidade de vida que seja condizente com a legislação nacional e internacional de proteção à vida e ao direito da pessoa humana.

Contudo, mesmo havendo controle e fiscalização do ambiente de trabalho as mulheres continuam ocupando as piores posições no mercado trabalho e tendo menos condições de negociar com os patrões pelas diversas peculiaridades que só alcançam o universo feminino.

Elas se saem pior em diversos indicadores quando comparadas com homens, ocupam poucos cargos de comando, ganham menos e têm taxas de desemprego maiores em todas as regiões do país, bem como são as principais vítimas do assédio tanto sexual quanto moral. O que faz com que muitas delas recorram a ocupações frequentemente marcadas por salários baixos e informalidade. Somando tudo isso, percebe-se que a qualidade de vida e a dignidade das mulheres são diminuídas no mercado de trabalho.

Em todas essas situações as mulheres negras enfrentam desafios particularmente maiores em decorrência, principalmente, da raça, mas também devido ao baixo nível de escolaridade e à pobreza, fatores que as obriga a começar a trabalhar muito cedo, e aos aspectos históricos de racismo que as acompanham ao longo de suas vidas.

O que se espera é que os trabalhadores em geral e, especialmente as trabalhadoras, tenham melhores condições de trabalho para desenvolverem suas atividades laborais de forma segura e saudável com o fim de terem qualidade de vida e dignidade. Todavia, as alterações

implantadas com a Reforma Trabalhista à Consolidação das Leis Trabalhistas provocou retrocesso quanto às questões relativas à saúde e segurança no ambiente de trabalho.

As situações biológicas e físicas da mulher precisam ser consideradas dentro e fora do contrato de trabalho e terem uma atenção especial do legislador. Por isso, medidas de compensação e proteção do trabalho da mulher devem ser consideradas, ampliadas e consolidadas e, durante a gestação especialmente, devem ser associadas às políticas de saúde para todas as trabalhadoras e seus conceitos e pelo bem de toda a sociedade.

Ficou claro, por exemplo, que se trata de imprudência possibilitar a gestante/lactante o desenvolvimento de atividades em ambientes insalubres, pois colocaria tanto a trabalhadora quanto o feto em situação iminente de risco. Tanto é que o Ministro do Supremo Tribunal Federal, Alexandre de Moraes, no dia 30 de abril de 2019, concedeu liminar para suspender o dispositivo da lei que admite a possibilidade de grávidas e lactantes desenvolverem atividades insalubres, fato ocorrido após a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos impetrar Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 5938 – questionando o trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres.

Outrossim, a irrazoabilidade concernente ao dano moral proporcional ao salário da trabalhadora, tendo em vista que ainda se observa que as trabalhadoras recebem salários inferiores aos dos homens, mesmo quando desenvolvem a mesma atividade. O que faz parecer que a dor e o sentimento delas são inferiores aos dos homens, fato pouco provável.

Outro ponto que precisa ser observado é que as mudanças trarão crescimento da demanda pelos serviços de saúde pública e da previdência social, o que acarretará prejuízo aos empregadores, tendo em vista a necessidade de afastamento das trabalhadoras e, ao mesmo tempo, aumentará o custo do serviço público que vai ter que arcar com as demandas da saúde e da previdência social decorrentes desses afastamentos.

O trabalho digno é essencial para a sustentação e progresso das nações. São os trabalhadores, com sua energia de trabalho e disposição, que desenvolvem a nação com suor e força, dando sustentação, também, aos meios de produção em troca de uma remuneração muitas vezes irrisória. É preciso que haja novas e melhores políticas de proteção à vida e dignidade do trabalhador, pois este é detentor de garantias fundamentais de integridade física e mental dentro e fora do trabalho, por meio de normas de Higiene, Saúde e Segurança do Trabalho que não podem ser restringidas por nenhuma legislação ulterior.

De modo que, alterações, como as listadas neste trabalho, precisam ser combatidas desde a sua origem para que as trabalhadoras não sofram danos que não possam ser reparados.

Diante disso, urge a necessidade de revisão das alterações ocorridas no ambiente de trabalho provenientes da Reforma Trabalhista, aqui destacadas e, não só dessas, mas de todas que, de alguma forma, possam trazer prejuízos à saúde e segurança das trabalhadoras bem como das desigualdades delas decorrentes.

REFERÊNCIAS

ALCALA, Humberto Nogueira. **A dignidade da pessoa humana e os direitos econômicos, sociais e culturais: uma aproximação latino-americana**. Revista de Direito Privado 20:156-83, 2004.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 11^a ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2008.

AQUINO, E. M. L; MENEZES, G. M. S. & MARINHO, L. F. B. **Mulher, saúde e trabalho no Brasil: desafios para um novo agir**. Disponível em: <<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/0742.pdf>>. Acesso em: 10 de setembro de 2019.

ÁVILA, Humberto. *Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 4.ed. rev. 2.tir. São Paulo: Malheiros, 2005.

AZEVEDO, Antônio Junqueira de. **Caracterização jurídica da dignidade da pessoa humana**. Revista dos Tribunais 797:11-26, 2002.

BARCELLOS, Ana Paula de. **Curso de direito constitucional**. 11^a d. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 16.ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

BRASIL. **Cadernos de Atenção Básica. Saúde do Trabalhador**. N. 05. Brasília: Ministério da Saúde, 2002.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas** - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 de outubro de 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 de outubro de 2017.

BRASIL, **Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5)**: Portaria nº 3.214, do Ministério do Trabalho do Brasil, de 1978.

BRASIL. **Política Nacional do Meio Ambiente** – Lei 6.938, de 31 de agosto de 1981.

BRASIL. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST)**, de 12 de novembro de 2004, p. 6.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Ministério Público do Trabalho na proteção do Direito do Trabalho**. Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. esp. 01, p. 59-69, 2011. <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a05v24nspe1.pdf>

CROSSETTI, M. G. O. Revisão integrativa de pesquisa na enfermagem o rigor científico que lhe é exigido [editorial]. **Rev Gaúcha Enferm**, Porto Alegre (RS), v. 33, n. 2, p. 8-9, 2012.

DANTAS, Paulo Roberto de Figueiredo. **Direito Constitucional**. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2008.

FIORILLO, C. A. P.. **CURSO DE DIREITO AMBIENTAL BRASILEIRO** - 4a edição. 2003.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa Garcia. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Grupo Gen, 2017.

GONÇALVES, E. A. **Segurança e Saúde no Trabalho em 2000 Perguntas e Respostas**. 5. ed. São Paulo: LTr Editora Ltda, 2010. v. 1. 1071p.

<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/10/01/Que-pontos-da-reforma-trabalhista-afetam-mais-as-mulheres-segundo-duas-juristas>. Acesso em: 10 de julho de 2019.

JARDIM, Leila Maria de Souza. **O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/O-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>>. Acesso em: 02 de novembro de 2017.

MARTINS, Ana Maria Guerra. **Direito Internacional dos Direitos Humanos**. Coimbra: Almedina, 2006 .

MILARÉ, Édis. **Direito do Meio Ambiente**. 4. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

REIS, Jair Teixeira dos. **Curso de Direitos Humanos: teorias e questões**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Editora Ferreira, 2012.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Elementos de Direito Ambiental**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 23.ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D. CARVALHO, R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein** [Internet]. 2010 [cited 2016 July 16]; 8(1):102-6. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/eins/v8n1/pt_1679-4508-eins-8-1-0102.pdf

WHITTEMORE, R; NAF, K. The integrative review: updated methodology. **Journal of Advanced Nursing**, 52(5), 546–553, 2005.