

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO EM DIREITO**

PAULA DALMÁS

**O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ADAPTADO ÀS CONDIÇÕES DO
TRABALHADOR: A PROTEÇÃO DA MATERNIDADE**

**CAXIAS DO SUL
2012**

PAULA DALMÁS

**O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ADAPTADO ÀS CONDIÇÕES DO
TRABALHADOR: A PROTEÇÃO DA MATERNIDADE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito *Stricto Sensu* da Universidade de Caxias do Sul, como parte dos requisitos necessários para obtenção do título de Mestre em Direito Ambiental e Sociedade, linha de pesquisa: Direito Ambiental, Políticas Públicas e Desenvolvimento Socioeconômico.

Orientadora:
Prof^ª. Dra. Cristina Reindolff da Motta

**CAXIAS DO SUL
2012**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Universidade de Caxias do Sul
UCS - BICE - Processamento Técnico

D148m Dalmás, Paula

O meio ambiente do trabalho adaptado às condições do
trabalhador : a proteção da maternidade / Paula Dalmás. - 2012.
110 f. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado) – Universidade de Caxias do Sul,
Programa de Pós-Graduação em Direito, 2012.
“Orientação: Prof. Dr^a. Cristina Reindolff da Motta”

1. Direito do trabalho. 2. Direito do trabalho – Mulheres.
3. Ambiente de trabalho. 4. Direito do trabalho – Maternidade.
I. Título.

CDU 2.ed.: 349.2

Índice para o catálogo sistemático:

1. Direito do trabalho	349.2
2. Direito do trabalho – Mulheres	349.2-055.2
3. Ambiente de trabalho	331.4
4. Direito do trabalho – Maternidade	349.2:618.2

Catalogação na fonte elaborada pela bibliotecária
Márcia Servi Gonçalves – CRB 10/1500



UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL

**“O Meio Ambiente do Trabalho Adaptado às Condições do
Trabalhador: a proteção da maternidade”**

Paula Dalmás

Dissertação de Mestrado submetida à Banca Examinadora designada pela Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado da Universidade de Caxias do Sul, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de Mestre em Direito, Área de Concentração: Direito Ambiental e Novos Direitos.

Caxias do Sul, 31 de maio de 2012.

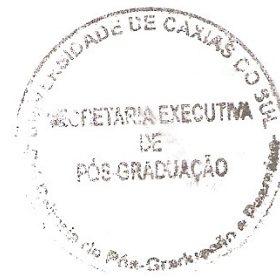
Banca Examinadora:

Prof. Dr. Cristina Reindolff da Motta (Orientadora)
Universidade de Caxias do Sul

Prof. Dr. Gilberto Stürmer
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Carlos Alberto Lunelli
Universidade de Caxias do Sul

Prof. Dra. Mara de Oliveira
Universidade de Caxias do Sul



CIDADE UNIVERSITÁRIA

Rua Francisco Getúlio Vargas, 1130 - B. Petrópolis - CEP 95070-560 - Caxias do Sul - RS - Brasil

Ou: Caixa Postal 1352 - CEP 95020-972 - Caxias do Sul - RS - Brasil

Telefone / Telefax (54) 3218 2100 - www.ucs.br

Entidade Mantenedora: Fundação Universidade de Caxias do Sul - CNPJ 88 648 761/0001-03 - CGCTE 029/0089530

Para meus pais, presença e incentivo constantes na
minha vida.

AGRADECIMENTOS

A Deus por me amparar nos momentos difíceis, por me mostrar o caminho quando estou em dúvida e me dar força para persistir.

Aos meus pais, Celso e Marlene, por todo amor e incentivo em cada conquista alcançada. Agradeço, de forma muito carinhosa, a crença absoluta que tiveram em minha capacidade de realização, o que, certamente me impulsionou a continuar.

À Professora Dra. Cristina Reindolff da Motta pelo acompanhamento, atenção e orientação neste trabalho.

Ao Professor Dr. César Augusto Modena por participar dos primeiros debates de formação de ideias para este trabalho.

Ao Professor Ms. Gilson César Borges de Almeida pelo incentivo e apoio durante a seleção do Mestrado, assim como a Ms. Fernanda Mazzochi, na época, sua estagiária docente.

À Professora Ms. Carla Simone Beuter pela oportunidade e pelo aprendizado no estágio de docência.

Às colegas e amigas da Sultécnica que tantas vezes me substituíram quando necessário e que tanto contribuíram com sua amizade.

À Universidade de Caxias do Sul pela oportunidade e, em especial, à funcionária Francielly Pattis pela dedicação.

E aos colegas de Mestrado pelos momentos de conhecimento compartilhados e de apoio.

RESUMO

A mulher ingressou no mercado de trabalho, mas não mudaram suas condições fisiológicas, e a gravidez e a maternidade são encargos biológicos das mulheres. Além das consequências individuais e familiares, devem-se observar as consequências sociais, econômicas e financeiras. É fundamental reconhecer-se a real necessidade de medidas protetivas e qual abrangência elas devem ter. Durante o período especial em que está em gestação, não pode ficar sujeita a condições de trabalho prejudiciais a sua pessoa e ao desenvolvimento do feto. A evolução do Direito do Trabalho demonstra preocupação com o meio ambiente laboral no sentido de desenvolver as condições oferecidas e de promover a adaptabilidade. O meio ambiente do trabalho está relacionado com a atuação humana e é o local onde o trabalhador exerce suas atividades profissionais e o afeta no exercício dessa ação. As condições desse ambiente são determinantes à saúde do trabalhador. Em vista disso, o Direito trata da sua proteção como direito fundamental no sentido de garantir uma vida digna e com qualidade aos trabalhadores. O ambiente de trabalho é determinante para a sadia qualidade de vida e uma faceta para a formação e a garantia da dignidade humana. Apesar da cultura de afastar a mulher do meio produtivo e mantê-la com nas obrigações familiares, hoje, a mulher tem plena igualdade de exercer a profissão que desejar. A Constituição Federal (CF/88) garante a igualdade entre gêneros, mas a realidade demonstra uma série de situações em que o trabalho da mulher é discriminado. Cabe ao Direito promover a igualdade. O tratamento diferenciado é justificado apenas em relação às condições peculiares da mulher e não é o de impor o papel de cada gênero à sociedade. Quando se trata da maternidade, que é um período especial, deve ela ser vista a partir de sua função social que é de a de dar origem às novas gerações. No entanto, não deve ser uma dificuldade para a mulher trabalhadora. O ônus pelo seu afastamento das atividades profissionais deve ser compartilhado por toda a sociedade. A legislação brasileira apresenta uma série de garantias como licença-maternidade e estabilidade à gestante. Durante esse período, deve ser-lhe garantida uma adaptabilidade especial no meio ambiente de trabalho, tendo em vista que ele poderá, em sendo inadequado, ser responsável por consequências sérias na gravidez.

PALAVRAS-CHAVE: Meio ambiente do trabalho. Direito fundamental. Trabalho feminino. Maternidade. Proteção ambiental.

ABSTRACT

Women joined labor market, but did not change their physiological conditions, and pregnancy and maternity are women's biological burden. Besides the impact on individuals and families, should be noted the social, economic and financial. It is important to recognize the real need for protective measures and what coverage they must have. During the special period that she is pregnant, can't be subjected to working conditions detrimental to her person and the development of the fetus. The evolution of Labor Law shows concern for the environment work to develop the terms offered and promote adaptability. Working environment is related to human activity and is place where employee performs his professional activities and affects him in exercise of that action. Conditions of this environment are crucial to health of workers as individuals. In view of this, Law deals with the protection of workers as fundamental right to ensure their dignity and quality of life. Work environment is key to a healthy quality of life and a facet of formation and ensuring human dignity. Despite a culture that keeps women away from work market and keeps them with family obligations, nowadays, women have full equality to practice as they wish. Federal Constitution guarantees gender equality but reality shows a series of situations in which women's work is discriminated. It is for the law to promote equality. Different treatment is justified only in relation to conditions peculiar to women and not to impose role of each gender to society. When it comes to motherhood, which is a special period, should be viewed from its social function to preserve new generations. However, it should not be a difficulty for working women. Onus for the removal of her professional activities should be shared throughout society. Brazilian laws provide a series of guarantees such as maternity leave and stability to pregnant. During gestation period should be granted a special adaptability of working environment to women, in order that it, if inappropriate, may be responsible for serious consequences of pregnancy.

Keywords: Working environment. Fundamental right. Female work. Motherhood. Environmental protection.

LISTA ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
CC	Código Civil
CEDAW	Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CP	Código Penal
DDT	Dicloro-Difenil-Tricloroetano
DP	Diagnóstico pré-natal
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PEC	Proposta de Emenda a Constituição
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
RPS	Regulamento da Previdência Social
SIMPLES	Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte
SUS	Sistema Único de Saúde
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	12
2.1 HISTÓRICO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ADEQUADO.....	12
2.2 EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO..	25
2.3 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DIREITO FUNDAMENTAL.....	30
3 MULHER E TRABALHO.....	40
3.1 A MULHER E O TRABALHO NO BRASIL	40
3.2 A NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO.....	48
3.3 A SITUAÇÃO ATUAL DO TRABALHO FEMININO	58
4 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E PROTEÇÃO DA MATERNIDADE	66
4.1 A GESTANTE E O LOCAL DE TRABALHO.....	66
4.2 TUTELA JURÍDICA DA MATERNIDADE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	72
4.3 NECESSIDADE DE MELHORAMENTO DO LOCAL DE TRABALHO EM FUNÇÃO DA MATERNIDADE	86
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	96
REFERÊNCIAS.....	101
ANEXO.....	109

1 INTRODUÇÃO

A gestação e a maternidade fazem parte da vida da maioria das mulheres. Na atualidade, inclui-se nessa rotina o trabalho fora do ambiente doméstico. Por conta disso, parte-se do pressuposto de que o período da maternidade, gestacional e de amamentação, merece uma tutela maior dentro do ambiente de trabalho, garantindo a segurança e a saúde da mãe e do nascituro.

O reconhecimento pela sociedade da condição especial em que a mulher se encontra durante o estado gravídico é necessário para proporcionar a adaptabilidade do ambiente de trabalho às características e limitações desse período. O esforço do Direito deve ser no sentido de garantir e promover a saúde da trabalhadora e do nascituro durante a gestação.

Nesse sentido, este estudo analisa bibliografia, jurisprudência e a legislação pertinente, avaliando condições e métodos, no meio ambiente do trabalho, que atendam às particularidades dos trabalhadores, em especial, da mulher gestante. A mulher gestante deve ser valorizada como trabalhadora no mercado de trabalho, destacando-se a importância social da proteção da saúde no ambiente de trabalho, visto como direito fundamental. Este estudo não esgotará o assunto, até porque há novidades todos os dias, mas abordará os aspectos principais do tema. Para isso, o assunto será dividido para que, progressivamente, o objetivo principal seja alcançado.

O capítulo inicial trata do meio ambiente laboral em geral, ou seja, de sua história, evolução, características, importância para o ser humano e objetivos a serem alcançados. A partir da Revolução Industrial, o local de trabalho passou por profundas alterações, mecanizando e facilitando trabalhos artesanais e abrindo espaço à formação de uma classe trabalhadora. Na esteira das normas de proteção do trabalhador, tratar-se-á das condições do local de trabalho, ou seja, do meio ambiente do trabalho.

O meio ambiente do trabalho adequado passou a fazer parte da relação de trabalho. A cultura da sociedade deve estar voltada, pois, a garantir a prevenção de riscos ambientais no trabalho por se tratar da saúde do cidadão e um direito de todos. Os riscos que um meio ambiente precário oferece têm repercussão imediata no campo individual, mas que, por fim, acabam esses atingindo a toda a sociedade,

caracterizando-se o direito ao meio ambiente do trabalho sadio como um direito difuso fundamental.

A sadia qualidade de vida está inserida no meio ambiente do trabalho sadio, sendo ele o local onde o ser humano desenvolve suas potencialidades. O bem-estar do trabalhador é, nesse sentido, objeto de estudo do Direito, para que promova o desenvolvimento das condições apropriadas a todos. Ainda: que identifique as diferenças de cada ser humano promovendo também a adaptabilidade do meio às condições de cada um, como será apresentado no presente estudo.

O segundo capítulo considera a mulher no trabalho e suas particularidades. Primeiramente, será focado o desenvolvimento da mulher, vista como trabalhadora. Com a análise da história do Brasil, será possível notar as limitações de trabalho que eram impostas às mulheres em vista do sexo. Ao longo dos anos, as mulheres e suas famílias foram, frequentemente, dependentes da renda que essas eram capazes de obter com seu trabalho, mas a regra era que ficassem resguardadas em suas casas ocupando-se apenas dos afazeres domésticos.

O contexto atual é de crescimento do número de empregos que são ocupados por mulheres com o aumento da reestruturação produtiva do capitalismo. As normas de emprego dominantes não fazem parte da realidade de muitos trabalhos realizados fundamentalmente por mulheres. São trabalhos precários, de tempo parcial e de baixa remuneração, mesmo quando as mulheres têm uma escolaridade superior à dos homens. Persiste a segmentação e a remuneração diferenciada. A dupla jornada permanece: a mulher que exerce atividade profissional fora de casa não deixa de ter as mesmas tarefas reprodutivas e domésticas.

A partir dessa visão global, será dado destaque especial ao princípio da igualdade de trabalho entre homens e mulheres. A necessidade de garantir igualdade de tratamento, no que tange a direitos e oportunidades, entre homens e mulheres, é fundamental para a sua inserção no mercado de trabalho. Com o levantamento das normas especiais sobre o trabalho de mulheres, presentes em nossa legislação, tratar-se-á da existência de práticas discriminatórias fáticas e da focalização de tendências.

Por conta disso, a posição de inferioridade que a mulher ainda ocupa no mercado de trabalho fica evidente com a apresentação de dados estatísticos e relatórios de convenções internacionais.

A seguir, será abordada a mulher como responsável pela maternidade, destacando-se a necessidade de tutela especial. A função social referente à da gravidez e à maternidade, renovando as gerações, traz consequências individuais e familiares, mas, mais importante que isso, consequências sociais por conta do ônus econômico e financeiro que acarreta.

Tratar-se-á, por fim, no terceiro capítulo, de tópicos sobre a necessidade de garantir um meio ambiente de trabalho adequado às mulheres em estado gestacional. As primeiras normas sobre a mulher gestante no local de trabalho são internacionais, e, em especial, oriundas de Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que influenciaram na legislação brasileira.

A finalidade de dar proteção à maternidade no ordenamento jurídico brasileiro terá seu destaque, abrindo espaço para a licença-maternidade e a estabilidade provisória da gestante.

Tratando-se de maternidade durante o contrato de trabalho, o instituto da licença-maternidade será destacado, observando-se: características, prazo, objetivos e consequências para a empregada e o empregador. Importante é observar que a responsabilidade sobre o custeio do salário-maternidade é do Estado analisando-se também as vantagens para as mulheres. O direcionamento atual para aumentar o período de licença-maternidade também terá seu enfoque.

A seguir, serão analisadas a estabilidade da gestante, sua caracterização e as consequências durante e após o contrato de trabalho. Ainda em destaque a empregada, serão vistas as medidas especiais que visam à proteção que deve ser dada à maternidade e que a Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) dispensa à trabalhadora gestante.

A função biológica reprodutiva não pode ser um obstáculo para ascender na carreira profissional, mas deve garantir o contato/convivência entre mãe e filho. Tendo em vista um bem maior que é a preservação da família, o meio ambiente do trabalho da mulher, em especial durante o período gestacional, precisa receber tutela diferenciada.

Tendo isso em vista, serão apresentadas situações em que o meio ambiente do trabalho pode ser prejudicial ou letal para o desenvolvimento da gestação. Com esse panorama, o objetivo é demonstrar que a trabalhadora não pode ficar à mercê das condições de trabalho que lhe são impostas pelo empregador em momento

delicado e sensível como o da gestação. Assim como a saúde do trabalhador tem que ser priorizada, a da mulher-gestante merece especial atenção.

Através da revisão de obras já publicadas sobre o tema para desenvolver o assunto, voltou-se o estudo para teorias doutrinárias, interpretação de normas jurídicas, jurisprudência e artigos. Partindo dos princípios gerais para inferir consequências nos casos particulares, analisar-se-á através de exame crítico dos dados coletados, as teorias que tratam da adaptabilidade do meio ambiente do trabalho às condições do trabalhador, dando destaque, posteriormente, à proteção da maternidade. Para isso, a forma de abordagem será explicativa e analítica, e o posicionamento dos estudiosos do tema proposto será hermenêutico com a interpretação do ordenamento jurídico e da dialética com vistas à verificação dos desígnios constitucionais e infraconstitucionais para verificar a evolução da realidade a partir das normas relativas ao ambiente de trabalho.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

No século XX, a sociedade começou a discutir e a se preocupar com os problemas do meio ambiente. Em geral, tratava de problemas referentes ao desmatamento descontrolado e à poluição que as fábricas geravam. Com o tempo, os estudos ambientais foram abrangendo mais aspectos, podendo-se, agora, tratar da proteção do meio ambiente como sendo a proteção do próprio ser humano.

A preocupação com a qualidade de vida e a proteção do meio ambiente é tema recente, pois são questões que só começaram a despertar interesse a partir da constatação da degradação dos recursos naturais e as consequências disso para o ser humano e para o desenvolvimento econômico.

2.1 HISTÓRICO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ADEQUADO

A Declaração de Estocolmo, de 1972, resultado da Conferência das Nações Unidas, proclamou como direito fundamental do homem o meio ambiente protegido para uma melhor qualidade de vida conforme consagrado no Princípio n. 1:

O homem tem direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequada em um meio cuja qualidade lhe permite levar uma vida digna e gozar de bem-estar e tem a solene obrigação de proteger e melhorar esse meio para as gerações presentes e futuras.

Dessa forma, o meio ambiente equilibrado passou a entrar no rol de direitos que precisam ser promovidos e respeitados. Apesar disso, foi uma conferência marcada pela discórdia entre países desenvolvidos e países em desenvolvimento e o Brasil não acatou as normas ambientais propostas, pois isso implicaria atrasos no seu desenvolvimento. Cabe ressaltar que, na década de 70 (séc. XX), o Brasil estava em plena ditadura militar, época em que a mentalidade predominante não questionava a degradação ambiental causada pela industrialização que era buscada a todo custo.

Mesmo assim, a conferência criou importantes princípios globais que influenciam na interpretação e composição de aspectos controvertidos do Direito. Foi em meados da década de 70, do mesmo século, que os sistemas constitucionais começaram a reconhecer o ambiente como valor digno de tutela. O meio ambiente

passou a ser tratado como um direito de alta hierarquia constitucional internacionalmente. Canotilho trata da constitucionalização do direito, como se lê:

A constitucionalização do ambiente emerge, nos primeiros momentos, em fórmula estritamente antropocêntrica, espécie de componente mais amplo da vida e dignidade humanas; só mais tarde, componentes biocêntricos são borrifados no texto constitucional ou na leitura que deles se faça; nesse último caso, pelo menos, mitigando a vinculação normativa exclusiva a interesses de cunho estritamente utilitarista.¹

Em 1992, a Declaração de Estocolmo foi reafirmada na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente, realizada no Rio de Janeiro. Trata-se de um marco histórico para o Direito Ambiental, pois foi nesse evento que foi aprovada a *Agenda 21*, documento em que os países se comprometem a buscar soluções para os problemas ambientais.

Logo, o meio ambiente equilibrado passa a receber importância para a efetivação da satisfatória qualidade de vida e para proporcionar condições para a sobrevivência da espécie humana. O ser humano não vive isolado no Planeta, pois depende de outros seres vivos e também dos inanimados. Estando esses protegidos, a interação do homem com o meio ambiente estará assegurada. Pode-se afirmar, portanto, que o pleno desenvolvimento da pessoa humana necessita de qualidade ambiental.

Ainda nos anos 80, do século passado, o Brasil começa a demonstrar preocupação com o meio ambiente aprovando a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, Lei 6.938, de 1981. A lei define o meio ambiente de forma ampla, realçando a interação e a interdependência entre o homem e a natureza. Segundo a lei, o meio ambiente é “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”, conceito que se extrai do art. 3º, inciso I.

Em 1988, foi recepcionada pela CF/88, que trata do tema no art. 225, como segue: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

¹ CANOTILHO, José Joaquim Gomes; LEITE, José Rubens Morato. *Direito Constitucional Ambiental brasileiro*. 2. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 64.

Percebe-se que a CF/88 impõe o entendimento de que o direito ao meio ambiente equilibrado é um dos direitos fundamentais, quando o considera “bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”, assunto que será abordado mais detalhadamente na sequência.

Na interpretação de Melo,² são dois os objetos de tutela ambiental: um *imediato* que é a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos e, outro *mediato*, que trata da saúde, segurança e bem-estar do cidadão, consoante se extrai do art. 3º, inciso I da Lei 6.938/81, que trata da vida em todas as suas formas, e do art. 225 da CF/88, que fala da qualidade de vida.

O art. 225 impôs ao Poder Público e à sociedade o dever de defender o ambiente por meio de leis, mas também por instrumentos eficazes. Dessa forma, trata-se de prevenir e não apenas de recuperar, ou melhor, de tentar recuperar o dano depois de já consumado. Dominar a natureza tem conduzido a civilização à catástrofe. A prevenção deve passar, portanto, pela orientação, fiscalização e educação ambiental.

As relações com a natureza estão ligadas às relações sociais. O bem, constitucionalmente protegido, não pode ser desmembrado em parcelas individuais, ele é de todos e repercute no bem-estar individual.

Por ora, ressalta-se o fato de que o conceito adotado – amplo e aberto – que, de acordo com Melo,³ o legislador fez por opção criar espaço positivo para a incidência da norma legal, busca tutelar todos os aspectos do meio ambiente (natural, artificial, cultural e do trabalho).

Apesar de ser a primeira impressão, quando se menciona meio ambiente, uma visualização do meio ambiente natural, com florestas, rios e animais, existem outros a serem considerados. A Constituição tutelou o tema de forma específica e global. A classificação que a doutrina apresenta tem por objetivo identificar os valores que cada um dos aspectos tem como sendo os mais importantes. A classificação é destacada a seguir.

Meio ambiente natural, ou físico, é constituído pelo solo, pela água, pelo ar atmosférico, pela flora e fauna. Aqui, a Constituição brasileira objetivou a

² MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 25.

³ MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 25.

preservação e a restauração dos processos ecológicos essenciais e a promoção do manejo das espécies e dos ecossistemas, bem como a preservação da flora e da fauna. Tudo está tutelado no art. 225, § 1º, incisos I e VII, incumbindo ao Poder Público a efetividade do direito.

O meio ambiente artificial está tutelado no art. 225 e também no art. 182, que trata das políticas urbanas, no art. 5º, inciso XXIII, que institui a função social da propriedade, e no art. 21, inciso XX, que trata da competência da União para instituir diretrizes de desenvolvimento urbano. Os bens que visa tutelar são a sadia qualidade de vida e a dignidade da pessoa humana. Também cabe mencionar o Estatuto das Cidades, Lei 10.257/01.

O meio ambiente cultural também é artificial, pois é obra do homem, mas difere do anterior por ter um valor especial. Como a CF/88 indica no art. 216, constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, e portadores de referência à identidade, à ação e à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira.

O meio ambiente do trabalho faz parte do ambiente artificial, distinto do espaço natural, mas merece tratamento diferenciado tendo em vista que trata do local em que o trabalhador passa boa parte de sua vida e, por isso, está intimamente ligado à qualidade de vida. Mesmo quando em contato com a terra, a ação antrópica transforma o espaço constituindo a esfera circundante do trabalho, caracterizando o meio ambiente do trabalho pela atuação humana.⁴

Nesse sentido, explica Nogueira que tudo o que estiver ligado à sadia qualidade de vida insere-se no conceito de meio ambiente, sendo o meio ambiente do trabalho apenas uma concepção mais específica. A parte do Direito Ambiental que cuida das condições de vida e de saúde no trabalho, local onde o ser humano desenvolve suas potencialidades, faz parte do meio ambiente do trabalho.⁵ Figueiredo trata do conceito de meio ambiente do trabalho, nos seguintes termos:

Por meio ambiente do trabalho devemos entender não apenas um espaço físico determinado (por exemplo, o espaço geográfico ocupado por uma indústria), aquilo que costumeiramente denominamos de estabelecimento, mas o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e social presentes no espaço físico onde se desenvolve a

⁴ ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2002. p. 131.

⁵ NOGUEIRA, Sandro D'Amato. *Meio ambiente do trabalho: o princípio da prevenção na vigilância e na saúde ambiental*. São Paulo: LTr, 2008. p. 20.

*atividade laboral e que afetam os trabalhadores no exercício dessa ação e, indiretamente, as pessoas de seu círculo de convivência.*⁶

Sustenta Rocha que o meio ambiente do trabalho “representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho”.⁷

Essa classificação distinta de meio ambiente em geral é porque “a definição geral de meio ambiente abarca todo cidadão, e a de meio ambiente do trabalho, todo trabalhador que desempenha alguma atividade remunerada ou não”.⁸

Possivelmente, o ser humano passa a maior parte de sua vida no meio ambiente do trabalho. Em vista disso, o equilíbrio baseado na salubridade e a ausência de agentes nocivos à saúde são indispensáveis para a garantia da integridade do ser humano nos locais onde exercer suas atividades laborais.

O ambiente laboral pode ter diversos aspectos, mas, desde que existe a produção fabril, algumas circunstâncias de risco estão presentes em boa parte dos locais de trabalho. Dessa forma, é justamente nesse ponto que a integridade dos trabalhadores está mais ameaçada. Moraes ressalta a importância do direito, quando explica que o

meio ambiente saudável é direito de todos, indiscriminadamente, constituindo-se como elemento intransponível para que o indivíduo possa alcançar o direito à saúde e segurança, pois o homem é produto do meio no qual vive e trabalha, estando em interação diária e contínua com o conjunto de fatores que formam seu *habitat*.⁹

A saúde da pessoa do trabalhador, como cidadão, fica vinculada ao ambiente em que exerce suas atividades profissionais, merecendo a proteção do direito em caráter de bem difuso a ser tutelado. Melo¹⁰ identifica o Direito Ambiental do Trabalho como direito difuso fundamental, merecendo a proteção dos Poderes

⁶ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. *Curso de Direito Ambiental*. 4. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011. p. 215, grifo do autor.

⁷ ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2002. p. 127.

⁸ MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 26.

⁹ MORAES, Monica Maria Lauzid de. *O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa*. São Paulo: LTr, 2002. p. 30.

¹⁰ MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 29.

Públicos e da sociedade organizada, tendo em vista que as consequências da degradação tem repercussão imediata no campo individual, mas se repercute em toda a sociedade.

O Direito Ambiental tutela a vida saudável, protege o bem maior que é a vida que é ao mesmo tempo como direito de todos e de cada um individualmente. O Direito Ambiental trata da proteção da qualidade de vida no ambiente de trabalho sob a ótica do art. 225, *caput*, que, segundo Figueiredo, “seu escopo é proporcionar ao trabalhador um meio ambiente de trabalho sadio, valendo-se de todos os meios jurídicos (normas de saúde, higiene e segurança) aptos para a redução de riscos inerentes ao trabalho”.¹¹

Faz-se necessário tratar, pois, do conceito de saúde. Por muito tempo, a saúde era entendida apenas como ausência de doenças, fosse pela cura ou pela prevenção. Ambas as formas têm por objetivo a ausência de doenças, diferindo apenas o tempo de intervenção. O marco que define o conceito de saúde é a Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS), de 1946, que refere que a “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”.

O conceito foi alargado pela OMS, ao tratar da “promoção” da saúde. Nesse sentido

se a saúde for considerada como ausência de doença, é provável que as ações fiquem limitadas à identificação de sinais e sintomas e do tratamento dos mesmos, para “vencer” a doença. Se a saúde for entendida como um fenômeno multidimensional, resultante da interação complexa e dinâmica entre múltiplos fatores que compõem e condicionam, há maior probabilidade de que as pessoas ampliem a visão e busquem uma atitude proativa em relação à saúde, no sentido de retirar ou limitar a ação de tudo que pode ser considerado obstáculo à boa saúde, afirmando a vida.¹²

A preocupação com a saúde reflete uma valorização da vida. Apesar do avanço, o conceito sofre várias críticas como Schwartz¹³ ressalta: “É um conceito irreal, que não se adapta à realidade fática, afinal o perfeito bem-estar é um objetivo

¹¹ FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. *Curso de Direito Ambiental*. 4. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 217.

¹² STEDILE, Nilva Lúcia; CECCIM, Ricardo Burg. Promoção da saúde com mulheres: qualidade de vida e projetos de felicidade. In: STEDILE, Nilva Lúcia. (Org.). *Ensino e atenção à saúde da mulher: aprendizados da integração da Educação Superior com a rede assistencial*. Caxias do Sul: Educs, 2007. p. 41.

¹³ SCHWARTZ, Germano André D. *Direito à saúde: efetivação em uma perspectiva sistêmica*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 37.

a ser alcançado, que se alarga ou diminui de acordo com a evolução da sociedade e da tecnologia”. No entanto, para o presente trabalho, será considerado o conceito estabelecido pela OMS.

Torna-se clara a necessidade de relacionar a saúde ao trabalho tendo em vista o papel fundamental que o trabalho exerce sobre a vida das pessoas e, por consequência, na saúde. Da mesma forma, a saúde está relacionada ao meio ambiente.

O Direito do Trabalho e o Direito Ambiental são dois conceitos que evoluíram para tratar do Direito Ambiental do Trabalho. Com isso, o objetivo é encontrar um equilíbrio entre produtividade e relações de trabalho dignas. A saúde do trabalhador passa a ser assegurada pelo Direito. O bem a ser protegido é o trabalhador, entendido como pessoa integrante da sociedade. A dignidade que o art. 1º, inciso III, da CF/88 preza como fundamento da República deve passar pelo trabalho decente e por condições seguras e salubres de trabalho. Para melhor entender o conceito de dignidade, transcrevem-se as palavras de Sarlet:

Tem-se por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem à pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.¹⁴

Na nossa Constituição, a dignidade da pessoa humana tem caráter de princípio fundamental e não foi incluída entre os direitos e garantias individuais. Como explica Sarlet,¹⁵ o art. 1º, inciso III da Constituição contém conteúdo moral e ético e também constitui norma jurídico-positiva dotada de *status* constitucional formal e material, carregado de eficácia, e, portanto, alcançando a condição de valor jurídico fundamental da comunidade. O autor ainda trata da obrigação que o Estado assume para proteger a dignidade humana:

¹⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MAURER, Béatrice. *Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e Direito Constitucional*. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 37.

¹⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 5. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 71.

O princípio da dignidade da pessoa humana impõe ao Estado, além do dever de respeito e proteção, a obrigação de promover as condições que viabilizem e removam toda a sorte de obstáculos que estejam a impedir as pessoas de viverem com dignidade.¹⁶

Silva¹⁷ faz uma relação entre os direitos do trabalho garantidos pela CF/88, pois trata do fundamento máximo que é a dignidade da pessoa humana encontrada no art. 1º, sendo inviolável o direito à vida (art. 5º); garantido o direito social à saúde (art. 6º); a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, inc. XXII), assim como o seguro por acidentes de trabalho e a reparação dos danos por parte do empregador (art. 7º, inc. XXVIII). Por fim, trata da proteção do meio ambiente laboral (art. 200, inc. VIII), bem essencial à sadia qualidade de vida (art. 225, *caput*). Conclui-se, dessa forma, que há “nítida inter-relação entre os direitos à vida e a saúde do trabalhador, esta como exigência de uma vida digna, com qualidade, porque somente assim estará assegurando o direito à dignidade, valor que se encontra no ápice do sistema jurídico”.

Rocha¹⁸ entende que o ambiente onde são estabelecidas as relações de trabalho é o ponto de partida para a saúde no trabalho, dependendo de diversas condicionantes que afetam e interferem na vida do trabalhador.

Não há vida digna se o trabalhador perder sua saúde ou se a tiver debilitada. Deve-se entender que o ambiente de trabalho deve proporcionar ao trabalhador saúde física e mental. A sadia qualidade de vida é uma faceta para a formação e a garantia da dignidade humana. O trabalho é um meio para as pessoas buscarem o seu sustento e a manutenção das necessidades básicas diárias.

O ser humano, vivendo em sociedade, foi alterando sua forma de pensar e agir, evoluindo conforme a época e as necessidades. Desde a primeira civilização que se estabeleceu, deixando de ser nômade, foram por ela criadas e alteradas regras para se adaptar à sociedade. O trabalho faz parte do cotidiano do ser humano, no entanto, não devem ser confundidos estes dois conceitos: trabalho e Direito do Trabalho.

¹⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 5. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 114.

¹⁷ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008. p. 99.

¹⁸ ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2002. p. 128.

Melhorar as condições de trabalho fez parte dos primeiros passos do Direito do Trabalho desde sua nascente. De acordo com Silva,¹⁹ a evolução histórica da preocupação com a saúde do trabalhador deve ser dividida em três períodos: o anterior à Revolução Industrial, o concomitante à revolução e o posterior a ela.

Foi entre os romanos que houve a primeira menção sobre relação entre saúde e trabalho. Antes disso, mesmo que houvesse métodos destinados à saúde, eram reservados à aristocracia e não aos trabalhadores e escravos. Os primeiros estudos específicos, no entanto, só apareceram no século XVI, e, em 1556, foi publicado um tratado sobre as doenças de mineiros, de autoria de Georgius Agricola. A obra mais relevante nesse período (anterior à Revolução Industrial) é a de Bernardino Ramazzini, de 1700, com o título: *De Morbis Artificum Diatriba*, abrangendo cerca de cinquenta profissões, relacionando as atividades e as doenças derivadas.²⁰

A preocupação com as condições de trabalho começaram a aparecer no século XVIII, quando iniciou a industrialização em alguns países da Europa, em especial na Inglaterra. Com a Revolução Industrial inicia a degradação ambiental e a sujeição dos trabalhadores a doenças ocupacionais e a acidentes de trabalho. Ficou estabelecido um novo modelo socioeconômico baseado nos desenvolvimentos urbano e industriais, o qual acarretou degradação ambiental e humana.

Moraes Filho descreve resumidamente a situação que se formou:

Nessa época apareceram as máquinas que aperfeiçoaram trabalhos até então manuais e reduziram o número de trabalhadores para a realização do mesmo serviço. A produção passa a ser exercida por uma classe que não possuía bens, havendo a divisão entre proprietário e trabalhador, capital e trabalho. Os trabalhadores ofereciam sua força de trabalho em troca de remuneração e era celebrado um contrato como se fosse entre dois homens livres e iguais: patrão e empregado. É claro que, em pouco tempo, a fragilidade do trabalhador subordinado ficou evidente.²¹

Em outras palavras, houve um decréscimo na qualidade de vida da população que formou a classe do proletariado. O trabalho foi convertido em mercadoria, haja vista que era vendido pelo trabalhador ao empregador que detinha os meios de produção. Ainda: a mecanização tinha por objetivo tornar a produção

¹⁹ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008. p. 103.

²⁰ MIRANDA, Carlos Roberto. *Introdução à saúde no trabalho*. São Paulo: Atheneu, 1998. p. 2.

²¹ MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 8. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2000. p. 29.

mais eficiente e menos dependente da mão de obra humana. A máquina exigiu uma nova divisão do trabalho, pois necessitava de um operário que a controlasse e a conhecesse.

Marx divide o processo de trabalho em três elementos: 1) a atividade adequada a um fim, isto é o próprio trabalho; 2) a matéria que se aplica ao trabalho, o objeto do trabalho; e 3) os meios do trabalho, o instrumental de trabalho. Com isso, quer-se dizer que o ser humano, com sua ação, impulsiona, regula e controla o trabalho com os meios da natureza.²² Mais adiante, o autor faz uma análise do trabalhador sob a ótica do capital vigente nos séculos XIV e XVII:

Nada mais é do que força de trabalho, que todo o tempo disponível é, por natureza e por lei, tempo de trabalho, a ser empregado no próprio aumento do capital. Não tem qualquer sentido o tempo para a educação, para o desenvolvimento intelectual, para preencher funções sociais, para o convívio social, para o livre exercício das forças físicas e espirituais, para o descanso dominial, mesmo no país dos santificadores do domingo.²³

A ideologia dominante era de acumular capital e propriedades. Dostoiévski discute essa situação, lembrando que “é preciso juntar o dinheirinho e adquirir o maior número possível de objetos, e então pode-se esperar algum apreço” de forma que quem não tiver dinheiro, mesmo se tiver outras qualidades, não pode contar com muita consideração.²⁴

A separação entre Estado e sociedade, como garantia da autonomia privada contra a vontade do soberano, que foi resultado das revoluções liberais inglesa (1688), americana (1776) e francesa (1789), atraiu a burguesia a investir o capital na industrialização.²⁵ Em vista dessa nova ordem e da autonomia da vontade e igualdade formal entre operário e patrão, o trabalhador apenas podia se curvar às condições determinadas pelo empregador. As novas formas de trabalho e o liberalismo deram início à degradação ambiental além da sujeição do operário a doenças ocupacionais e acidentes de trabalho em larga escala. A falta de limites

²² MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. Trad. de Reginaldo Sant’Anna. 18. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001. p. 211.

²³ MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. Trad. de Reginaldo Sant’Anna. 18. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001. p. 306.

²⁴ DOSTOIÉVSKI, Fiódor. *O crocodilo e notas de inverno sobre impressões de verão*. Trad. de Boris Schnaiderman. São Paulo: Ed. 34, 2000. p. 126.

²⁵ DI LORENZO, Wambert Gomes. *Teoria do Estado de Solidariedade: da dignidade da pessoa humana aos seus princípios corolários*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 6.

sujeitou o trabalhador a condições subumanas nos locais de trabalho, causando um decréscimo na qualidade de vida da população.

Não havia, nesse momento, qualquer limitação ao patrão de empregar mão de obra feminina e infantil. Era uma época de liberalismo econômico e individualismo jurídico, e os abusos foram tão extremos que acabaram por suscitar a intervenção estatal. A massa proletária trabalhava sob péssimas condições de trabalho, excessivo número de horas, baixa remuneração e deploráveis habitações. O trabalhador estava obrigado a curvar-se ao capital. O consentimento do operário existia porque as circunstâncias o obrigavam.²⁶

A época favorecia um crescimento econômico exacerbado e sem controle, sendo que o capitalismo aproveitava esse afluxo de mão de obra para reduzir salários e aumentar as horas de trabalho. Nesse primeiro momento, os trabalhadores masculinos não tinham meios de reação e apenas podiam, para não se submeter às imposições patronais, procurar outras profissões e abandonar empregos, fazendo com que os industriais contratassem trabalhadoras e crianças a preços inferiores.²⁷

Com o tempo, os trabalhadores começaram a reagir às condições de vida oferecidas nas fábricas. Os operários passaram a exigir, a reivindicar melhorias para sua classe. A organização coletiva foi possível, pois a própria fábrica exigia a aglomeração de trabalhadores no seu entorno, como Chiarelli conclui:

Esse contato entre parceiros laborais, gerado pelo trabalho análogo e/ou complementar, influiu na mentalidade do operário e terminou por contribuir, decisivamente, para a criação compartilhada de um espírito de coletividade, de classe que, até então, como empregado, ainda não tivera.²⁸

Marx fala sobre a regulamentação da jornada de trabalho, uma luta que ainda prosseguia em alguns ramos, que demonstrou que o trabalhador isolado, vendedor “livre” de sua força de trabalho, sucumbe ao capitalismo. No entanto, a

²⁶ ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2002. p. 58.

²⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 962.

²⁸ CHIARELLI, Carlos Alberto. A Revolução Industrial. *Revista Trabalho e Ambiente*, Caxias do Sul, v. 3, n. 4, p. 160-161, jan. 2005.

classe trabalhadora oferece resistência à classe capitalista no sentido de instituir jornada normal de trabalho.²⁹

As indústrias necessitavam de grandes massas humanas nos locais de trabalho, a técnica exigia a cooperação e o trabalho coletivo de muitas pessoas. Essa aproximação das massas humanas facilitou a organização coletiva e resultou em reivindicações operárias e em consciência de classe, essa, uma simples situação social que impulsionou o surgimento do Direito do Trabalho.

A dignidade da pessoa humana estava em xeque. De início, o Estado não interveio. Nasceram os acordos coletivos entre operários e patrões. Foram verdadeiros costumes industriais, espontâneos, que regulavam a vida entre os interessados (patrões e operários), ao mesmo tempo que foram reconhecidos pelo Estado e passaram a ser integrados à legislação oficial.³⁰ Cesarino Júnior³¹ trata dessa primeira reação dos operários, em que os patrões resistiram às primeiras demandas, resultando em represálias com recursos violentos e com greves e sabotagem de um lado e, de outro, com demissões em massa. Essas perturbações suscitaram a intervenção e uma reação defensiva do Estado.

Com a intervenção estatal, agindo como órgão de equilíbrio, surgiram diversas normas de regulação do trabalho. As normas começaram a surgir para tutelar a relação entre patrão e empregado. O Direito do Trabalho tem origem principalmente na Revolução Industrial e no surgimento do operariado e das circunstâncias econômicas e sociais advindas desse contexto histórico.³² O Direito do Trabalho, nesse quadro histórico, é fruto da crise do liberalismo, da emergência do intervencionismo e do desenvolvimento da consciência da classe trabalhadora em virtude das condições de vida no trabalho.³³

A intervenção do Estado substituiu a igualdade aparente entre as partes pela igualdade jurídica. A regra de direito impõe o interesse geral ao particular sem, contudo, anular o indivíduo. Essa nova sociedade surge com um novo Estado, um

²⁹ MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. Trad. de Reginaldo Sant'Anna. 18. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001. p. 342.

³⁰ MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 69.

³¹ CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. *Direito social: teoria geral do direito social, direito contratual do trabalho, direito protecionista do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1993. p. 64.

³² ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. *Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2002. p. 49.

³³ ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. *Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2002. p. 55.

“Estado polícia” ou “Estado providência”, buscando corrigir a desigualdade por meio de maiores atribuições, interferindo na liberdade econômica que era regra até então.³⁴

A primeira norma realmente eficiente relativa à proteção ao trabalhador foi promulgada pelo Parlamento britânico, em 1833, o *Factory Act*, que fixou em nove anos a idade mínima para o trabalho, proibiu o trabalho noturno para menores de 18 anos e exigiu exames médicos a todas as crianças trabalhadoras.³⁵

A Igreja Católica também teve preocupação com a questão do trabalho. Em 1891, o papa Leão XIII apresentou a Encíclica *Rerum Novarum*, que surgiu como uma reação contra o sistema de danos e injustiças que pesava sobre o homem do trabalho nesse período de transformação da indústria proclamando que “o erro capital na questão presente é crer que as duas classes são inimigas natas uma da outra, como se a natureza tivesse armado os ricos e os pobres para se combaterem mutuamente num duelo obstinado [...]. Não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital”.³⁶

A Primeira Guerra Mundial (1914-1918) foi um evento histórico marcante na formação do moderno Direito do Trabalho. Moraes Filho explica que “o Estado interveio diretamente na questão do trabalho, por necessidade mesma de sobrevivência. Por outro lado, despertou a classe trabalhadora para seu sacrifício, aumentando o número, poder e prestígio de todo movimento trabalhista”.³⁷

Com o fim da guerra, o Direito do Trabalho ganha preponderância e é criada a OIT, em 1919, pelo Tratado de Versalhes. Posteriormente, com o fim da Segunda Guerra Mundial, a OIT passou a ser um organismo de direito internacional público, associado à Organização das Nações Unidas (ONU). A Constituição da OIT, ou Declaração da Filadélfia, ratificada pelo Brasil pelo Decreto de Promulgação 25.696, de 20 de outubro de 1948, estabeleceu suas finalidades. Dentre elas está a de assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações.

³⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 40.

³⁵ MIRANDA, Carlos Roberto. *Introdução à saúde no trabalho*. São Paulo: Atheneu, 1998. p. 3.

³⁶ LEÃO XIII. Carta Encíclica *Rerum Novarum*. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em: 10 ago. 2010.

³⁷ MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 71.

Sem dúvida, a OIT é a entidade que mais contribuiu, no último século, para a expansão da proteção dada aos trabalhadores.

Após a Segunda Guerra Mundial, fica estabelecido o paradigma denominado *Welfare State*. A obrigação de seguridade social é assumida pelo Estado que mantém o dever de proteger os cidadãos como garantia do bem comum. O Estado está comprometido com o cidadão para defender os seus direitos.³⁸

Tal concepção vem recebendo a revisão do Estado da solidariedade. O Estado Solidário precisa da atitude da pessoa humana em face do seu semelhante e leva todos a agirem em favor do bem comum para que realizem a sua dignidade, enquanto o Estado Social é do homem como indivíduo.³⁹

A partir da metade do século XX, o tema *meio ambiente* passou a ser uma preocupação constante. O modelo econômico em voga exigia da natureza um processo de recuperação ao qual ela não conseguia responder.

Rocha⁴⁰ identifica três períodos de evolução da proteção ambiental. O primeiro período situa-se entre 1867 e 1945, tendo como marco inicial os primeiros tratados de proteção de recursos naturais especificados e, como marco final, o ano de criação da ONU. A seguir, o autor identifica um segundo período, entre 1945 e 1972, ano em que foi realizada a Conferência das Nações Unidas de Estocolmo. A partir de 1972, inicia-se o terceiro período, marcado pela crescente preocupação ambiental, que se estende até 1992, ano em que ocorre a Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e Desenvolvimento no Rio de Janeiro. Por fim, o autor posiciona o momento atual num quarto período, posto que a preocupação com a prevenção se torna cada vez mais presente, e a temática ultrapassa fronteiras geográficas.

2.2 EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

É diferente o modo de tratar o meio ambiente do trabalho de proteção do direito do trabalho, pois o primeiro, que é o tema proposto, trata da qualidade de vida do trabalhador, sua saúde e segurança. Já o segundo, aborda as relações

³⁸ MOTTA, Cristina Reindolff da. *A motivação das decisões cíveis*: como condição de possibilidade para resposta correta/adequada. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 141.

³⁹ DI LORENZO, Wambert Gomes. *Teoria do Estado de Solidariedade*: da dignidade da pessoa humana aos seus princípios corolários. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

⁴⁰ ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito Ambiental do Trabalho*: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2002. p. 72.

empregatícias com subordinação. A incursão pelo Direito do Trabalho, mas o foco é a tutela jurídica do meio ambiente de trabalho, em especial, tratando-se da mulher em período gestacional e de maternidade.

Por certo, o Direito do Trabalho não tem acompanhado o avanço da consciência ambiental. Enquanto ainda se discutem adicionais e indenizações, não se percebe a perda de qualidade de vida que as doenças profissionais proporcionam.

Ainda que o Direito do Trabalho tenha sido o ramo jurídico que apresentou as primeiras normas voltadas para a preservação da saúde no ambiente específico de trabalho, permaneceu, praticamente, estagnado no tratamento da matéria. Na esfera do direito laboral, o movimento ambientalista quase não repercutiu. As normas de direito material do trabalho permanecem sem modificação. Nenhuma mudança significativa foi introduzida com intuito de acompanhar a nova mentalidade.⁴¹

A OIT começou a tratar de questões atinentes à vida e à saúde dos trabalhadores em face da exposição desses a agentes prejudiciais no ambiente de trabalho antes mesmo do advento do próprio Direito Ambiental.

Citam-se algumas das convenções que tratam diretamente da saúde no trabalho e foram ratificadas pelo Brasil: Convenções 42/34 (sobre enfermidades profissionais); Convenção 115/60 (sobre proteção contra radiação); Convenção 148/77 (sobre meio ambiente do trabalho); Convenção 155/81 (sobre segurança, saúde ocupacional e meio ambiente do trabalho), Convenção 161/85 (sobre serviços de saúde ocupacional); Convenção 167/88 (sobre seguridade e saúde na construção); Convenção 170/90 (sobre produtos químicos), e Convenção 174/93 (sobre prevenção de acidentes industriais).

Percebe-se a grande quantidade de convenções relativas ao meio ambiente do trabalho, implementadas a partir da década de 80, do séc. passado. Dessas, as mais específicas sobre o tema são a Convenções 148/77 e 155/81.

A Convenção 148/77, promulgada no Brasil pelo Decreto 93.413/86, trata de estabelecer critérios periodicamente revisados que permitam definir os riscos de exposição à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações nos locais de trabalho, fixando limites de exposição, após consulta com pessoas tecnicamente qualificadas

⁴¹ NASSAR, Rosita de Nazaré Sindrim. O descompasso entre o Direito do Trabalho e a questão ambiental – o papel do juiz. *Revista LTr*, v. 74, n. 9, p. 1.062, set. 2010.

e designadas pelas organizações interessadas, representativas de empregadores e trabalhadores.

Já a Convenção 155/81, promulgada pelo Decreto 1.254/94, aponta para uma política nacional em matéria de segurança e saúde ocupacional e meio ambiente de trabalho e estabelece princípios para tanto. Propõe ações para o Estado e os empregadores com o fim de zelar pela segurança e a saúde dos trabalhadores.

No Brasil, o marco ambiental do direito é a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, Lei 6.938/81. É por essa lei que se estabelecem as linhas gerais de defesa do meio ambiente, inserido o meio ambiente do trabalho. Fica estabelecido desde o início, no art. 2º, a proteção da dignidade da vida humana atendendo aos princípios, dentre os quais o acompanhamento da qualidade ambiental.

Em seguida, a lei trata das definições de meio ambiente, degradação da qualidade ambiental e poluição. Esses conceitos são extensíveis ao meio ambiente do trabalho. Tendo em vista as atividades realizadas dentro do ambiente laboral, não há como se afastar da definição de degradação ambiental entendida pela lei como atividades que a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população; b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas; c) afetem desfavoravelmente a biota; d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente; e e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos.

Ainda na Lei 6.938/81, no art. 9º, são apresentados instrumentos para a defesa do meio ambiente dentre os quais o Estudo Prévio de Impacto Ambiental, exigido como forma de assegurar a qualidade ambiental, e o direito à informação, que, segundo Grott, é o “instrumento necessário a ser aplicado no meio ambiente do trabalho, eis que os trabalhadores têm direito de conhecer as reais condições ambientais que a estão expostos”.⁴²

A CLT trata da segurança e da saúde do trabalhador no seu art. 154 e seguintes, que são normas especiais de tutela do trabalho. No Brasil, a legislação que trata do meio ambiente do trabalho concentra-se, principalmente, na CF/88 e na CLT.

⁴² GROTT, João Manoel. *Meio ambiente do trabalho: prevenção: a salvaguarda do trabalhador*. Curitiba: Juruá, 2005. p. 87.

A saúde e o trabalho são tutelados pela CF/88 como direitos sociais (art. 6º). Assegura, também, aos trabalhadores urbanos e rurais: a) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; b) adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres e perigosas, na forma da lei; e c) seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (art. 7º, incs. XXII, XXIII e XXVIII).

Mais à frente, no art. 200, a Constituição brasileira trata das competências do Sistema Único de Saúde (SUS) e dispõe, no inciso VII, sobre a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o trabalho.

Ainda: estabelece como competência da União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho (art. 21, inc. XXIV). É incumbência do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) ou das autoridades delegadas fiscalizar o cumprimento das normas de proteção do trabalho (art. 626, da CLT). Indo mais além, já que o referido artigo trata apenas da proteção do *trabalho*, a Carta Magna trata da proteção do meio ambiente e combate a poluição em todas as formas como sendo de competência da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (art. 23, inc. VI). Assim, pode-se concluir que a promoção da saúde, inclusive da saúde no meio ambiente de trabalho é competência de todos os entes federados.

O MTE é o órgão responsável para estabelecer as normas de aplicação das medidas de proteção do meio ambiente do trabalho (art. 155, inc. I da CLT). São ressaltadas as Normas Regulamentadoras (NRs) aprovadas pelas Portarias 3.214/78 e 3.067/88, que são normas gerais de segurança e Medicina do Trabalho.

Os Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSOs) e Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRAs) têm por objetivo o apontamento dos riscos que os trabalhadores correm e, também, a identificação de problemas de saúde. As finalidades de cada um estão nas NRs 7 e 9 do MTE. Segue definição de Melo, acerca do PCMSO:

O PCMSO é um programa de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde do trabalhador, devendo ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde deste,

especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais Normas Regulamentadoras da referida Portaria.⁴³

Já o PPRA “é o conjunto de medidas da empresa para a proteção do direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho, constituindo-se programa preventivo obrigatório”,⁴⁴ que vai verificar os agentes físicos, químicos e biológicos que são prejudiciais para à saúde e à segurança do trabalhador.

O trabalhador fica exposto a agentes nocivos em algumas circunstâncias ambientais, o que pode ocasionar danos à sua saúde ou à sua integridade física, ou seja, o trabalhador fica sujeito às consequências do meio ambiente onde exerce suas funções e sem meios para diminuir as agressões ao seu organismo. Em situações como essa, a lei prevê o pagamento de adicionais pela atividade dependendo de como ela se configura e que são os adicionais de insalubridade e de periculosidade.

Nesse viés, configuram-se situações de insalubridade quando o trabalhador fica exposto a agentes agressivos passíveis de causar doença profissional, ou seja, quando pode ser configurado onexo causal entre a doença e o trabalho que realiza. A legislação prevê adicional ao salário quando o empregado for exposto a agentes acima do grau tolerável, fixado pelo MTE (art. 190, da CLT). O conceito de insalubridade foi definido pela CLT, no art. 189.

Para a configuração da periculosidade são necessários três pressupostos: contato com inflamáveis e explosivos; caráter permanente; e condições de risco acentuado. O risco é a possibilidade, dispensando-se a sua efetivação (sinistro). Também foram instituídas, posteriormente, como geradores de periculosidade a energia elétrica (Lei 7.369/05) e a radiação ou substâncias radioativas (Portaria do MTE 518/03). O valor do adicional de periculosidade será de 30% sobre o salário. Oliveira destaca que muitas atividades tecnicamente perigosas não dão direito ao adicional de periculosidade visto que as hipóteses que conferem o direito foram taxativamente indicadas na legislação.⁴⁵

⁴³ MELO, Raimundo Simeão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 98.

⁴⁴ MORAES, Monica Maria Lauzid de. *O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa*. São Paulo: LTr, 2002. p. 150.

⁴⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 2. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1998. p. 160.

No entanto, para o Direito Ambiental, essas situações podem ser entendidas como sinônimo de poluição, pois se trata de degradação da qualidade ambiental conforme que estabelece o art. 3º, inc. III, da Lei 6.938/81.

A cultura de melhorar o meio ambiente do trabalho ainda está se formando no Brasil. De fato, a doutrina defende que a prevenção custa caro, mas recompensa pela diminuição de gastos com benefícios, horas não trabalhadas, ganho de produtividade e pagamento de adicionais e indenizações coletivas.⁴⁶

2.3 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DIREITO FUNDAMENTAL

Ao ser humano são garantidos direitos, através do Estado, que lhe assegurem dignidade, igualdade, liberdade e solidariedade. Tais direitos são chamados *direitos fundamentais*. No entendimento de Sarlet,⁴⁷ os direitos fundamentais são a concretizações do princípio da dignidade humana e, sem eles, estará sendo negada a própria dignidade. Canotilho também trata dos direitos fundamentais destinados à defesa da pessoa humana:

A primeira função dos direitos fundamentais – sobretudo dos direitos, liberdades e garantias – é a defesa da pessoa humana e da sua dignidade perante os poderes do Estado (e de outros esquemas políticos coactivos). Os direitos fundamentais cumprem a função de direitos de defesa dos cidadãos sob uma dupla perspectiva: (1) constituem, num plano jurídico-objectivo, normas de competência negativa para os poderes públicos, proibindo fundamentalmente as ingerências destes na esfera jurídica individual; (2) implicam, num plano jurídico-subjectivo, o poder de exercer positivamente direitos fundamentais (liberdade positiva) e de exigir omissões dos poderes públicos, de forma a evitar agressões lesivas por parte dos mesmos (liberdade negativa).⁴⁸

Opta-se pela denominação *direitos fundamentais* em detrimento da expressão *direitos humanos* já que a primeira é utilizada pela nossa Constituição. Pode-se dizer, portanto, que *direitos fundamentais* se aplicam àqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do Direito Constitucional Positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão *direitos humanos* guardaria a

⁴⁶ MELO, Raimundo Simeão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

⁴⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 5. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 87.

⁴⁸ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 408.

relação com os documentos de Direito Internacional, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional.⁴⁹

Os direitos vão surgindo conforme as novas necessidades dos homens. Por isso, em diversos estágios da vida, foi necessário o reconhecimento de novas proteções. No futuro, novas pretensões podem aparecer o que permite a Bobbio⁵⁰ afirmar que “não existem direitos fundamentais por natureza”. A escolha pela proteção de um novo direito deve ser motivada, pois implica a supressão de um velho direito, e logo, não podem ser eles absolutos.

Os direitos fundamentais foram sendo reconhecidos progressivamente, tanto que se trata de dividi-los por dimensões ou gerações. Sarlet⁵¹ prefere a palavra *dimensão*, pois expressa o caráter cumulativo e de complementaridade, enquanto *gerações* dá a falsa impressão de alternância e substituição de uma geração por outra.

Sendo assim o autor apresenta três dimensões: a) a primeira dimensão de direitos do indivíduo é ante o Estado, mais especificamente como direitos de defesa, demarcando uma zona de não intervenção do Estado e uma esfera de autonomia individual em face de seu poder; b) a segunda dimensão de direitos encerra as prestações sociais estatais, como assistência social, saúde, educação, trabalho, etc., revelando uma transição das liberdades formais abstratas para liberdades materiais concretas; c) a terceira dimensão engloba direitos de titularidade coletiva, muitas vezes indefinida e indeterminável.⁵²

Por fim, o autor ainda cita Bonavides, cujo posicionamento é favorável ao reconhecimento da existência de uma quarta dimensão, sustentando que essa seria o resultado da globalização dos direitos fundamentais, no sentido de uma universalização no plano institucional, que corresponde, na sua opinião, à derradeira fase de institucionalização do Estado Social.⁵³

⁴⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 3. ed. rev. atual e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003. p. 33.

⁵⁰ BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Trad. de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 19.

⁵¹ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 3. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003. p. 50.

⁵² SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 3. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003. p. 51-54.

⁵³ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 3. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003. p. 56.

O direito à vida deve estar acima de qualquer outra consideração e, meio ambiente equilibrado, como direito, protege o valor da qualidade de vida. O direito à qualidade de meio ambiente é classificado como um direito fundamental, como projeção do direito à vida. Leite trata da constitucionalização do direito ao meio ambiente de qualidade, advogando que

com a superação do Estado liberal de Direito em sua forma clássica e com o advento do Estado do bem-estar social, houve o redimensionamento da importância dos direitos fundamentais, enfatizando sua concepção multifuncional. Superou-se, assim, a noção restritiva de que os direitos fundamentais serviriam unicamente à defesa do indivíduo contra o Estado; reconhecendo-se que os direitos fundamentais, além disso, servem à proteção e à materialização de bens considerados importantes para a comunidade. Diante disso, passou-se a verificar o fenômeno do esverdeamento das Constituições dos Estados, que consiste na incorporação do direito ao ambiente equilibrado pelo ordenamento jurídico como um direito fundamental.⁵⁴

A CF/88 ampliou a definição normativa do conceito de meio ambiente, por isso foi dedicado um capítulo inteiro ao meio ambiente, resultado da transformação jurídica desde a Conferência de Estocolmo de 1972, que elevou o meio ambiente de qualidade ao nível de direito fundamental do ser humano⁵⁵.

A defesa do meio ambiente está expressa no art. 225 da nossa Constituição, não fazendo parte do rol apresentado no art. 5º. No entanto, na interpretação do § 2º do art. 5º, há a possibilidade de existência de direitos fundamentais além daqueles previstos no Título II, quando dispõe que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

Derani defende o direito ao meio ambiente como um direito fundamental:

Afirmo que direitos fundamentais representam condições necessárias à efetivação da liberdade real (em oposição à liberdade formal). Portanto, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é um direito fundamental, porque é uma prerrogativa individual prevista

⁵⁴ CANOTILHO, José Joaquim Gomes; LEITE, José Rubens Morato. *Direito Constitucional Ambiental brasileiro*. 2. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 193.

⁵⁵ Declaração de Estocolmo, Princípio 1: O homem tem direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequada em um meio cuja qualidade lhe permite levar uma vida digna e gozar de bem-estar e tem a solene obrigação de proteger e melhorar esse meio para as gerações presentes e futuras. A este respeito, as políticas que promovem ou perpetuam o apartheid, a segregação racial, a discriminação, a opressão colonial e outras formas de opressão e de dominação estrangeira são condenadas e devem ser eliminadas.

constitucionalmente, cuja realização envolve uma série de atividades públicas e privadas, produzindo não só a sua consolidação no mundo da vida como trazendo, em decorrência disto, uma melhora das condições de desenvolvimento das potencialidades individuais, bem como uma ordem social livre.⁵⁶

O meio ambiente engloba também o meio ambiente do trabalho, local em que o trabalhador exerce suas atividades laborais. Nesse espaço em que o trabalho se desenvolve, também existe o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado.

As condições de trabalho, sem dúvida, afetam o meio ambiente como um todo e, dessa forma, o meio ambiente do trabalho está integrado ao meio ambiente geral. Grott sustenta que “buscar condições mínimas à dignidade humana é entender a ambiência laboral adequada ao ser humano, já que este passa a maior parte de sua vida útil dentro do ambiente fabril, buscando o sustento de si próprio e de sua família”.⁵⁷

A saúde é direito inalienável e irrenunciável e, portanto, deve ser observada a ela e dada prioridade em todos os locais onde é exercida a atividade laboral.

Nesse passo, a concepção de Silva:

Quando se está escrevendo sobre o direito à saúde do trabalhador, está-se em última instância discorrendo sobre o direito fundamental à vida, que compreende o direito de todo o ser humano de não ser privado de sua vida – o direito à vida em si – e o direito de dispor dos meios apropriados de subsistência e de um padrão de vida decente – a preservação da vida, o direito de viver.⁵⁸

Direito à vida envolve a dignidade da pessoa humana e abrange a qualidade de vida. Para garantir a qualidade de vida, o ser humano deve ter sua saúde protegida, inclusive no local onde exerce suas atividades laborais. Sem dúvida, o princípio da dignidade da pessoa humana alcança o respeito à saúde do homem que trabalha.

Ademais, o homem tem o direito de desfrutar o mais alto grau de saúde física e mental. Vida digna corresponde ao padrão mínimo do homem mediano, ou seja, padrão esse que corresponde também ao direito à saúde no seu mais alto

⁵⁶ DERANI, Cristiane. *Direito ambiental econômico*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 207

⁵⁷ GROTT, João Manoel. *Meio ambiente do trabalho: prevenção – a salvaguarda do trabalhador*. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2005. p. 156.

⁵⁸ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008. p. 62.

grau. De outra forma, não seria alcançado o conceito de dignidade nem a completude do direito à saúde.⁵⁹

Ressalta-se, portanto, a importância da saúde plena, ou seja, o direito à saúde deve ser garantido no mais alto grau, não no padrão mediano. Quando se fala em vida digna, está-se falando do padrão do homem mediano da sociedade. Silva⁶⁰ trata da saúde no meio ambiente do trabalho como um direito humano fundamental de natureza negativa e positiva, pois exige do empregador e do Estado abstenção de práticas que possam causar malefícios e também a adoção de medidas preventivas.

Moraes assim se manifesta sobre a qualidade de vida no trabalho: “Chamamos qualidade de vida quando há respeito à saúde e segurança no meio ambiente e, em consequência, a proteção ao meio ambiente geral reflete na proteção ao meio ambiente do trabalho.”⁶¹

Sarlet conclui sobre a importância do respeito ao ser humano para garantir o princípio da dignidade da pessoa humana:

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para a existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde não houver a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças.⁶²

Assim, o ser humano, dentro do ambiente laboral, deve receber respeito materializado nas condições mínimas que lhe garantam uma existência digna. O meio ambiente do trabalho sadio é um direito fundamental que deve ser garantido a todos os trabalhadores como requisito para uma vida saudável.

O objetivo, quando se trata de proporcionar um meio ambiente do trabalho adequado, é encontrar meios de incentivar a promoção de investimentos em

⁵⁹ CARVALHO, Patrícia Luciane de. Análise sistêmica da proteção do direito à saúde. In: PIOVESAN, Flávia (Coord.). *Direitos humanos: fundamento, proteção e implementação*. Curitiba: Juruá, 2007. p. 650. v. 2.

⁶⁰ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008. p. 98.

⁶¹ MORAES, Monica Maria Lauzid de. *O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa*. São Paulo: LTr, 2002. p. 27.

⁶² SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 5. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 61.

segurança e saúde do trabalhador. A consciência ambiental está voltada à qualidade de vida do ser humano que vem sendo exposto a enfermidades por falta de investimentos no local de trabalho. Quando se trata do meio ambiente do trabalho, deve-se observar o mais representativo dos princípios do Direito Ambiental: o princípio da prevenção.

A proposta é que a polarização existente entre saúde e emprego seja negada, e que a tutela do meio ambiente do trabalho seja entendida como melhoria da qualidade de vida da população. As mudanças de procedimentos não podem ser entendidas apenas como encarecimento da produção por conta dos empregadores, pois deve ir em busca de um bem maior para toda a sociedade.

As condições de trabalho devem assegurar a todos os direitos fundamentais e a dignidade, para uma maior qualidade de vida, em geral, das pessoas. A CF/88 garante um meio ambiente equilibrado, e o empregador deve respeitar, evitando colocar o trabalhador em situações que ponham em risco a saúde e a segurança dos seus subordinados.

Em suma, a questão a ser discutida é a valorização da qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, diante da realidade brasileira, e a observação da normatização do contrato de trabalho. Rejeita-se a possibilidade de que haja saúde em geral sem existir a proteção do meio ambiente do trabalho.

Dessa forma, deve-se buscar mecanismos para a proteção da vida e da saúde do trabalhador a partir de modelos de prevenção que, segundo Rocha,⁶³ podem ser apresentados em três fases distintas, representadas por paradigmas preventivos: a) paradigma tradicional, cujo modelo de proteção privilegia medidas de segurança e o emprego de Equipamentos de Proteção Individual (EPI); b) paradigma de transição, cujo modelo implementa tutelas preventivas elementares; e c) paradigma emergente, que incorpora de forma mais decisiva a tutela preventiva e produz normas estatais que abordam o meio ambiente do trabalho como um todo.

São considerados riscos ambientais “os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes do trabalho que, em função de sua natureza, concentração e intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador”.⁶⁴

⁶³ ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2002. p. 149.

⁶⁴ MIRANDA, Carlos Roberto. *Introdução à saúde no trabalho*. São Paulo: Atheneu, 1998. p. 30.

Em situações como essa, a lei prevê o pagamento de adicionais pela atividade dependendo de como ela se configura. Esses são os adicionais de insalubridade e de periculosidade, como já dito.

É muito discutida a previsão de adicionais, pois é permitida a exposição a riscos desde que seja pago o adicional. O objetivo da lei é a eliminação ou neutralização da insalubridade e periculosidade, seja melhorando o ambiente de trabalho, para ficar dentro dos limites de segurança ou utilizando EPIs.

Notamos que, não basta assegurar o direito na percepção de adicionais ou indenizações, quando agredido o trabalhador na relação de emprego, mas, deve-se, antes de tudo, promover a segurança, a fim de evitar ou reduzir os riscos inerentes ao trabalho.⁶⁵

Não sendo possível a eliminação dos riscos no ambiente, deve-se utilizar os EPI's, embora esses apenas diminuam a intensidade do agente agressivo e, portanto, devem ser capazes de reduzir até os limites de tolerância. No entanto, esses não são eficazes para todos os agentes insalubres e não neutralizam a periculosidade totalmente.

A neutralização pelo uso de EPIs gera controvérsias. No Brasil, tende-se a valorizar a segurança do trabalho individual, e o meio ambiente coletivo fica em segundo plano. O empregador, como responsável pelos meios de produção, deve oferecer condições de trabalho seguras, e o trabalhador deve resguardar-se de todas as formas que possam ofender a sua integridade. Somente em casos em que não for possível a eliminação do risco é que se deveria optar pelo fornecimento dos EPIs. De toda forma, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabelece que o fornecimento do equipamento não exime o empregador do pagamento de adicional de insalubridade. (Súmula 289). Cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre os quais o uso efetivo do equipamento.

O Equipamento de Proteção Coletiva (EPC) é aquele que defende os empregados dos infortúnios do trabalho por meio de construções erigidas pela empresa. Pode ser por medidas coletivas de controle da proteção do grupo de trabalhadores as quais diminuem o impacto dos agentes nocivos. A NR-9 dá preferência à adoção de medidas coletivas.

⁶⁵ MORAES, Monica Maria Lauzid de. *O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa*. São Paulo: LTr, 2002. p. 51.

O que se vê hoje é um conflito na lei, que tem o objetivo de exigir e cobrar a diminuição de agentes prejudiciais no âmbito do trabalho, mas, ainda assim, permite a existência desses desde que monetarizados pelos adicionais. O empregador decide o que é menos oneroso para sua produção e não busca a eliminação do risco. O objetivo da norma é forçar o empregador a cuidar mais do ambiente de trabalho. Santos propõe também uma indenização para quem trabalhou em situação de insalubridade:

O adicional de remuneração por trabalho insalubre é indenização pela aceitação do trabalhador em assim trabalhar, mas não cobre uma reparação que garanta um grau de satisfação maior a quem se expôs ao trabalho hostil. A proposta é que na rescisão contratual, ou após o reconhecimento da neutralização ou eliminação do risco, o trabalhador receba uma indenização, de *lege ferenda*.⁶⁶

O empregador pode e deve exigir do empregado o uso efetivo dos EPIs. A empresa deve fornecer, orientar e treinar os empregados sobre o uso desses equipamentos, exigindo o cumprimento de normas de segurança até com punição que inicia com advertência, passando pela suspensão e atingindo até a demissão por justa causa. Mesmo essa medida tem oposição, como refere Krell:

Essa valorização excessiva do uso de EPI's como medida de proteção à saúde é considerada por muitos um equívoco, visto que os mesmos não corrigem as deficiências ambientais existentes e tampouco neutralizam por completo a ação dos agentes insalubres no corpo do trabalhador. Isso mostra que a ênfase dessa proteção deveria ser coletiva, para que os ambientes de trabalho insalubres pudessem ser eliminados definitivamente.⁶⁷

O empregador tem a obrigatoriedade de exigir do empregado o uso. Como se percebe da jurisprudência, os magistrados destacam que o uso não é opcional e o empregador deve instruir sobre o uso de forma correta e tomar providências para que a exigência seja cumprida.⁶⁸

Conclui-se que o empregador que se nega a usar não exclui a obrigatoriedade do empregador de exigir. Esse deve não apenas instruir seus

⁶⁶ SANTOS, Adelson Silva dos. *Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 144.

⁶⁷ KRELL, Andreas J. Notas críticas ao emprego do Direito Ambiental na defesa da segurança e saúde do trabalhador. In: MENEZES, Joyceane Bezerra de. *Temas de Direito Ambiental*. Fortaleza, CE: Fundação Edson de Queiroz, 2006. p. 65.

⁶⁸ TRT – 4ª Região. RO 0026200-75.2009.5.04.0104. Data: 26/05/2010. Redator Juiz André Reverbel Fernandes.

empregados a utilizarem os EPIs e uniformes de modo correto, como também tomar as providências cabíveis para que eles cumpram essa determinação.

A discussão em torno dos adicionais vai mais além, pois mascara o verdadeiro objetivo da lei que é a eliminação do risco. Havendo o pagamento de adicional, há um velado consentimento em expor o trabalhador aos agentes nocivos. A aceitação parte, inclusive, dos próprios trabalhadores prejudicados.

Muitos trabalhadores, devido à falta de conhecimento, preferem a referida remuneração a que o ambiente seja adequado às condições de higiene, segurança e saúde. Assim, ainda são poucos os empregadores que buscam a adequação do ambiente laboral.⁶⁹

O benefício imediato da remuneração adicional faz com que muitos trabalhadores prefiram não abrir mão do risco pondo em risco sua saúde.

A forma mais eficaz de combater o agente agressivo é a sua eliminação. A OIT elenca quatro meios principais de prevenção contra agentes danosos: a) eliminação do risco; b) eliminação da exposição do trabalhador ao risco; c) isolamento do risco; e d) proteção do trabalhador. Não sendo possível efetivar a primeira elencada, segue-se para as próximas de forma decrescente quanto à eficácia.⁷⁰

Oliveira observa que no Brasil não se atende à orientação:

A realidade brasileira, no entanto, praticamente ignora a ordem de preferência indicada na legislação e já utiliza a última alternativa como primeira opção. Desenvolveram-se mais técnicas e equipamentos para conviver com o agente agressivo, esquecendo-se da meta prioritária de eliminá-lo. Em vez de segregar o agente nocivo, segrega-se o trabalhador que tem os sentidos limitados pela utilização incômoda dos equipamentos de proteção.⁷¹

O mesmo autor apresenta uma terceira alternativa “redução da jornada para os trabalhos insalubres, conjugada com a exigência de melhorias contínuas no

⁶⁹ GROTT, João Manoel. *Meio ambiente do trabalho: prevenção: a salvaguarda do trabalhador*. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2005. p. 82.

⁷⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 2. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1998. p. 276.

⁷¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 2. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1998. p. 276.

ambiente de trabalho, com atenção prioritária para a eliminação do agente agressivo”.⁷²

As doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho são ônus a toda a sociedade que tem que custear o trabalhador na sua recuperação, e mais, quando for incapaz de prosseguir na atividade laborativa.

A realidade é que há resistência quanto a investimentos no controle da poluição e de injustiças sociais. O Estado tem a capacidade de mudar essa situação exigindo maior eficácia das leis de que já dispõe, fiscalizando a realidade nos locais de trabalho, pois essa é única forma de saber a que os empregados são sujeitados e por que o Brasil é um dos campeões de acidentes de trabalho no mundo.

No entanto, o Estado sozinho não será capaz de alterar a cultura laborativa do brasileiro. O próprio empregado coloca-se, muitas vezes, em situações de risco, às vezes por necessidade, mas em outras, simplesmente por não aceitar as suas limitações. O empregado brasileiro deve se conscientizar dos seus limites e, assim, o empregador terá que reconhecê-los.

A ordem jurídica que a CF/88 estabeleceu deve efetivar a saúde do trabalhador, já que a saúde foi definida como um direito social e fundamental. A normatização brasileira sobre prevenção da saúde do trabalhador é uma das melhores do mundo, incluindo as Normas Regulamentadoras editadas por portarias do MTE. Basta que haja uma melhor fiscalização do cumprimento, tratando-as como de ordem pública de modo a proteger o meio ambiente do trabalho.

A sadia qualidade de vida está inserida no meio ambiente do trabalho sadio, sendo o local onde o ser humano desenvolve suas potencialidades. O bem-estar do trabalhador é, nesse sentido, objeto de estudo para o Direito, para que promova o desenvolvimento das condições apropriadas a todos.

⁷² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 2. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1998. p. 127.

3 MULHER E TRABALHO

É possível observar a intensificação da inserção da mulher no mercado de trabalho juntamente com o desenvolvimento econômico. O aspecto econômico e a organização familiar foram determinantes para que a mulher de hoje fizesse parte das relações de trabalho da forma que não acontecia nas gerações passadas.

Todavia, cabe observar que ainda existem diferenças a serem observadas entre o homem trabalhador e a mulher trabalhadora. A aceitação do homem e da mulher no âmbito profissional é diferenciada e, por isso, é tema de diversas ações no sentido de garantir às mesmas idênticas oportunidades. Por outro lado, não há como deixar de se observar as diferenças biológicas, em especial, causadas pela gravidez e maternidade.

3.1 A MULHER E O TRABALHO NO BRASIL

Um aspecto importante a ser entendido é a evolução da participação da mulher no mercado de trabalho. A partir de uma revisão histórica, é possível perceber os sentidos que a lei tomou e por que. Portanto, passa-se a trilhar o caminho da mulher trabalhadora no Brasil a partir da Independência, a fim de interpretar a evolução do Direito no País. Para Calil, são os três períodos que delimitam o Direito do Trabalho da mulher:

O Direito do Trabalho da Mulher no Brasil divide-se, grosso modo, em três grandes grupos ou três grandes ondas de transição: a primeira transição entre a proibição e a proteção; a segunda, da proteção à promoção da igualdade; e, finalmente, a terceira, que é o direito promocional propriamente dito.⁷³

No Brasil Imperial, a maioria das mulheres era analfabeta e mantida longe do espaço público. O País era caracterizado pelo meio rural e pela escravatura. A CF de 1824 não se referiu à igualdade entre sexos e não fez menção ao trabalho da mulher. As únicas referências à mulher, no texto da Constituição, eram sobre a sucessão ao Império, preterindo a mulher se houvesse um homem no mesmo grau de parentesco (art. 117).

⁷³ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do Direito do Trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: LTr, 2000. p. 13.

O ideal era que a mulher se dedicasse ao marido e aos filhos, desobrigada de qualquer trabalho. A mulher que precisasse ajudar na renda da casa era malvista e alvo de maledicência, sendo acusada de mãe relapsa. Na análise de Falci,⁷⁴ as mulheres, mesmo que instruídas, só receberiam algum reconhecimento por suas ideias e trabalhos se casadas com um homem de projeção e se residissem na capital federal, Rio de Janeiro. A autora cita o caso de Amélia de Freitas Beviláqua, casada com Clóvis Beviláqua, que chegou a ser indicada para a Academia Brasileira de Letras. As demais ficavam restritas ao espaço privado, pois a elas não se destinava a esfera pública do mundo econômico, político, social e cultural.

Os trabalhos realizados por mulheres, mesmo que resultassem na principal renda da casa, eram ocultados e minimizados. A ameaça era sempre no sentido de que o trabalho iria conduzi-las ao rótulo de “mulher decaída”. Sempre que se trata do passado da mulher trabalhadora, há essa associação entre o trabalho e a moralidade social.

Fonseca retrata o período, postulando que

a norma oficial ditava que a mulher devia ser resguardada em casa, se ocupando de afazeres domésticos, enquanto os homens asseguravam o sustento da família trabalhando no espaço da rua. Longe de retratar a realidade, tratava-se de um estereótipo calcado nos valores da elite colonial, e muitas vezes espelhado nos relatos de viajantes europeus, que servia como instrumento ideológico para marcar a distinção entre burguesas e pobres.⁷⁵

As mudanças na vida social começaram com a abolição da escravatura em 1888. De fato, pode-se começar a tratar de Direito do Trabalho no Brasil a partir do fim da escravidão, quando milhares de postos de trabalho foram criados. Holanda identifica a abolição como um marco decisivo no desenvolvimento nacional, no sentido de que foi a partir dessa data que cessam de funcionar os “freios tradicionais” para um novo estado de coisas, que passa a ser inevitável.⁷⁶

Os imigrantes europeus são atraídos para o Brasil para substituir a mão de obra escrava, entrando cerca de 3,5 milhões de imigrantes entre 1880 e 1930.⁷⁷ Na

⁷⁴ FALCI, Maridan Knox. Mulheres do sertão nordestino. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001. p. 251.

⁷⁵ FONSECA, Cláudia. Ser mulher, mãe e pobre. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001. p. 517.

⁷⁶ HOLANDA, Sérgio Buarque de. *Raízes do Brasil*. 26. ed. Rio de Janeiro: J. Olympio, 1994. p. 127.

⁷⁷ RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001. p. 580.

agricultura de exportação, sobretudo nos cafezais de São Paulo, a mulher colona exerceu um papel muito importante para o sistema de colonato. Ela devia realizar as tarefas de casa, na roça de subsistência da família e no cafezal. Apesar disso, seu trabalho era englobado no trabalho familiar controlado pelo pai/marido, não era individualizado, além de ser considerado *meia enxada*, como ela se produzisse metade do que um homem adulto produziria.⁷⁸

A industrialização brasileira começa a dar seus primeiros passos com a República, proclamada em 1889. Na Constituição de 1891 foram abolidas regras da nobreza, mas não houve qualquer menção ao trabalho da mulher. A CF/91 nada mudou em relação aos direitos da mulher.

Na vigência dessa, foi elaborado o Código Civil (CC) de 1916, que estabelecia que a mulher casada estava arrolada entre os relativamente incapazes. A chefia da sociedade conjugal era atribuída ao marido que podia se opor ao contrato de trabalho realizado pela mulher.

Nessa época, a imagem idealizada para a mulher, possível nas elites urbanas, era a da mulher restringida ao papel familiar. No entanto, as mulheres das camadas populares, juntamente com crianças, eram mão de obra na indústria nascente. Os empresários usavam como justificativa a referência de distinção das mulheres da elite urbana para o pagamento de baixos salários, como tentativa de excluir mulheres e crianças do mercado de trabalho. A ideia divulgada era que a mulher tinha uma missão civilizadora como mãe, dedicada ao marido e aos filhos, e que sua educação devia estar voltada para preencher esse fim.⁷⁹

Esse quadro contribuiu para que o trabalho feminino fosse visto como uma ocupação transitória, que deveria ser abandonada assim que a mulher precisasse se ocupar de sua verdadeira missão de esposa e mãe. Mesmo o trabalho indispensável das mulheres das camadas mais populares deveria ser exercido de forma a não afastar da vida familiar.

De início, o modelo que regulou as relações de trabalho foi o liberal, de Estado mínimo, regulado pela ideologia do *laissez-faire*. O princípio era de plena liberdade do homem para contratar. A aplicação desse modelo nas relações de

⁷⁸ SILVA, Maria Aparecida Moraes. De colona a bóia-fria. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001. p. 557.

⁷⁹ PEDRO, Joana Maria. Mulheres no Sul. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001. p. 292.

trabalho, afastando qualquer legislação protecionista, deixou os trabalhadores entregues a um jogo de forças completamente desiguais.

Foi em 1907 que algumas categorias profissionais se destacaram, como a dos militares, ferroviários e trabalhadores da imprensa nacional. Os primeiros direitos reivindicados eram referentes à jornada de trabalho, a férias, à higiene e à proteção previdenciária. Ressalte-se, no entanto, que esses ganhos se limitavam ao homem trabalhador, e a mulher trabalhadora continuava sem receber reconhecimento por parte da população economicamente ativa.⁸⁰

Sobre o surgimento das legislações para o trabalhador, Calil observa:

Podemos dizer que o surgimento do Direito Social nos diversos países corresponde à necessidade que as relações de trabalho e de emprego têm de ser solucionadas para dirimir conflitos sociais ou afastar a possibilidade de surgimento desses conflitos. É interessante notar que as relações de emprego só parecerão um “problema” e necessitarão de normatização quando são relações de trabalho urbano, mais exatamente, de trabalho industrial.⁸¹

À medida que os operários conquistavam leis que lhes garantissem direitos, as mulheres eram substituídas pela mão de obra masculina. Cada vez mais, restava às trabalhadoras as tarefas menos especializadas e pior remuneradas. Tanto que, em discussão sobre o Código do Trabalho, em 1918, o deputado Augusto Lima defendia que a mulher devia depender da anuência do marido para trabalhar.⁸²

Rago apresenta uma estatística sobre o início do século XX: em 1872, as mulheres constituíam 76% da força de trabalho nas fábricas; em 1950, passaram a representar apenas 23%.⁸³ Ou seja, as mulheres foram progressivamente expulsas e substituídas pela mão de obra masculina. O ideal era que a mulher se dedicasse apenas à vida da família.

Na expressão de Rago, tem-se:

⁸⁰ GIULIANI, Paola Cappelin. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001. p. 641.

⁸¹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do Direito do Trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: LTr, 2000. p. 22.

⁸² SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 967.

⁸³ RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001. p. 582.

De modo geral, no momento em que a industrialização absorveu várias das atividades outrora exercidas na unidade doméstica – a fabricação de tecidos, pão, manteiga, doces, velas, fósforo – desvalorizou os serviços relacionados ao lar. Ao mesmo tempo, a ideologia da maternidade foi revigorada pelo discurso masculino: ser mãe, mais do que nunca, tornou-se a principal missão da mulher num mundo em que se procurava estabelecer as rígidas fronteiras entre a esfera pública, definida como essencialmente masculina, e a privada, vista como lugar natural da esposa-mãe-dona de casa e de seus filhos.⁸⁴

As atividades profissionais representavam um risco à *verdadeira carreira* feminina. Algumas ocupações foram feminilizadas, tomando emprestado características femininas de cuidado, sensibilidade, amor, vigilância, etc. que é o caso da enfermagem e do magistério, por exemplo.⁸⁵ Silva identifica as proibições ao trabalho noturno e em locais insalubres e perigosos, não como uma questão de segurança e saúde das trabalhadoras, e sim, como uma forma de afastar sistematicamente a mulher do mercado de trabalho pelo legislador homem (geralmente) e talvez por excesso de mão de obra e pela concorrência mais capacitada das mulheres.⁸⁶

Em 1919, com a criação da OIT, foram elaboradas Convenções ns. 3 e 4 que se referem à mulher trabalhadora. A Convenção 3 trata da proteção da maternidade, e a Convenção 4 proibiu o trabalho noturno da mulher, considerado no período entre 22h de um dia até às 5h do dia subsequente. Era o início da legislação que tratava da proteção da mulher com cunho proibitivo.

A primeira norma referente ao trabalho da mulher e de abrangência nacional foi o Decreto 21.417-A/32, que, entre outros, proibia o trabalho noturno, ou seja, das 22h às 5h (art. 2º), a remoção de pesos (art. 4º) e serviços perigosos e insalubres (art. 5º, b); normatizou que estabelecimentos com pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos deveria manter um lugar para a guarda dos filhos no período de amamentação (art. 12). Em todos os estabelecimentos era proibido o trabalho de mulheres grávidas quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto (art. 7º).

Nota-se que a tendência da legislação era de proibir determinados tipos de serviço do que propriamente proteger a mulher.

⁸⁴ RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004. p. 591.

⁸⁵ LOURO, Guaracira Lopes. Mulheres na sala de aula. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001. p. 580.

⁸⁶ SILVA, Homero Batista Moraes da. *Direito do Trabalho aplicado: segurança, medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 154. v. 3.

O Decreto 24.273/34 estabeleceu pela primeira vez o auxílio-maternidade às empregadas do comércio, criando o Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Comerciários (art. 1º, c, e arts. 17 a 23).

A primeira Constituição que versou sobre o assunto foi a de 1934. Seu modelo foi a Constituição de Weimar e abraçou uma tendência social-democrática. Pela primeira vez, a Carta Magna brasileira reúne em um capítulo, referente à ordem social e econômica, as normas de proteção do trabalhador. Além de proibir a discriminação do trabalho da mulher quanto a salários (art. 121, § 1º, a), também garantiu o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e salário (art. 121, § 1º, h), prevendo os serviços de amparo à maternidade (art. 121, § 3º).

Em 1937, a nova CF proibiu o trabalho da mulher em locais insalubres (art. 137, k). No entanto, se omitiu em relação à garantia de emprego à gestante e à isonomia de salários. Em 1940, o Decreto 2.548/40, permitiu que o salário das mulheres fosse até 10% inferior ao dos homens.

A CLT, em 1943, reuniu toda a matéria existente na época, adotando uma política de proteção voltada ao trabalhador. Trata-se da reunião de leis esparsas que regulavam diversas ocupações. O trabalho da mulher foi regulado em capítulo à parte intitulado “Da proteção do trabalho da mulher”, não trazendo nenhuma inovação ao que já vinha sendo praticado, apenas compilando para a CLT.

Com o fim do Estado Novo, foi convocada nova Assembleia Constituinte. A Constituição de 1946 voltou a ter moldes social-democratas, assegurando garantias como isonomia salarial, salário-maternidade e adicional noturno.

Nos anos 50 (séc. XX), o Brasil viveu um período de grande crescimento urbano e industrial, aumentando postos de trabalho. Foi nesse período que se cristalizou a classe média brasileira, acentuando as diferenças entre a classe mais baixa. A mulher da classe média era incentivada a ser a “rainha do lar” e, para aquelas que precisassem ou desejassem colaborar no orçamento doméstico – sempre como um adicional aos ganhos do marido – havia as profissões femininas como a de enfermeira e professora primária. Enquanto isso, as mulheres de classes mais baixas ainda eram obrigadas a trabalhar em postos relacionados à sua condição social e representavam, muitas vezes, a única fonte de renda da família.⁸⁷

⁸⁷ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do Direito do Trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: LTr, 2000. p. 46-47.

No entanto, permanecia como prioridade para a mulher manter a estabilidade familiar, como explica Bassanezi:

Era prática comum entre as mulheres que trabalhavam interromper suas atividades com o casamento ou a chegada do primeiro filho. Não era muito fácil encontrar esposas de classe média trabalhando fora de casa a não ser por necessidades econômicas – situação que, de certa forma, poderia chegar a envergonhar o marido. Em geral, esperava-se que essas mulheres se dedicassem inteiramente ao lar, fossem sustentadas pelos maridos e preservadas da rua. Conviviam, então, muitas vezes em conflito, as visões tradicionais sobre papéis femininos com a nova realidade que atraía mulheres para o mercado de trabalho, a obtenção de uma maior independência e a possibilidade de satisfazer crescentes necessidades de consumo pessoal e familiar.⁸⁸

Com a urbanização e a industrialização, o trabalho doméstico foi desvalorizado, pois foi facilitado por eletrodomésticos. Ainda: a produção de alimentos que antes era doméstica, como pães, doces, verduras, passou a ser facilmente encontrada em lojas. Torna-se mais interessante para a mulher trabalhar para suprir a família com esses produtos.⁸⁹

No meio rural, a partir dos anos 50 (séc. XX) iniciou o processo de modernização da agricultura, houve êxodo rural e expansão da fronteira agrícola. Nesse cenário, surge o trabalhador temporário e individualizado provocando alterações no interior da família. O homem vai perdendo a gestão do trabalho como pai/marido/patrão à medida que a mulher e os filhos também precisam se assalariar para garantir o sustento da família. Assim, o trabalho da mulher deixa de estar englobado no contrato feito pelo pai.⁹⁰ No entanto, é bom ressaltar que a discriminação permaneceu inalterada como destaca Silva.

É bom salientar que a individualização do trabalho não provocou a igualdade nas relações entre homens e mulheres, e nem a inversão na estrutura de poder. A independência econômica feminina não representou o término das desigualdades entre homens e mulheres porque elas não se resumem à esfera econômica e material. Estão presentes na cultura, nas idéias, nos símbolos, na linguagem, no imaginário; enfim, formam um conjunto de representações sociais que impregnam as relações.⁹¹

⁸⁸ BASSANEZI, Carla. Mulheres dos anos dourados. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001. p. 625.

⁸⁹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do Direito do Trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: LTr, 2000. p. 48.

⁹⁰ SILVA, Maria Aparecida Moraes. De colona a bóia-fria. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001. p. 562.

⁹¹ SILVA, Maria Aparecida Moraes. De colona a bóia-fria. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001. p. 563.

Finalmente, em 1962, foi promulgado o Estatuto da Mulher Casada, que retirava a condição de relativamente incapaz da mulher casada, que o CC de 1916 havia previsto, assim como o poder do marido de autorizar o trabalho feminino.

No entanto, logo em seguida, 1964, houve o golpe militar, diminuindo as possibilidades de lutas sociais. A Constituição Federal, de 1967, e a Emenda Constitucional 1, de 1969 mantiveram os direitos assegurados à mulher em 1946 e acrescentaram a proibição de diferença de critérios de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil.

A década de 80, do século passado, foi marcada pela estagnação econômica e o aumento da inflação. A década se caracterizou pela diminuição de postos no setor secundário e o aumento do terciário, em especial em áreas como comércio e prestação de serviços. Foi nesse setor da economia que abriram mais vagas para o trabalho feminino enquanto nos as mulheres outros ainda eram impedidas pela legislação protecionista ou por suas diferenças morfológicas.⁹²

Aconteceu então o fenômeno denominado *feminização do trabalho*, ou seja, setores de produção passaram a ser ocupados predominantemente por mulheres. A mão de obra feminina acaba sendo identificada por determinados tipos de empregos, uma questão de senso comum. Apesar de sempre existir uma divisão sexual do trabalho, ela foi acentuada pela industrialização.

Abramo identifica que a crise dos anos 80 do séc. recém-findo fez com que todos os membros da família participassem do rendimento familiar resultando no aumento quantitativo de mulheres no mercado de trabalho e uma mudança no modelo de participação laboral feminino que aponta para uma maior homogeneização no comportamento laboral de homens e mulheres.⁹³

A CF/88 tratou de assegurar a igualdade entre os sexos, aceitando a diferenciação apenas em situações em que a desigualdade é patente, como no caso da maternidade. A licença-maternidade passou de 85 para 120 dias, assegurou-se a garantia do emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, previu-se a licença-paternidade de cinco dias e a assistência gratuita aos

⁹² CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica e a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007. p. 45.

⁹³ ABRAMO, Laís. A situação da mulher latino-americana. In: DELGADO, Didice G; CAPPELLIN, Paola; SOARES, Vera. *Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa*. São Paulo: Boitempo, 2000. p. 114.

filhos e dependentes do trabalhador, desde o nascimento até os 6 anos de idade em creches e pré-escolas.

Além disso, a Carta não proibiu o trabalho da mulher em locais insalubres como os textos constitucionais anteriores, abrindo o mercado para a participação das mulheres, acelerando a revogação de restrições ao trabalho da mulher.

No entanto, apesar da intensificação da inserção das mulheres no mercado de trabalho, a divisão sexual do trabalho não se modifica consideravelmente, como defendia Simone de Beauvoir.

3.2 A NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

A concepção de igualdade que foi estabelecida nas Declarações de Direitos, após a Revolução Francesa, N século XVIII, era reduzida à fórmula: “todos são iguais perante a lei.” Essa concepção formal foi uma reação aos excessos do regime absolutista e tinha por objetivo impor limites à atuação do Estado. A igualdade foi anunciada como um princípio geral, sendo que todos indivíduos seriam considerados aptos à participação política. Isto é, todos desde que não fossem mulheres, escravos ou muito pobres. As diferenças de nascimento, de posição ou de *status* social entre homens não eram consideradas, mas as diferenças de riqueza, cor e gênero.

As mulheres participaram ativamente da revolução e, apesar disso, a elas não foi garantida a igualdade. Em reação a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1789, em que as mulheres não foram favorecidas, a revolucionária Olympe de Gouges apresentou o projeto da Declaração dos Direitos da Mulher. O texto dispôs sobre a igualdade entre homens e mulheres perante a lei e o direito da mulher de ser admitida igualmente em todo cargo, posto ou emprego. Em 1793, Olympe de Gouges foi guilhotinada, e as mulheres não obtiveram com a Revolução Francesa o reconhecimento de seus direitos.

Simplesmente pelo fato de pertencerem a uma categoria de pessoas com características específicas é que as mulheres não eram consideradas iguais aos homens. A exclusão era legitimada pelas diferentes biologies, por possuírem características específicas que não eram consideradas iguais aos homens. A explicação frequentemente utilizada para a exclusão das mulheres da política era a

maternidade, afirmando-se que a mulher não deveria abandonar o cuidado da casa para ir ao espaço público.⁹⁴

O valor de igualdade inicialmente estabelecido precisou ser repensado, a fim de que as diferenças e especificidades fossem observadas e respeitadas. A partir dessa perspectiva é que as mulheres puderam transitar da igualdade formal para a igualdade material ou substantiva. Piovesan aponta que os sistemas normativos internacionais passaram a reconhecer direitos endereçados às crianças, aos idosos e às mulheres, dentre outros, quando, gradativamente, passaram a consolidar um aparato normativo especial de proteção de pessoas ou grupos de pessoas particularmente vulneráveis.⁹⁵ Daí Bobbio afirmar que os direitos do homem “são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas”.⁹⁶

Como Calil⁹⁷ destaca no início de sua obra: *História do Direito do Trabalho da mulher* é uma parte singular na história do Direito do Trabalho, pois, além da busca dos direitos sociais pelos trabalhadores, também trata da discriminação. Barros identifica a promoção do direito das mulheres de forma significativa a partir do término da Segunda Guerra Mundial.

O princípio da igualdade não poderá ser entendido em caráter absoluto, pois está estreitamente ligado ao momento histórico. Só após a Primeira Guerra Mundial é que se inicia, e de forma tímida, um processo de modificação do ordenamento jurídico internacional, visando a promover a isonomia jurídica entre os sexos, ganhando dimensão na legislação interna dos países apenas após a Segunda Guerra Mundial.⁹⁸

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, proclama, no art. 2º, a “igualdade de direitos e liberdades, dentre elas a de livre escolha do trabalho, sem distinção de raça, cor, sexo...” e, a partir dessa, passou-se a promover inúmeros tratados internacionais voltados à proteção dos direitos fundamentais. De alcance específico para as mulheres, a Convenção para Eliminação de Todas as

⁹⁴ SCOTT, Joan W. O enigma da igualdade. *Estudos Feministas*, Florianópolis, p. 15, jan./abr. 2005.

⁹⁵ PIOVESAN, Flávia; PIOVESAN, Luciana; KEI SATO, Priscila. In: PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. São Paulo: M. Limonad, 2003. p. 193.

⁹⁶ BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Trad. de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 5.

⁹⁷ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do Direito do Trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: LTr, 2000. p. 7.

⁹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 133.

Formas de Discriminação contra a Mulher, conhecida pela sigla em inglês CEDAW, realizada em 1975, definiu em seu art. 1º a discriminação contra a mulher.

Artigo 1º. Para fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.⁹⁹

As mulheres deveriam, pois, ser vistas nas especificidades e particularidades de sua condição social. A convenção assegura a elas um tratamento especial com base nas suas diferenças. Discriminação sempre resulta em desigualdade e, pensando nisso, a convenção consagra a necessidade de erradicar toda forma de discriminação contra as mulheres.

No entanto, para promover a igualdade não basta proibir a discriminação. A convenção prevê, ainda, medidas afirmativas para que os Estados adotem de modo a acelerar o processo de igualização. São medidas compensatórias para remediar desvantagens históricas.

A União Europeia defende um princípio, não de igualdade, mas de não discriminação quanto aos salários pagos. Zambrano¹⁰⁰ observa que tal princípio tem servido para fazer emergir uma série de diretivas para minimizar a discriminação que faz com que se tenha a compreensão de que homens e mulheres devem ser tratados do mesmo modo. Na realidade, o que se obtém não é igualdade formal, mas a paridade de tratamento ou igualdade substancial. O objetivo é remover as causas que impedem o acesso do sujeito que está em condição de desvantagem, a vantagens iguais.

No Direito brasileiro há, por exemplo, o art, 7º, inc. XX, da CF/88, que trata da proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos.

O Brasil ratificou a CEDAW e, dessa forma, assumiu a obrigação internacional de, progressivamente eliminar todas as formas de discriminação, a fim de assegurar a igualdade. Em 2002, o governo brasileiro elaborou o primeiro

⁹⁹ CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES (1979). Disponível em: <http://www2.mre.gov.br/dts/cedaw_p.doc>. Acesso em: 22 mar. 2009.

¹⁰⁰ ZAMBRANO, Virgínia. *O trabalho da mulher – discriminação*. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-07?start=11>>. Acesso em: 8 abr. 2012.

Relatório Nacional Brasileiro, informando a situação do Brasil em face da convenção. Em referência ao artigo supracitado, destaca-se o excerto que segue:

Legislações conservadoras e discriminatórias de gênero, inadequadas e insuficientes, ainda permeiam o universo jurídico. A maioria das legislações infraconstitucionais discriminatórias que regem matérias afetas aos direitos das mulheres, especialmente no campo civil e penal, ainda são provenientes, muitas delas, do início do século XX – e estão, em grande parte, mais destinadas a “controlar” a sexualidade e reprodução humana do que a regulamentar e estimular seu exercício livre e responsável, condizente com os valores plurais e democráticos presentes em nossa contemporaneidade. Vale lembrar que a grande maioria desses dispositivos discriminatórios estão presentes em nossos Códigos Civil (1916) e Penal (1940), os quais são inspirados na legislação européia ocidental, em especial, nos Códigos Napoleônico, italianos, alemães e outros produzidos em sociedades e períodos históricos com valores desajustados aos da realidade brasileira atual. A permanência ou não dessas normas discriminatórias em nossa legislação nacional deve-se a uma correlação de forças políticas que envolve diversos atores sociais. Há uma cultura sócio-jurídico-política e ideológica a ser transformada em nosso país, o que vem paulatinamente ocorrendo. A mudança dessa cultura passa pela eliminação dos estereótipos, preconceitos e discriminações sociais, em especial de gênero, raça/etnia e desigualdade sócio-econômica, que se refletem na atuação institucional. Passa, portanto, também, pelo respeito social à diversidade, pela ação legislativa e executiva condizente com os valores de igualdade e respeito às diferenças e, ainda, pela postura do judiciário, que diz o direito no caso concreto e, especialmente, em ações judiciais referentes a direitos coletivos e/ou difusos, que podem ter efeito “erga omnes” (para todos). Nesse sentido, a atuação político-jurídica do Supremo Tribunal Federal é especialmente fundamental, não só por ser o órgão jurisdicional máximo a decidir sobre questões constitucionais, como pelas competências específicas que possui de julgar casos, até mesmo originariamente, relativos a essas questões, incluindo-se ações diretas de constitucionalidade e inconstitucionalidade das leis, o que vai refletir na produção legislativa do país.¹⁰¹

Percebe-se que o relatório menciona o CC de 1916 que já foi revogado pelo Código de 2002 que trata de forma igualitária homens e mulheres, permanecendo alguns resquícios de práticas discriminatórias, como, por exemplo, a possibilidade de a mulher casada se escusar da tutela.

O Código Penal (CP) também sofreu alterações desde essa data, retirando de seu texto diversos artigos e trechos discriminatórios. Dentre os quais, a previsão de extinção da punibilidade no caso de “crimes contra os costumes”, pelo casamento do agente com a vítima e pelo casamento da vítima com terceiro, que correspondia às condutas do Brasil na época em que código foi decretado.

¹⁰¹ RELATÓRIO NACIONAL BRASILEIRO. *Relativo aos anos de 1985, 1989, 1993, 1997 e 2001, nos termos do artigo 18 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher*. Brasília, 2002. Disponível em: < <http://200.130.7.5/spmu/docs/cedawbrasil.pdf>>. Acesso em: 4 abr. 2009.

Nota-se que a ordem jurídica brasileira é integrada por instrumentos jurídicos contemporâneos e inovadores e por diplomas legais do início do século XX em constante revisão. Piovesan em análise sobre essa situação conclui:

A prevalência da Constituição Brasileira e dos instrumentos internacionais de proteção dos direitos da mulher impõe a revogação de toda a normatividade ordinária com ela incompatível, eliminando-se, assim, obstáculos decorrentes de uma mentalidade discriminatória, hierarquizada com relação aos gêneros, que constrói um papel socialmente definido para os homens e mulheres.¹⁰²

A verificação da consonância do ordenamento jurídico nacional com as determinações assumidas no plano internacional é evidentemente importante. A visibilidade desses anacronismos implicará a revogação e eliminação de normas discriminatórias com relação à mulher, além de ampliar o alcance dos direitos, no plano normativo interno.

Cabral é enfática:

Porém, devemos entender que por mais igualitária que uma lei tente ser, ela não poderá, de modo algum, deixar de observar as nuances e diferenças físicas e biológicas entre os dois sexos, masculino e feminino, sob pena de não cumprir o seu papel mais importante, que é o de bem organizar e estruturar o Estado, portanto, o texto constitucional, no que se refere ao princípio da isonomia, não deve ser interpretado ou entendido no sentido estritamente literal de suas palavras. Ao determinar que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, a Constituição Federal põs à prova, referido princípio da isonomia que, em outras palavras, significa tratar de maneira estritamente igual os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades.¹⁰³

Em se tratando da mulher na relação de trabalho, vários são os dispositivos que visam a coibir a desigualdade. Silva¹⁰⁴ destaca que a mulher demora mais para galgar postos de chefia. Apesar de escalar níveis intermediários de comando com certa facilidade, poucas mulheres assumem cargos com poderes de mando e gestão, fenômeno esse chamado de “discriminação vertical”.

¹⁰² PIOVESAN, Flávia. Integrando a perspectiva de gênero na doutrina jurídica brasileira: desafios e perspectivas. In: PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. São Paulo: M. Limonad, 2003. p. 224.

¹⁰³ CABRAL, Karina Melissa. *Manual de direitos da mulher*. Leme: Mundi, 2008. p. 62.

¹⁰⁴ SILVA, Homero Batista Moraes da. *Direito do Trabalho aplicado: segurança, medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 158. v. 3.

A CLT tem dispositivos atinentes à igualdade de remuneração, a medidas de proteção da mesma ao acesso e à manutenção no emprego e à proteção da intimidade da trabalhadora. Cabe destacar o que pontua Piovesan:

Vale dizer, para garantir e assegurar a igualdade não basta proibir a discriminação, mediante legislação repressiva. São essenciais as estratégias promocionais capazes de estimular a inserção e inclusão desses grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais.¹⁰⁵

A igualdade de remuneração é garantida constitucionalmente pelo art. 7º, inc. XXX, que proíbe diferença de salários, de exercício de funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Na CLT, é garantido salário igual para trabalho de igual valor, sem distinção de sexo, no art. 5º. O art. 461 reafirma a igualdade de salário sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, sendo idêntica a função prestada para o mesmo empregador e na mesma localidade.

A proteção do trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, como dispõe o art. 377 da CLT, e, de forma alguma, a redução de salário é justificada. Quando a Constituição de 1937 não garantiu a isonomia de salários, abriu a possibilidade para que as mulheres viessem a perceber salários inferiores àqueles pagos aos homens. A justificativa era baseada na necessidade de certas medidas de higiene e segurança quando era empregado o trabalho feminino. Quando houve a reunião de textos de leis trabalhistas para a produção da CLT, privilegiou-se a isonomia salarial, e as medidas de proteção e higiene adotadas eram de ordem pública, não justificando a redução do salário em virtude dessas exigências.¹⁰⁶

No entanto, como será abordado em seguida, ainda existe discriminação salarial entre a mulher trabalhadora e o homem trabalhador.

O art. 373-A da CLT, com redação dada pela Lei 9.799/99, dispõe sobre as vedações quanto às exigências para admitir a mulher no emprego. São inúmeras as variáveis para fins de remuneração, formação profissional ou oportunidades que são vedadas, dentre elas, a restrição do acesso ao emprego de gestante por meio de comprovação de esterilidade ou gravidez.

¹⁰⁵ PIOVESAN, Flávia; PIROTTA, Wilson Ricardo Buquetti. A proteção dos direitos reprodutivos no Direito Internacional e no Direito Interno. In: PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. São Paulo: M. Limonad, 2003. p. 199.

¹⁰⁶ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica e a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007. p. 39.

Ao permitir que a mulher oculte a gravidez, a lei não está preconizando a má-fé, mas impedindo tratamento diferenciado na admissão de mulher gestante. Mais especificamente, a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, traz tipificação e punição penal para essa prática como se depreende do art. 2º.

Art. 2º. Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I – a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II – a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:

a) indução ou investimento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não se considerando o oferecimento de serviços de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde – SUS.

Pena: detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e multa.

Tornando essas práticas crime, a lei combateu duas práticas discriminatórias que ganharam vulto após a promulgação da Constituição de 1988, já que a estabilidade à gestante foi considerada uma ameaça ao direito do empregador de demitir suas empregadas.¹⁰⁷

Além disso, essa prática afronta o preceito constitucional de trata do planejamento familiar como sendo de livre decisão do casal, e veda “qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas”, conforme disposto no art. 226, § 7º, e o direito à intimidade assegurado no art. 5º, inc. X.

O empregador tem o direito legítimo de obter informações sobre a idoneidade profissional da empregada. No entanto, é comum adentrar em circunstâncias pessoais, sem conexão com o emprego e, em razão dessas, dispensar um tratamento diferenciado em consequência do estado civil, do sexo, da idade ou da cor, afrontando o art. 7º, inc. XXX, da CF/88, que proíbe diferenciação de salários, de exercício de funções e de critério de admissão.

A própria licença-maternidade, que tem por objetivo proteger a família e não apenas a mulher, sofre críticas. Gomes e Gottschalk afirmam que “o posto ficará vago e o recurso ao suplente constitui sobrecarga social à folha de pagamento”.¹⁰⁸

¹⁰⁷ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica e a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007. p. 55.

¹⁰⁸ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 423.

A empresa pode, por outro lado, solicitar exame de gravidez na dispensa da empregada. Dessa forma, poderá manter a relação empregatícia se existente a gravidez. Nesse caso, não fica configurada discriminação, pois não há crime, apenas a verificação se a empregada pode ser dispensada ou não evitando uma futura reintegração. Martins alega que a Lei 9.029/95 “está desprestigiando a contratação de mulheres pelo empregador, que não poderá exigir exame médico da mulher para admiti-la, o que poderá ser interpretado em prejuízo da própria trabalhadora”.¹⁰⁹

Diversas outras normas visam a proteger o trabalho da mulher, como a concessão de pausa obrigatória de 15 minutos antes da realização de qualquer hora extraordinária (art. 384) e de escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical (art. 386). Quanto a essas normas, Sússekind defende que são medidas de proteção do trabalho da mulher dificultam seu acesso ao mercado de trabalho e defende sua eliminação:

Deve-se registrar, entretanto, que os preceitos que visam a assegurar condições especiais de amparo à mulher vêm recebendo uma tendência de reformulação que, na verdade, elimina dispositivos entendidos de caráter protecionista discriminatório. Há um movimento acentuado visando à supressão dessas disposições legais, em alguns casos pelo entendimento de que a igualdade de tratamento decorre do princípio constitucional que proíbe diferenças por motivo de raça, cor, e sexo. Outros pleiteiam a supressão ou a redução sob a alegação de que as medidas protecionistas, na verdade, importam na redução de amplitude de mercado de trabalho para as mulheres.¹¹⁰

A proteção da maternidade é um consenso, mas outros pontos são discutidos. Martins entende que a proteção ou medidas paternalistas, como ele chama, só se justificam em relação ao período de gravidez, de pós-parto e de amamentação e em vista de certas condições peculiares à mulher, como sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos, que é condição inerente à mulher. As demais formas deveriam ser abolidas.¹¹¹

O limite máximo de peso para que a mulher exerça força muscular é de 20 quilos em atividades de trabalho contínuo e 25 quilos para trabalho eventual (art. 390 da CLT) e para o homem é de 60 quilos (art. 198 da CLT). Não havendo esforço

¹⁰⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 594-596.

¹¹⁰ SÚSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 970.

¹¹¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 587.

físico, utilizando-se vagões ou trilhos para mover o material, não há necessidade de respeitar o limite supracitado. Como analisa Silva, a carga máxima, no art. 198 para os homens e no art. 390 para as mulheres, é baseada nos padrões do ser humano médio. A justificativa de ser menor para as mulheres é pelo fato de a estrutura feminina ser mais frágil do que a masculina. Porém, a restrição limita o espaço disponível nas atividades econômicas e não deixa a possibilidade de a mulher fazer um teste para provar que tem estrutura superior à média e se qualificar para a atividade.¹¹²

O mesmo autor reconhece três dispositivos que permanecem na CLT e que, de alguma forma, se afastam das normas aplicáveis ao homem: o art. 373-A sobre a não discriminação no acesso e na promoção das mulheres e sobre revistas íntimas; o art. 384 sobre pausa antes da hora extraordinária; e o art. 386 sobre folga aos domingos.¹¹³

Quanto a horas extraordinárias, o limite é de duas horas diárias (art. 59), não ultrapassando dez horas diárias de trabalho (art. 59, § 2º). Aqui se encontra uma diferença em relação ao trabalho feminino: deve ser concedido um intervalo de 15 minutos entre o fim da jornada normal e o início das horas extras (art. 384).

O repouso semanal remunerado é de 24 horas e deve coincidir, no todo ou em parte, com o domingo, conforme o art. 385 da CLT. Caso o repouso não seja concedido no domingo, a autorização do juízo competente será necessária e concedida apenas para casos de conveniência pública ou necessidade imperiosa. A mesma regra serve para feriados. Mesmo autorizado o trabalho em domingos, o revezamento deverá ser organizado para haver um descanso dominical quinzenal.

O art. 373-A, inc VI da CLT vedou as revistas íntimas nas empregadas e funcionárias pelo empregador ou preposto. A lei não faz qualquer menção à revista em homens o que leva à conclusão que essa está autorizada. Para esclarecer essa situação, foi elaborado o Enunciado 15 da Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST):

¹¹² SILVA, Homero Batista Moraes da. *Direito do Trabalho aplicado: segurança, medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 153. v. 3.

¹¹³ SILVA, Homero Batista Moraes da. *Direito do Trabalho aplicado: segurança, medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 156. v. 3.

(I) Toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou seus preposto em seus empregados e/ou em seus pertences, é ilegal, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador. (II) A norma do art. 373-A, inc. VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre os sexos inscrita no art. 5º, inc. I, da Constituição da República.

Barros explica que a discriminação pressupõe um tratamento diferenciado, comparativamente desfavorável, e que nem sempre advém de preconceitos contra as mulheres, mas do fato de que a sua contratação poderá elevar os custos operacionais da empresa. A discriminação é reforçada pelo comportamento conservador em relação à mulher na vida familiar e na social e, conforme esse comportamento evolui, modifica-se também o perfil da mulher no emprego.¹¹⁴

Com a evolução do desenvolvimento econômico, social, científico e tecnológico, abre-se espaço para um novo conceito de filosofia social, em que se integram o trabalho feminino e o interesse da sociedade em assegurar às mulheres, a par dos direitos civis e políticos, o acesso à educação, possibilitando-se-lhes maiores oportunidades de emprego e de ganho, sem distinção fundada em sexo.¹¹⁵

As normas que concedem tratamento diferenciado às mulheres se justificam na medida em que reparam e compensam os prejuízos do passado em razão do sexo. Não significa diferenciar e impor o papel de cada um dos gêneros na sociedade. A base devem ser distorções concretas e demonstráveis entre os sexos.¹¹⁶

Novaes explica: “Portanto, considera-se injustificada toda a distinção que tenha por efeito anular a igualdade de oportunidades ou de tratamento. Esta é vedada pelo ordenamento jurídico, e se classifica como discriminação ilícita.”¹¹⁷

A igualdade e a não discriminação são os princípios fundamentais para garantir dignidade ao trabalho feminino. A igualdade equipara todos os seres humanos, sem distinções, e a não discriminação assegura o direito de igualdade perante a lei.

¹¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 138.

¹¹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 134.

¹¹⁶ CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. *A Constituição aberta e os direitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 403.

¹¹⁷ NOVAES, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e o Direito do Trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005. p. 30.

3.3 A SITUAÇÃO ATUAL DO TRABALHO FEMININO

Ainda se percebem resquícios de uma cultura conservadora, que suprimia o trabalho da mulher e aceitava apenas o ofício masculino. A admissão tendo por motivo o gênero está proibida pela CF/88, art. 7º, inc. XXX. Mesmo com a previsão legal de tratamento igualitário, as pesquisas demonstram que a diferenciação ainda existe tanto em relação ao salário quanto em relação ao acesso ao emprego.

A adequada inserção da mulher no trabalho, em especial no ramo industrial, encontra barreiras e limitações na imagem básica e originária da mulher que esteve associada ao papel de reprodutora (no âmbito privado) e que se sobrepõe à imagem de mulher trabalhadora (definida no âmbito das relações, do mercado e do processo de trabalho).¹¹⁸

A igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina foi disciplinada pela Convenção 100, de 1951, ratificada pelo Brasil. No entanto, percebe-se que, na realidade, as mulheres continuam recebendo salários inferiores aos dos homens. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apresentou uma pesquisa referente à inserção do trabalho feminino no mercado e a remuneração que as mulheres vêm recebendo. Em 2008, 40% das mulheres trabalhavam com carteira assinada enquanto entre os homens esse percentual subia para 50%. Também ficou constatado que a diferença salarial era 40% inferior ao salário dos homens.

O rendimento médio habitual das mulheres em janeiro de 2008 foi de R\$ 956,80, enquanto que o dos homens foi de R\$ 1.342,70 para o conjunto das seis regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego. Para as mulheres que possuíam nível superior completo o rendimento médio habitual foi de R\$ 2.291,80 em janeiro de 2008; enquanto para os homens esse valor foi de R\$ 3.841,40. Assim, comparando trabalhadores que possuíam o nível superior, observou-se que o rendimento das mulheres é cerca de 60% do rendimento dos homens, indicando que, mesmo com grau de escolaridade mais elevado, as discrepâncias salariais entre homens e mulheres seguem elevadas.¹¹⁹

¹¹⁸ ABRAMO, Laís. A situação da mulher latino-americana. In: DELGADO, Didice G; CAPPELLIN, Paola; SOARES, Vera. *Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa*. São Paulo: Boitempo, 2000. p. 133.

¹¹⁹ IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Algumas características de inserção de mulheres no mercado de trabalho*. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2009.

A OIT divulgou relatório em 2001 que revelou que as mulheres representavam 40% da força de trabalho mundial, mas que apenas 3% dos altos cargos executivos em grandes empresas eram ocupados por mulheres.¹²⁰ O nível de escolaridade feminino já ultrapassa o dos homens, mas, ainda assim, persiste a diferenciação nos rendimentos o que sugere a persistência da discriminação de gênero na fixação de valores pagos, seja no que se refere ao salário-base, seja no que diz respeito aos complementos eventuais ou fixos.¹²¹

As explicações encontradas para essa diferenciação de salário tratam do resultado da segregação profissional das mulheres e do “capital humano” que elas acumulam. No primeiro caso, a concentração em determinadas categorias aumenta a oferta de mão de obra, o que causa a baixa dos salários. No segundo, é senso geral que as mulheres investem menos na profissão, pois pensam na maternidade e na criação dos filhos resultando na exclusão de trabalhos em que essas funções não são compatíveis.¹²²

O trabalho em regime de cooperação entre a OIT e diversos órgãos governamentais brasileiros (Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho, Ministério da Justiça), no combate à discriminação no emprego, levou à constatação de várias formas de discriminação no trabalho, sendo mais comuns as seguintes hipóteses:

1. negros e mulheres têm o acesso dificultado a certos trabalhos que impliquem contato com o público, tais como caixa de banco, garçom, garçonete, relações públicas, etc.;
2. os salários pagos aos negros e às mulheres são inferiores aos pagos aos seus colegas, com a mesma qualificação;
3. negros e mulheres costumam ser preteridos nas promoções no emprego;
4. em muitos casos a justificativa para a preterição das mulheres nas promoções é que os seus colegas poderiam ter dificuldade em aceitar o comando feminino;
5. as mulheres estão sujeitas ao assédio sexual como instrumento de pressão no trabalho. [...] ¹²³

O padrão ainda hoje seguido é que o gênero serve para a divisão do trabalho, ficando a cargo dos homens o trabalho produtivo e remunerado e a cargo das mulheres o trabalho doméstico e reprodutivo. As atividades de produção e

¹²⁰ CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. *A Constituição aberta e os direitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 406.

¹²¹ NOVAES, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e o Direito do Trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005. p. 52.

¹²² BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 149.

¹²³ LOPES, Otávio Brito. *A questão da discriminação no trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_17/Artigos/art_otavio.htm>. Acesso em: 24 mar. 2009.

direção, desempenhadas no espaço público, são consideradas atribuições masculinas.¹²⁴

A socióloga Hirata faz uma análise da divisão sexual do trabalho e observa que a apropriação masculina sobre a tecnologia pode ser um dos temas mais relevantes. Segundo a interpretação da autora da obra de M. Guilbert, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, às mulheres são destinados trabalhos manuais, simples, minuciosos e monótonos, enquanto aos homens é delegada a operação de máquinas complexas.¹²⁵ Conforme a empresa se organiza de forma mais técnica, as mulheres vão perdendo espaço para os homens nas etapas mais modernizadas do processo produtivo.

A autora considera duas grandes teorias na divisão sexual do trabalho, as quais se opõem e divergem. A primeira remete a uma conceitualização em termos de vínculo social em que há complementaridade e conciliação entre os papéis masculino e feminino, profissional e familiar. A segunda remete a uma conceitualização em termos de *relação social*, em que há relação de exploração e opressão entre duas categorias de sexo socialmente construídas, ou seja, a divisão sexual do trabalho é indissociável das relações sociais entre homens e mulheres.¹²⁶

Percebe-se que os trabalhos não qualificados são ocupados por mulheres o que gera a percepção de que a não qualificação é tipicamente feminina. As qualificações femininas reconhecidas costumam ser apenas as tidas como talentos naturais, o que distancia as mulheres de novas tecnologias. A presença feminina se dá mais no espaço de trabalhos precários onde a exploração é mais acentuada. É de Soares a lição sobre segregação sexual.

A crescente presença feminina na força de trabalho enfrenta, porém, desigualdades de duplo sentido: uma segregação sexual horizontal – as mulheres concentram-se em certos ramos de atividades e profissões – e uma segregação vertical – concentram-se nos postos considerados desqualificados, ou menos qualificados.¹²⁷

¹²⁴ NOVAES, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e o Direito do Trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005. p. 45.

¹²⁵ HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho?: um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. Trad. de Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Boitempo, 2002. p. 200.

¹²⁶ HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho?: um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. Trad. de Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Boitempo, 2002. p. 279.

¹²⁷ SOARES, Vera. Trabalhadoras: direitos reprodutivos nos acordos coletivos. In: COSTA, Albertina de Oliveira (Org.). *Direitos tardios: saúde, sexualidade e reprodução na América Latina*. São Paulo: Ed. 34, 1997. p. 91.

Outro setor em que a divisão sexual é marcante é no ramo industrial. Em geral, mulheres não são empregadas em determinados segmentos por serem considerados trabalhos pesados, perigosos, sujos e insalubres. É o que acontece, por exemplo, com os ramos siderúrgico e petroquímico. No entanto, esses segmentos mudaram o modo de trabalhar gradativamente e, hoje, o controle é exercido por computadores em quase todos os departamentos, não exigindo mais esforços físicos. Mas, nem por isso, mudou a dimensão divisão sexual de trabalho nessas indústrias que continuam a ser consideradas “fábricas de homens”.¹²⁸

Dessa forma, grande parte dos empregos femininos continuam restritos a alguns setores, majoritariamente nas áreas onde predominam empregos precários e vulneráveis. Essa absorção de mulheres por determinados ramos recebe o nome de *feminização do trabalho* ou, na explicação de Silva,¹²⁹ de “discriminação horizontal”. Como autor o refere é “fenômeno de restrição de vagas ao trabalho feminino para apenas alguns setores das atividades econômicas”.

Como observado quando se analisou a história do trabalho da mulher, esse sempre foi secundário, destinado às mulheres solteiras até o casamento ou como complemento à renda do marido. Mesmo não sendo uma verdade aplicável a todas as mulheres, esses fatores auxiliaram a determinar que os empregos precários e malremunerados fossem destinados às mulheres.

Na pesquisa realizada por Hirata, há uma diferenciação desenvolvida pelos próprios trabalhadores de destinar os trabalhos mais pesados, sujos e perigosos aos homens e os mais fáceis, limpos e leves, às mulheres. A autora chega à conclusão que existe uma ética e uma estética na submissão feminina. Assim, uma vez que os homens suportam a aceitação do perigo e maior responsabilidade, tanto homens e mulheres concordam que eles mereciam uma remuneração mais elevada.¹³⁰

Trabalho em tempo parcial atende à lógica de salário complementar e preeminência da condição de mães de família sobre a condição de trabalhadoras. O senso comum, inclusive dos empregadores, vê as mulheres casadas e com filhos como responsáveis pela supervisão da vida familiar. O que se percebe é que os empregos em tempo parcial fragilizam a situação das mulheres no mercado de

¹²⁸ HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho?: um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. Trad. de Caldeira Brant. São Paulo: Boitempo, 2002. p. 206.

¹²⁹ SILVA, Homero Batista Moraes da. *Direito do Trabalho aplicado: segurança, medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 157. v. 3.

¹³⁰ HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho?: um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. Trad. de Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Boitempo, 2002. p. 267.

trabalho por se tratar, em geral, de empregos pouco qualificados e que atendem às necessidades das empresas em termos de flexibilização.

O trabalho em tempo parcial acentua as disparidades existentes na repartição do trabalho doméstico na vida do casal. Dessa forma, o homem pode continuar centrado no trabalho produtivo enquanto a mulher investe simultaneamente no trabalho produtivo e no reprodutivo. Esse modelo instaura uma divisão sexual do trabalho atenuada, já que as mulheres participam dos rendimentos familiares, não deixam de cumprir suas atividades cuidadoras, e não disputam as mesmas prerrogativas com os homens, no mercado de trabalho que continua sendo essencialmente masculino.¹³¹

A informatização provocou alterações na divisão do trabalho, mas manteve uma relação estreita com a distinção clássica e industrialista de atribuição de cargos masculinos e femininos. Na lição de Hirata, a divisão que antes era entre trabalho qualificado e trabalho não-qualificado, na informatização, passa a ser entre tarefas de direção e tarefas de execução.¹³² Os empregos de baixa qualificação acabam sendo destinados às mulheres, e os caminhos “normais” dos processos de promoção são reservados aos homens.

As responsabilidades com trabalhos domésticos e com os filhos recaem em grande medida sobre as mulheres. Independentemente da situação familiar ou do trabalho da mulher no espaço produtivo, o que se espera é que as prioridades sejam as da esfera doméstica. A participação masculina nas tarefas domésticas é limitada, e a feminina é ampla o que influencia na organização do trabalho. O que se percebe é que o tempo de trabalho da trabalhadora é modelado pelas atividades da esfera reprodutiva.¹³³ Na conclusão de Guedes, “é aceito socialmente de modo mais amplo que uma mulher trabalhe fora do que a divisão doméstica entre ela e seu cônjuge”.¹³⁴

¹³¹ GUEDES, Moema de Castro. A inserção dos trabalhadores mais escolarizados no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de gênero. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 58, mar. jun. 2010.

¹³² HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho?: um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. Trad. de Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Boitempo, 2002. p. 215.

¹³³ NOGUEIRA, Claudia Mazzei. As trabalhadoras do telemarketing: uma nova divisão sexual do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

¹³⁴ GUEDES, Moema de Castro. A inserção dos trabalhadores mais escolarizados no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de gênero. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v.8, n. 1, p. 58, mar. jun. 2010.

Na pesquisa do IBGE, as mulheres brasileiras gastam em média 25,6h semanais em afazeres domésticos, enquanto que os homens brasileiros ocupam apenas 10,3h semanais. Particularmente, no estado do Rio Grande do Sul, as mulheres ocupam 24,3h semanais e, os homens, 9,9h semanais.¹³⁵

No estudo de Dedecca *et al.*,¹³⁶ a elevação da renda é acompanhada pela redução substancial da jornada de trabalho destinada à reprodução social e à elevação da jornada de mercado. Assim, nota-se que a mulher de renda mais elevada tem a opção de priorizar a jornada de mercado e melhorar a qualidade do cargo e a remuneração. A mulher de baixa renda, porém, é a que tem a maior fração do seu tempo apropriada por atividades no próprio domicílio. Em conclusão, o autor verifica a necessidade de políticas públicas que garantam proteção ao trabalho e que extrapolem a dimensão do mercado de trabalho, alcançando as atividades complementares que a população ativa realiza no interior das famílias.

Se deixada a regulação aos resultados das dinâmicas dos mercados de bens, serviços e trabalho, será pouco provável que venha se construir uma situação de maior igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, mas também no âmbito das famílias, ao menos no que disser respeito à extensão e composição da jornada de trabalho total.¹³⁷

Uma das situações que vem recebendo bastante atenção dos estudos acadêmicos com relação aos locais de trabalho é o assédio sexual. Em geral, o homem, em situação hierárquica superior, assume o papel de assediante, e a mulher, em situação subordinada, a de assediada. Existe também a situação inversa, apesar de ser menos comum. O assédio sexual é caracterizado, portanto, pelo abuso da autoridade ou do poder de uma parte para obter satisfação sexual de outra. O comportamento do assediante mostra que é ele quem tem mais poder e coage a vítima a corresponder às suas expectativas.

A partir das décadas de 70 e 80 do século passado, o assédio sexual passa a ser estudado publicamente e a ser de interesse científico. Era caracterizado por uma conduta masculina indesejável e não correspondida, mas acentuava o papel

¹³⁵ IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, 2007.

¹³⁶ DEDECCA, Claudio Salvadori; RIBEIRO, Camila Santos M. de F.; ISHII, Fernanda Hajime. Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 76, mar./jun. 2009.

¹³⁷ DEDECCA, Claudio Salvadori; RIBEIRO, Camila Santos M. de F.; ISHII, Fernanda Hajime. Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 88, mar./jun. 2009.

sexual da mulher para além de sua função como pessoa e trabalhadora. A conduta podia ser evidenciada por olhares, comentários, toques ou, nos casos mais extremos, por estupro. Foi quando as mulheres se sentiram obrigadas a recorrer à “demissão voluntária” que começaram as organizações de trabalhadoras dedicadas a combater o assédio sexual no trabalho.¹³⁸

A tendência é pelo caráter promocional do direito da mulher, em uma busca de promover a igualdade de gêneros e que a proteção legal à mulher trabalhadora apenas se faça presente onde as diferenças, como as biológicas e de tratamento, assim o exigirem.¹³⁹

O art. 7º, inc. XX da CF/88, prevê a proteção do mercado de trabalho da mulher nos termos da lei. O objetivo é que a mulher tenha o mesmo acesso e igual oportunidade de trabalho, afastando toda e qualquer forma de discriminação. Hoje, não há qualquer legislação regulamentando a norma constitucional; existem apenas as que impedem tais abusos.

Dos projetos que tramitam no Congresso Nacional estabelecendo medidas de proteção do mercado de trabalho da mulher, foi aprovado o que agora é a Lei 9.799/99, de autoria da Deputada Rita Camatta, que inseriu artigos na CLT, e que visa a garantir o igual acesso das mulheres às vagas de emprego. O art. 373-A vedou uma série de atividades que o empregador ou futuro empregado poderia adotar: publicação de anúncio de emprego, recusa de emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor ou situação familiar, salvo em situações que a natureza da atividade assim o exigir. Ainda condena: considerar o sexo, a idade, a cor ou a situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar

¹³⁸ KORNBLIT, Ana Lia; PETRACCI, Mónica. Assédio sexual no trabalho. In: COSTA, Albertina de Oliveira (Org.). *Direitos tardios: saúde, sexualidade e reprodução na América Latina*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1997. p. 69.

¹³⁹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da mulher: a legislação promocional. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, 52. 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2518>. Acesso em: 8 mar. 2012.

ou estado de gravidez; e proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

A mesma lei inseriu o art. 390-B, garantindo aos empregados de ambos os sexos o acesso a cursos de formação de mão de obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, bem como estabelece, no art. 390-C, que as empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão de obra. A pessoa jurídica pode associar-se à entidade de formação profissional, a sociedades civis, sociedades cooperativas, a órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher, como é assegurado pelo art. 390-E.

Por fim, foi a Lei 9.799/99 que inseriu o § 4º no art. 392 da CLT, que trata da proteção relativa à maternidade, garantindo à empregada, durante a gravidez, a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, e dispensa no horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares, sem prejuízo do salário e demais direitos.

Essa lei visa mais coibir distorções e punir a discriminação contra o trabalho da mulher do que propriamente incentivar no mercado de trabalho a sua contratação. Calil, “a forma mais eficaz de combater esses males (preconceito e discriminação) é promover o trabalho da mulher, desta forma já não mais se busca protegê-la no mercado de trabalho, mas, pelo contrário, promover sua participação”.¹⁴⁰ A CF/88 aponta à promoção do trabalho da mulher por meio de ações afirmativas que podem se constituírem um meio de intervenção concreto nas desigualdades que caracterizam a situação das mulheres no mercado de trabalho.

¹⁴⁰ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da Mulher: a legislação promocional. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, 52. 2008. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2518>. Acesso em: 8 mar. 2012.

4 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E PROTEÇÃO DA MATERNIDADE

A mulher, nos parâmetros atuais, não tem outra alternativa senão deixar a o lar e ingressar no mercado de trabalho. Observa-se a grande quantidade de mulheres que estão estudando, adquirindo uma profissão para ter estabilidade financeira. Mesmo em vista de tudo isso, a maternidade existe e é compatível com o contrato de trabalho, pois não é particularidade ou privilégio de somente algumas mulher, mas de todas as mulheres e de toda a sociedade.

Em análise dos dados estatísticos coletados no Brasil durante os últimos anos, realizados pelo Ministério da Saúde, percebe-se que vem aumentando o número de gestantes com mais de 35 anos. Na Região Sul, o percentual em 2004 era de 11,3%. Uma explicação para esse quadro é o desempenho profissional e a formação acadêmica, mas, apesar da importância da realização profissional, persiste o desejo de gestar.¹⁴¹

4.1 A GESTANTE E O LOCAL DE TRABALHO

Aspectos médicos devem ser levados em consideração quando se tratar da tutela da gestante. Uma série de modificações e ajustes fisiológicos acontecem no corpo da mulher durante a gravidez para permitir o desenvolvimento fetal adequado. A gestação é um período, normalmente, de 40 semanas ou de 280 dias, sendo aceitável clinicamente uma gestação de 37 semanas completas a 42 semanas incompletas.¹⁴²

Os sintomas que a grávida pode apresentar são mais ou menos intensos e correspondem ao novo espaço interno que está sendo conquistado e ocupado pelo feto progressivamente. Uma das complicações mais comuns durante a gravidez é a hipertensão que atinge, aproximadamente, 10% das gestações e é associada significativamente à mortalidade materna, fetal e neonatal.¹⁴³

¹⁴¹ ARTICO, Graziela Rech et al. Contracepção, sexualidade e gestação no climatério: breve análise à saúde da mulher. In: STEDILE, Nilva Lúcia Rech (Org.). *Ensino e atenção à saúde da mulher: aprendizados da integração da Educação Superior com a rede assistencial*. Caxias do Sul: Educus, 2007. p. 211.

¹⁴² ZUGAIB, Marcelo; SANCOVSKI, Mauro. *O pré-natal*. 2. ed. São Paulo: Atheneu, 1994. p. 65.

¹⁴³ REECE, E. Albert. *Compêndio de medicina fetal e materna*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p. 276.

É comum, também, durante o início da gravidez, as náuseas com ou sem vômitos e a causa é desconhecida, sendo tratadas, em geral, com regimes terapêuticos de apoio que incluem tranquilização, apoio físico e psicológico, refeições pequenas e frequentes, hidratação e uso seletivo e ocasional de antieméticos.¹⁴⁴

Outro ponto importante é que, durante a gravidez, o estado de imunidade da mulher fica alterado e aumenta o risco de infecções. Tanto a frequência como a severidade das infecções podem ser alteradas.¹⁴⁵

A saúde da mulher afeta o bom desenvolvimento da criança e tem efeitos familiares e sociais, além dos ônus econômico e financeiro que acarreta. Na análise de Barros,

a maternidade tem função social, pois dela depende a renovação das gerações. As medidas destinadas a proteger as mulheres em decorrência da gravidez ou de parto, vinculadas a um contrato de trabalho, não constituem discriminação; o seu fundamento reside na salvaguarda da saúde da mulher e das futuras gerações.¹⁴⁶

A maternidade tem um dever social: a criação dos filhos e interessa à sociedade a defesa da família. A assistência da mãe aos filhos é imprescindível durante a amamentação, que ocorre nos primeiros meses, para o desenvolvimento da criança, e, logo após o parto, ela precisa de repouso para recuperar suas forças. Rocha expôs que “a maternidade não tem mais significado de fatalidade, devendo ser encarada como função social, para a qual a sociedade e o Estado devem contribuir”.¹⁴⁷

De Calil, lê-se:

A preocupação do constituinte com a maternidade não demonstra mera preocupação com a mulher trabalhadora, mas também reflete uma preocupação com a família e com a sociedade, fim último do Estado, pois, através da maternidade, assegura-se o surgimento das próximas gerações.¹⁴⁸

¹⁴⁴ REECE, E. Albert. *Compêndio de medicina fetal e materna*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p. 332.

¹⁴⁵ REECE, E. Albert. *Compêndio de medicina fetal e materna*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p. 398.

¹⁴⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 39.

¹⁴⁷ ROCHA, Sílvia Regina. *O trabalho da mulher à luz da Constituição de 1988*. Rio de Janeiro: Forense, 1991. p. XVI.

¹⁴⁸ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do Direito do Trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: LTr, 2000. p. 59.

Ao proteger o nascituro, protege-se o futuro da sociedade, o equilíbrio entre o bem-estar individual e o bem-estar coletivo. Apesar dessa missão valiosa, a mulher ingressou no mercado de trabalho e não só participa, como é, muitas vezes, a única fonte de renda da família. A luta por igualdade resultou na sua maior independência financeira e na possibilidade de ocupar altos cargos de chefia. No entanto, suas condições fisiológicas permanecem inalteradas sendo ela a responsável pela gravidez e a maternidade.

A mulher que participa do mercado de trabalho está igualmente sujeita à gravidez. A maternidade da mulher trabalhadora acarreta consequências não apenas à sua família, mas também àqueles que dependem de seu trabalho. A energia dispensada na geração do filho, os incômodos da gestação, tudo vai influenciar no seu trabalho e ainda ficará dele afastada durante o período de licença-maternidade.

Essa posição encontra guarida no que segue:

Se o trabalho da mulher deve ser reconhecido e valorizado pela sociedade, com muito maior razão, deve sê-lo o trabalho da mulher-mãe. A mãe ensina e educa, em campos muito diversos. É insubstituível no trabalho que presta aos filhos, particularmente, na gravidez e nos cuidados da primeira infância. Ela deveria, também, ter a possibilidade de desenvolver suas atividades, de ocupar o cargo para o qual está qualificada, sem sofrer qualquer forma de discriminação.¹⁴⁹

É notável a quantidade de trabalhadoras que rompe o contrato de trabalho após a licença-maternidade. Na Pesquisa Nacional de Demografia e Saúde, os assuntos referentes aos filhos são os mais mencionados, pois são os que forçam a mulher a parar de trabalhar: 9,3% das mulheres que deixaram de trabalhar foi pelo fato de terem engravidado; 11,3% das mulheres deixaram de trabalhar para cuidar dos filhos, e 10,8% das mulheres nunca trabalharam para poderem cuidar dos filhos.¹⁵⁰

A construção social da incompatibilidade do casamento e da maternidade com a vida profissional feminina é muito persistente. As mulheres tendem a

¹⁴⁹ BERTI, Silma Mendes. *Responsabilidade civil pela conduta da mulher durante a gravidez*. Belo Horizonte: Del Rey, 2008. p. 41.

¹⁵⁰ BRASIL. Ministério da Saúde. *Pesquisa Nacional de Demografia e Saúde da Criança e da Mulher – PNDS 2006: as dimensões do processo produtivo e da saúde da criança*. Brasília: Ministério da Saúde, 2009. p. 65.

desenvolver sua carreira de forma mais lenta, em razão da maternidade, e devido a isso, encontram dificuldades para concluir a formação e a atingir promoções. A maternidade não deve ser encarada como um freio ao processo de promoção e as licenças não devem ser vistas como um período de “férias” a que as mulheres têm direito e os homens não, mas uma interrupção, tempo em que a mulher pode continuar tendo acesso à formação e à qualificação.

Para conquistar a igualdade de tratamento, impõe-se, antes de mais nada, a transferência do encargo correspondente à licença compulsória e aos serviços de assistência e educação às crianças, para um sistema de seguro financiado pela coletividade, o que contribui, de forma significativa, para aliviar os custos e evitar a segregação da mulher do mercado de trabalho.¹⁵¹

No estudo de Soares,¹⁵² a maternidade dificulta a permanência da mulher no mercado de trabalho, pela identificação com o papel social – que a define essencialmente como mãe e responsável pelos filhos e afazeres domésticos – como pela falta de condições materiais e compensações financeiras para manter-se no trabalho e providenciar o adequado cuidado aos filhos. Nas entrevistas que a autora realizou, as alternativas para depois do nascimento dos filhos são: recorrer a algum membro da família para assumir as tarefas domésticas; pagar pessoas externas à família; ou abandonar o emprego. A ideologia que a faz se sentir como a única responsável pelos cuidados com a família, leva-a à decisão de sair do emprego após o nascimento dos filhos, no que é apoiada por todos à sua volta. No entanto, as pretensões de retornar ao mercado correm o risco de não se concretizarem.

Barros entende que a limitação da carreira da trabalhadora por conta das responsabilidades familiares poderia ser solucionada.

Essa situação poder-se-ia reverter se a mulher estivesse mais preparada para uma maternidade responsável, através do planejamento familiar e se os países contassem com uma infra-estrutura social capaz de proporcionar-lhes maior disponibilidade de berçários e creches gratuitas ou com mensalidades acessíveis e próximas aos locais de trabalho, além de pré-escolas com longa duração da jornada escolar. Também um horário mais flexível e com mais cursos de reciclagem permitiriam às mulheres

¹⁵¹ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 62.

¹⁵² SOARES, Vera. Trabalhadoras: direitos reprodutivos nos acordos coletivos. In: COSTA, Albertina de Oliveira (Org.). *Direitos tardios: saúde, sexualidade e reprodução na América Latina*. São Paulo: Ed. 34, 1997. p. 111.

readquirirem a experiência e a eficácia quando retornassem ao serviço.¹⁵³

A realidade é que a imposição da maternidade como destino e responsabilidade exclusiva das mulheres vem de todos os lados. A responsabilidade sobre o desenvolvimento das crianças sempre pesa nas mulheres. Não há como se afirmar que estão sendo discutidas medidas no sentido de garantir a responsabilidade do Estado com a reprodução social e com a infância – com políticas universais como creches, pré-escolas, escolas em tempo integral, etc.

O papel da mulher com sua entrada no mercado de trabalho conservou muitos valores, mas redimensionou outros. As mulheres buscam gratificação na profissão e emprego, anseiam pela realização profissional, bem como pela independência financeira para a compra de bens oferecidos pela sociedade. No entanto, a função materna ainda mantém a sua importância, e seu valor deve ser preservado.

A normatização que protege a gestante no local de trabalho iniciou na Alemanha. Em 1878, estabeleceu o descanso de três semanas após o parto. Na Conferência de Washington, em 1919, a OIT proibiu o trabalho das trabalhadoras da indústria e do comércio antes e depois do parto, por um período de seis semanas cada um mediante atestado médico.¹⁵⁴

Calil diz a respeito:

As normas de proteção à maternidade surgem obviamente, assegurando situações que advêm da natural diferença entre homens e mulheres. Ou seja, a mulher gesta e dá à luz uma criança. Essa diferença antes de tudo é biológica. E proteger a mulher enquanto gestante e, depois, durante a amamentação é garantir o futuro da espécie, fim último da existência de qualquer ser vivo.¹⁵⁵

A legislação brasileira relativa à proteção da maternidade foi influenciada por normas internacionais, em especial, pelas Convenções da OIT. Essas disposições

¹⁵³ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 150.

¹⁵⁴ Convenção 3, da OIT, Artigo 3º: Em todos estabelecimentos industriaes ou comerciaes, publicos ou privados, ou nas suas dependendias, com exceção dos estabelecimentos onde só são empregadas os membros de uma mesma família, uma mulher a) não será autorizada a trabalhar durante um período de seis semanas depois do parto; b) terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante exhibição de um atestado medico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro em seis semanas.

¹⁵⁵ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do Direito do Trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século*. São Paulo: LTr, 2000. p. 42.

tutelares se justificam em face da especificidade biológica que envolve as situações de maternidade.

É notória a influência de normas internacionais na legislação brasileira relativa à proteção da maternidade. Elas se manifestam no tocante à duração da licença, quanto à concessão, prorrogação em caso de enfermidade, intervalo de aleitamento, salário integral durante o afastamento, etc.

A Primeira Conferência Internacional do Trabalho, em 1919, adotou a Convenção 3, que trata da proteção da maternidade e assegura à mulher empregada, independentemente de seu estado civil, licença compulsória de seis semanas antes e seis semanas após o parto. A norma internacional considerou como ilegal a dispensa da empregada durante a gravidez ou no período da licença compulsória e garante dois intervalos de 30 minutos para aleitamento.

Essa convenção foi revista posteriormente pela Convenção 103, de 1952. Essa convenção ampliou o campo de aplicação das normas de tutela à maternidade. O Decreto 58.820, de 1965, promulgou a convenção 103, e, dessa forma, ela entrou em vigor no Brasil.

A licença remunerada passou a ser garantida por um sistema de seguro obrigatório, esclarecendo que, em nenhum caso, deverá o empregador ser responsável pelo salário-maternidade, segundo o artigo IV, n. 8, da convenção. O objetivo dessa restrição foi evitar que a mão de obra feminina se tornasse mais onerosa e reduzisse as oportunidades de emprego ou de profissão das mulheres.¹⁵⁶

O artigo VI estabelece que a dispensa durante a licença-maternidade, bem como nas e prorrogações é ilegal. Na explicação de Barros,

o direito à licença-maternidade, à manutenção dos recursos financeiros e à segurança de emprego é medida inseparável da tutela especial, pois contribui para que a mulher possa conciliar a função fisiológica da procriação com a vida profissional; permite, aliado a outros fatores, que a maternidade não constitua um obstáculo ao prosseguimento das atividades desenvolvidas no emprego e tampouco eleve os índices de absenteísmo que atuam como fatores de segregação profissional.¹⁵⁷

Ficou previsto, também, um período de interrupção para aleitamento, considerado como tempo de serviço para todos os efeitos legais, deixando para a legislação nacional fixar a duração desses intervalos.

¹⁵⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 45.

¹⁵⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 45.

Além dessas convenções específicas sobre a proteção da maternidade, existem outras que cumpre mencionar. A Convenção 102, de 1952, trata de normas mínimas de seguridade social e apresenta disposições relativas à maternidade como assistência médica antes e depois do parto. Recentemente, em 2008, o Legislativo aprovou essa convenção.

A Convenção 136, de 1971, relativa à proteção contra os riscos de intoxicação por benzeno, dispõe sobre a impossibilidade de se ocupar mulheres grávidas e em período de amamentação e em serviços que acarretam exposição ao benzeno ou produtos contendo benzeno.

4.2 TUTELA JURÍDICA DA MATERNIDADE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

As normas de proteção da maternidade estão, principalmente, nos arts. 391 ss. da CLT e também na CF/88. A licença à gestante é matéria constitucional, pois ela ficou estabelecida no capítulo “Dos Direitos Sociais”, com duração de 120 dias e sem prejuízo de emprego e salário (art. 7º, inc. XVIII, da CF/88). Trata-se de instituto trabalhista regulamentado na CLT, arts. 391 a 401.

Durante esse período, a sua remuneração será custeada pela Previdência Social, recebendo a denominação “salário-maternidade”, previsto na Lei de Benefícios, Lei 8.213/91, nos arts. 71 a 73, no Regulamento da Previdência Social (RPS), Decreto 3.048/99, nos arts. 93 a 103. Esse não é restrito somente à empregada, sendo que todas as seguradas da Previdência Social são beneficiárias do direito, caracterizando sua natureza previdenciária.

A licença é obrigatória. Mandalozzo magistra: “Trata-se de norma de ordem pública, inderrogável pelas partes, tanto que elevada a nível constitucional, se caracterizando como Direito Social.”¹⁵⁸ A licença possibilita à mulher a recuperação física do parto e a presença da mãe com a criança em tão importante período.

O período de afastamento da empregada é hipótese de interrupção do contrato de trabalho, caracterizado por Mandalozzo¹⁵⁹ como o período em que o empregado é remunerado normalmente, embora não preste serviços, contando-se também seu tempo de serviço para todos os efeitos legais, mostrando a existência de uma cessação provisória e parcial dos efeitos do contrato de trabalho.

¹⁵⁸ MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. *A maternidade no trabalho*. Curitiba: Juruá, 1996. p. 42.

¹⁵⁹ MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. *A maternidade no trabalho*. Curitiba: Juruá, 1996. p. 47.

Durante a licença-maternidade, o empregador deverá permanecer recolhendo suas contribuições sociais, inclusive o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), conforme art. 28, inc. IV do Decreto 99.684/90, pois há a remuneração da empregada e é contado como tempo de serviço. Porém, não há unanimidade quanto a essa classificação. Martins¹⁶⁰ e Saad¹⁶¹ consideram o período de interrupção e Gomes tem opinião divergente:

A proibição do trabalho durante vinte e oito dias antes e noventa e dois após o parto constitui uma modalidade de suspensão do contrato de trabalho. Nem todos os efeitos da suspensão se produzem, nesta hipótese, pois ao empregador não é dispensada a obrigação de pagar integralmente os salários durante os dias de afastamento da empregada, ocorrendo, assim, uma suspensão parcial dos efeitos do contrato.¹⁶²

Mesmo assim, os principais efeitos do contrato de trabalho permanecem, sendo mais adequada a classificação como interrupção. A licença é concedida, sendo que durante esse período são computados para efeitos trabalhistas as férias e o recolhimento de FGTS. E o salário-maternidade devido é custeado pela Previdência Social.

O afastamento de 120 dias, sem prejuízo de emprego e salário, em razão de maternidade, está garantido pela CF/88, art. 7º, inc. XVIII. Antes de 1988, a licença era de 84 dias, sendo que foi ampliada pela Constituição atual e, a partir da Lei 11.170/08, ficou facultado às empresas que aderirem ao programa “Empresa Cidadã” estenderem o prazo em mais 60 dias.

Porém não estabeleceu (como a legislação anterior) a data de início do gozo da licença. Como a licença é em benefício da gestante, Barros¹⁶³ entende que a data de início deva ser anterior à data do parto, e a legislação previdenciária determinou o “início entre 28 dias do parto e a data de ocorrência deste”, conforme se depreende do art. 71 da Lei 8.213/91, mediante a apresentação de atestado médico, de acordo com a redação do art. 392, § 1º da CLT.

¹⁶⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 322.

¹⁶¹ SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada*. 35. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 318.

¹⁶² GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 425.

¹⁶³ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 429.

Mas o afastamento iniciado depois não prejudicará o gozo dos 120 dias. A data do afastamento é fixada por atestado médico, nos 28 dias que precedem o parto ou por ocasião desse, comprovado por certidão de nascimento.¹⁶⁴

Mediante a apresentação de atestado médico, é garantida à gestante a ampliação em duas semanas antes e depois do parto, conforme previsão do art. 392, § 2º da CLT. Esses casos são excepcionais e devem compreender aquelas situações em que existe algum risco de morte.¹⁶⁵

Se ocorre o falecimento da mãe, extingue-se o contrato de trabalho, não havendo o que se falar em pagamento de licença-maternidade. Barros sugere a concessão ao pai do restante da licença para cuidar da criança, como já rezam legislações estrangeiras, tais como: a espanhola, a colombiana, a chilena e a jurisprudência italiana.¹⁶⁶

Apesar de a mãe adotante não passar pelo estágio gestacional e não precisar de repouso após o parto para sua recuperação, a lei conferiu também a ela o benefício da licença-maternidade. Desde a promulgação da Lei 10.421/02, foi estendido o direito à licença e ao salário-maternidade às mães adotantes. O salário-maternidade da mãe adotiva será pago diretamente pela Previdência Social (art. 71-A, Lei 8.213/91), em período que varia de 30 a 120 dias, conforme a idade da criança. A sentença judicial relativa à adoção ou à guarda é requisito para a concessão. A estabilidade prevista no art. 10 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) não se aplica à mãe adotiva. Hoje, há, inclusive, o Projeto de Lei 3.431/12, na Câmara de Deputados, para estender o mesmo direito ao homem que adotar sozinho uma criança.

Outra é a situação se o falecimento for do filho. Nesse caso, permanece o direito à licença e ao salário-maternidade, pois esses não estão condicionados ao nascimento com vida do filho.¹⁶⁷ Portanto, a mãe tem direito à licença remunerada

¹⁶⁴ DEMO, Roberto Luis Luchi; SOMARIVA, Maria Salute. Benefícios previdenciários e seu regime jurídico: salário-família, salário-maternidade, auxílio-reclusão e seguro-desemprego. *Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, n. 200, p. 82, fev. 2006.

¹⁶⁵ TRT – 2ª Região. RO 02851-2006-311-02-00-8. Data: 12/08/2010. Relator Juíza Regina Maria Vasconcelos Duburgas.

¹⁶⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 433.

¹⁶⁷ NOVAES, Denise Pasello Valente. *A discriminação da mulher e o Direito do Trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005. p. 87.

de 120 dias e a garantia de emprego até cinco meses após o parto, vedando-se dispensa arbitrária.¹⁶⁸

É necessário diferenciar parto prematuro de aborto. Aborto ocorre quando a gravidez é interrompida antes do sexto mês de gestação e há a morte do produto. Parto prematuro, segundo obstetras, ocorre quando a gravidez é interrompida a partir do sexto mês.¹⁶⁹ Para a Previdência Social “considera-se parto, o nascimento ocorrido a partir da 23ª semana de gestação, inclusive natimorto”,¹⁷⁰ havendo o pagamento de licença-maternidade integral (art. 93, § 4º do RPS).

A legislação brasileira assegura o salário-maternidade de duas semanas em caso de aborto não criminoso¹⁷¹ (art. 93, § 5º do RPS), ou seja, quando for praticado dentro das permissões do art. 128, do CP, quando praticado por médico não havendo outra forma de salvar a vida da gestante ou sendo a gravidez resultante de estupro. É necessária a apresentação de atestado médico para sua concessão. A CLT trata de atestado médico oficial, mas o RPS não o exige desde 2000, quando o Decreto 3.668¹⁷² alterou o artigo.

Barros comenta que a licença concedida em caso de aborto visa apenas ao bem-estar da empregada, injustificando-se que seja condicionado ao aborto não criminoso tendo em vista o grande número de mortalidade materna consequente de aborto clandestino.¹⁷³

Durante o período de afastamento por licença-maternidade, é devido à segurada o pagamento de salário-maternidade, correspondente à integralidade da remuneração ou, quando variável, à média dos últimos seis meses (art. 393 da CLT). A natureza é previdenciária já que a despesa com o salário da licenciada ficará a cargo da Previdência Social, de acordo com os arts. 71, 72 e 73 da Lei 8.213/91.

¹⁶⁸ TRT – 4ª Região. RO 0103900-61-2005-04-0721. Data: 23/04/2008. Relator Juíza Maria Helena Mallmann.

¹⁶⁹ ALMEIDA JÚNIOR, Antônio Ferreira de. *Lições de medicina legal*. 22. ed. rev. e ampl. São Paulo: Nacional, 1998. p. 365.

¹⁷⁰ MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. *Conheça seus benefícios: Salário-maternidade*. Disponível em: <http://www1.previdencia.gov.br/pg_secundarias/beneficios_10.asp>. Acesso em: 14 mar. 2012.

¹⁷¹ TRT – 4ª Região. RO 0029600-05.2005.5.04.0471. Data: 04/09/2002. Relator Juíza Maria Helena Mallmann.

¹⁷² Redação anterior: art. 96. O início do afastamento do trabalho da segurada empregada será determinado com base em atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde.

¹⁷³ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 438.

Até 1974, havia a licença-maternidade, mas o seu financiamento significava ônus aos empregadores nos termos da CLT, que acabavam negando a admissão de mulheres casadas. Com a Lei 6.136, de 7 de novembro de 1974,¹⁷⁴ o salário-maternidade foi incluído como benefício previdenciário e contribuiu para acabar com a discriminação do trabalho feminino. Em 1975, o benefício foi implementado, já que, até então, apenas era concedido a empregadas.¹⁷⁵ Barros lança luz sobre essa reflexão:

Portanto, para se conquistar igualdade de tratamento, impõe-se antes de mais nada a transferência do encargo correspondente à licença compulsória e aos serviços de assistência e educação às crianças, para um sistema financiado pela coletividade, o que contribui, de forma significativa, para aliviar os custos e evitar a segregação da mulher no mercado de trabalho.¹⁷⁶

A Carta Magna reforçou a necessidade de custeio do benefício pela Previdência Social ao colocar no seu art. 195: “A seguridade social será financiada por toda a sociedade.” Ainda que o empregador urbano ou rural tenha obrigação de adiantá-lo à trabalhadora em licença, o reembolso do valor adiantado é total, de modo que o INSS é o único responsável pelo efetivo pagamento do benefício.

Esse período de afastamento não é considerado falta, uma vez que a empregada estará recebendo o salário-maternidade se observados os requisitos para sua concessão (art. 131, inc. II da CLT). Não há carência conforme o art. 26, inc. IV, Lei 8.213/91, para a segurada empregada, trabalhadora avulsa e empregada doméstica. Para as demais seguradas a carência prevista no art. 25, inc. III, da mesma lei é de dez meses.

Conforme o art. 102 do RPS, se a segurada recebe benefício por incapacidade, esse ficará suspenso enquanto ela receber o salário-maternidade. A trabalhadora aposentada que exerce atividade segurada, terá direito ao salário-maternidade (art. 103 do RPS).

Deve-se fazer uma observação quando a empregada é demitida por justa causa. Martins conceitua: “justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato

¹⁷⁴ Art. 2º. O salário-maternidade, que corresponderá à vantagem consubstanciada no artigo 393, da Consolidação da Leis do Trabalho, terá sua concessão e manutenção pautadas pelo disposto nos artigos 392, 393 e 395 da referida Consolidação, cumprindo às empresas efetuar os respectivos pagamentos, cujo valor líquido será deduzido do montante que elas mensalmente recolhem ao Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) a título de contribuições previdenciárias.

¹⁷⁵ GURGEL, J. B. Serra. *Evolução da Previdência Social*. Rio de Janeiro: Funprev, 2007.

¹⁷⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 62.

grave praticado pelo empregado que implica a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei.”¹⁷⁷

Os motivos estão no o art. 482 da CLT, e somente quando a empregada incidir em uma das faltas tipificadas no art. 482 da CLT, o empregador estará autorizado a despedi-la.

O parágrafo único do art. 97 do RPS incluído pelo Decreto 6.122/07, trata da situação da licença quando a empregada é demitida por justa causa:

Parágrafo único. Durante o período de graça a que se refere o art. 13, a segurada desempregada fará jus ao recebimento do salário-maternidade nos casos de demissão antes da gravidez, ou, durante a gestação, nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, situações em que o benefício será pago diretamente pela previdência social.

O salário-maternidade é, portanto, igual à remuneração mensal da empregada. No art. 14 da Emenda Constitucional 20, de 1998, ficou estabelecido um teto máximo para o pagamento dos benefícios previdenciários no valor de R\$ 1.200,00 a ser atualizado anualmente. Esse teto levantou o questionamento sobre a quem caberia complementar o valor do salário a que faz jus a empregada em licença-maternidade, já que a redução de salários é vedada pela CLT e CF.¹⁷⁸ Sússekind faz uma análise ainda mais abrangente, ajuizando:

Se o art. 7º, da Constituição, em preceito insusceptível de abolição por emenda constitucional (cláusula pétrea – art. 60, § 4, n. IV), assegura a licença à gestante sem prejuízo do salário e se a Convenção da OIT n. 103, ratificada pelo nosso País, proíbe que, durante o licenciamento da gestante, o salário seja pago diretamente pelo respectivo empregador, a fim de evitar a discriminação do trabalho feminino – forçoso é concluir que o limite máximo fixado pelo art. 14 da Emenda Constitucional n. 20 não se aplica ao reembolso dos salários pagos, à empregada compulsoriamente licenciada.¹⁷⁹

Pondo em discussão o assunto, foi proposta uma Ação Direta de Inconstitucionalidade, quando se entendeu que, nas palavras do ministro Sydney Sanches, “continuará percebendo o salário que vinha lhe sendo pago pelo empregador, que responderá também pelo ‘quantum’ excedente a R\$ 1.200,00, por

¹⁷⁷ MARTINS, Sergio Pinto. *Manual da justa causa*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 28.

¹⁷⁸ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica e a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007. p. 60.

¹⁷⁹ SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 272.

mês e o recuperará da Previdência Social, na conformidade da legislação vigente”.¹⁸⁰

Portanto, o salário-maternidade não é limitado, devendo-se assegurar o direito constitucional à licença-maternidade sem prejuízo de emprego e salário. A norma constitucional garante a irredutibilidade de salários durante a licença, sendo a cobertura devida pela Previdência. Porém, o próprio *site* da Previdência Social¹⁸¹ dá outra informação, colocando que o teto é o teto salarial do ministro do Supremo Tribunal Federal (STF).

A Lei 11.170, aprovada em 9 de setembro de 2008, trata da extensão facultativa da licença-maternidade pelo período de 60 dias. De acordo com o texto aprovado, as empresas que optarem por conceder o tempo adicional deverão aderir ao programa “Empresa Cidadã”. No entanto, nem todas as empresas poderão participar, pois as pessoas jurídicas enquadradas no regime do lucro presumido e as optantes pelo Sistema Integrado de Pagamentos de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples) ficaram excluídas do programa. O artigo 5º da lei, assim, descreve a participação das empresas privadas:

A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nos 60 (sessenta) dias de prorrogação de sua licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

Nesse passo, não ficaram abrangidas, também, trabalhadoras autônomas, empregadas domésticas, seguradas desempregadas, seguradas contribuintes especiais, individuais e facultativas.

Em 2008, a promulgação da Lei 11.170 trouxe discussões sobre o distanciamento da mulher do mercado de trabalho eis que a lei lhe permite um afastamento de seu posto por um período ainda maior do que já existia. Os defensores avaliam a saúde e a proximidade da mãe com a criança, com boa síntese:

É um projeto que, acima de tudo, valoriza a família, que é o valor maior da sociedade. As empresas começam a enxergar seu funcionário não apenas como mão-de-obra, mas como um real cidadão. E esse valor não tem preço. É um ciclo benéfico para todos. Os funcionários trabalharão mais

¹⁸⁰ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, ADI 1.946 MC, Min. Sidney Sanches, Pleno, DJ 29.04.1999.

¹⁸¹ MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. *Conheça seus benefícios: Salário-maternidade*. Disponível em: <http://www1.previdencia.gov.br/pg_secundarias/beneficios_10_01.asp>. Acesso em: 14 mar. 2012.

felizes, por terem dado a atenção necessária a seus recém-nascidos e também por saber que sua empresa se preocupa com seu bem-estar.¹⁸²

Outro lado é sustentado pelos movimentos feministas, que defendem que deveriam ser discutidas medidas no sentido de garantir a responsabilidade do Estado com a reprodução social e com a infância – com políticas universais como creches, pré-escolas, escolas em tempo integral. Há uma discussão no sentido de que a lei que estende a licença-maternidade faz com que pese sobre as mulheres a responsabilidade com o desenvolvimento das crianças como um destino e uma responsabilidade exclusiva.¹⁸³

Apesar de tudo, é certo que o período de estabilidade não foi alterado pela lei. Desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, há estabilidade de emprego limitando, portanto, o poder do empregador de dispensar sem justa causa. Com isso, a mulher que optar por gozar os 180 dias após o parto, não lhe será garantido emprego no último mês, podendo ser dispensada sem justa causa pelo empregador.

Existe em tramitação no Congresso Nacional a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) que trata da alteração do art. 7º, inc XVIII da CF, passando a ter a seguinte redação: “Licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e oitenta dias.” Aprovada no Senado, a PEC 64/07 foi encaminhada à Câmara de Deputados onde já havia uma proposta idêntica, a PEC 30/07.

O texto da PEC está incompleto, pois não trata do custeio dos dias acrescidos nem da estabilidade da gestante, que é atualmente de cinco meses após o parto. Logo, a ampliação do salário-maternidade tem que ser por legislação previdenciária ou a alteração não terá efeito sobre as seguradas desempregadas, contribuintes individuais, especiais e facultativas.¹⁸⁴

A justificativa para a ampliação da licença está na proposta, como se extrai:

¹⁸² NAVES, Rubens. *Maternidade e cidadania: seis meses de licença-maternidade beneficia a saúde pública*. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/static/text/69194,1>>. Acesso em: 10 nov. 2008.

¹⁸³ FERREIRA, Verônica. *Licença-maternidade de 6 meses: solução ou retrocesso?*. Disponível em: <http://www.articulacaodemulheres.org.br/amb/adm/uploads/anexos/LicencaMaternidade_VFerreira_LLavinas_2008.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2008.

¹⁸⁴ FIGUEIREDO, Antonio Borges de. Licença ou salário-maternidade de 180 dias: análise de duas propostas parlamentares. *Revista de Previdência Social*, São Paulo, n. 328, p. 218-222, mar. 2008.

Por iniciativa brasileira, a Organização Mundial da Saúde – OMS adotou a recomendação de aleitamento materno exclusivo nos 06 primeiros meses de vida da criança. Entretanto, a licença à gestante está garantida somente em 120 dias, o que configura uma incoerência.¹⁸⁵

A justificativa do Projeto 281/05, transformado na Lei 11.170/08, em muito se assemelha à da PEC, posto que ambos tratam da amamentação nos primeiros seis meses de vida e da iniciativa brasileira de recomendar isso à OMS.

Ao defender o aleitamento materno exclusivo durante os seis primeiros meses de vida, o Brasil revelou sensibilidade diante de uma exigência crucial para a alimentação saudável no primeiro ano de vida. Contribuiu, também, para reforçar a definição da duração mínima desejável da licença-maternidade capaz de assegurar a excelência dos fenômenos decisivos que se passam no primeiro ano, dos quais depende a saúde do cidadão e, como consequência, o bem-estar de toda a sociedade. É, pois, inadiável, a formulação de mecanismo jurídico que torne possível a prorrogação, por dois meses, da licença-maternidade de quatro meses determinada constitucionalmente, sem prejuízo de direitos adquiridos e sem custos adicionais para as empresas. Só assim será possível corrigir, em consonância com o que outros países já fizeram, o desencontro entre o que a Constituição Federal preceitua, o que a evidência científica recomenda e o Poder Público tem procurado implementar com a adoção de estratégias que visam estimular o aleitamento materno exclusivo por seis meses.¹⁸⁶

Além da licença-maternidade, a gestante usufrui do direito constitucional à estabilidade provisória que se prolonga desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, inc. II, b dos ADCT). Tratando de trabalhadoras que geram filhos, Barros justifica a preservação do emprego, com esta explicação:

Impõe-se, portanto, a preservação do emprego, não só durante a licença-maternidade, mas por toda a gravidez e até por um período pós-parto, a fim de que a gestação e a maternidade não constituam um obstáculo aos seus interesses profissionais, mais precisamente, ao prosseguimento da carreira.¹⁸⁷

Com a CF/88, ficou conferida essa preservação apenas à empregada gestante com contrato regido pela CLT. Mais adiante, em 8 de março de 1994, o benefício foi estendido à segurada especial, pela Lei 8.861, de 1994, e, finalmente, a partir de 29 de novembro de 1999, com a publicação da Lei 9.876, tal benefício foi

¹⁸⁵ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, ADI 1.946 MC, Min. Sidney Sanches, Pleno, DJ 29.04.1999. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/448751.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2009.

¹⁸⁶ SENADO FEDERAL. *Projeto de Lei 281, de 2005*. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/sf/atividade/materia/getHTML.asp?t=6716>>. Acesso em: 20 abr. 2009.

¹⁸⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 63.

estendido à segurada contribuinte individual e à segurada facultativa, abrangendo, então, todas as categorias de seguradas.

Portanto, hoje é garantido a todas as categorias de seguradas o benefício da estabilidade, protegendo-as da dispensa arbitrária, baseada em motivo injusto pela lei e passível de indenização, ou sem justa causa.

A estabilidade provisória da gestante prolonga-se desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, inc. II, b dos ADCT), vedando sua dispensa arbitrária ou sem justa causa. Além disso, é irrelevante se é ou não do conhecimento do empregador a gravidez da empregada para essa estar protegida provisoriamente no seu emprego. Se há a comprovação de gravidez durante o contrato de trabalho, a empregada terá direito, no caso de ser demitida, à reintegração no emprego ou ao valor dos salários e demais vantagens.

A estabilidade tem caráter relativo, pois protege apenas de despedida arbitrária, já que em condições de justa causa poderá ser efetivada. É essa estabilidade provisória por ser delimitada no tempo, e relativa, por ser autorizada a dispensa por justo motivo.

Süssekind faz uma observação diferente. Explica o autor que estabilidade absoluta depende de autorização da Justiça do Trabalho e de inquérito judicial acerca de falta grave. Tendo em vista a ratificação do País da Convenção 103, da OIT, e o art. 5º, § 2º de nossa CF/88 que não exclui outros direitos decorrentes de tratados internacionais ratificados pelo Brasil, está conferida a estabilidade absoluta à gestante em nosso país pelo período da licença de 120 dias.¹⁸⁸

Segue texto da Convenção:

Art. 6º. Quando uma mulher se ausentar de seu trabalho em virtude das disposições do Artigo 3 do presente Convênio, será ilegal que seu empregador lhe comunique sua dispensa durante tal ausência, ou que lhe seja comunicada de forma que o prazo marcado no aviso expire durante a mencionada ausência.¹⁸⁹

Mesmo com a explicação dada, é mais aceita a estabilidade relativa da gestante, e a gravidez pode ser confirmada quando a empregada estiver em aviso-prévio. Nesse caso, a dispensa só se concretiza no fim do prazo do aviso-prévio,

¹⁸⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 274-275.

¹⁸⁹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Convenção 103*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_103.asp>. Acesso em: 26 abr. 2009.

tendo a empregada direito às garantias que ocorrerem no período. Ainda que indenizado, o período do aviso-prévio é tempo de serviço para todos os efeitos legais. Em relação à maternidade, Barros leciona que “comprovada a gravidez no curso do aviso-prévio, ainda que indenizado, fará jus à estabilidade provisória, ao salário maternidade e corolários”.¹⁹⁰

Ressalta-se que, segundo a Súmula do TST 348, “é inválida a concessão do aviso-prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos”.

À empregada gestante despedida é garantido o emprego graças à estabilidade provisória dada pela CF/88 desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Como já foi observado, ela independe da ciência do empregador para ser devida. Há casos em que, sabendo ou não da gestação, o empregador demite a empregada, e, nessas situações, haverá a reintegração ou a indenização dos salários.¹⁹¹

A regra é primeiro pela reintegração no emprego, consoante Cardone aduz:

Manter o contrato de trabalho é um valor que a gestante deve preservar. Tanto isto é verdade que, se a empregada gestante é dispensada, por faltar ao empregador conhecimento de seu estado gravídico, mas a rescisão contratual é revogada quando o empregador é dele cientificado, a empregada deve aceitar a restauração do vínculo empregatício, sob pena de perder qualquer direito conseqüente à rescisão.¹⁹²

Porém, em algumas situações não será possível a reintegração, geralmente pela demora do processo, tendo o período da estabilidade já passando e reintegrar a empregada seria inviável. Assim, reconhecido o direito da empregada gestante, e estando terminando o prazo de garantia, sua reparação se resolve pelo pagamento dos salários e de todas as demais vantagens correspondentes ao período de afastamento ilegal.

Divergências na Justiça do Trabalho ocorrem quando se discute a data de início da contagem da indenização. Há sentenças que deferem os salários a partir

¹⁹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 459.

¹⁹¹ A antecipação de tutela para a reintegração no emprego é concedida como no caso da jurisprudência mencionada. TRT – 4ª Região. RO 0001234-20.2011.5.04.0026. 11/04/2012. Relator: Juíza Maria Helena Lisot.

¹⁹² CARDONE, Marly A. Salário-maternidade na rescisão do contrato de trabalho: constitucionalidade do art. 97 do RESP. *Revista de Previdência Social*, São Paulo, n. 291, p. 69-70, fev. 2006.

do ajuizamento da ação, e outras, a partir da despedida. A jurisprudência não é unânime em suas decisões.

Em acórdão¹⁹³ destacado, do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, o direito da empregada gestante é efetivo desde o ajuizamento da ação, somente tendo direito ao pagamento até o término do período de salários a contar do ajuizamento da ação até o término do período de estabilidade ou até sua efetiva reintegração. Se a ação é ajuizada após o fim do período de estabilidade, não há que se falar em indenização.

Já em outra decisão¹⁹⁴, do mesmo TRT, os salários da empregada gestante são devidos desde a data da despedida imotivada até o fim da garantia provisória de emprego, e não apenas a contar da data de ajuizamento da reclamatória trabalhista ou da citação da ré.

Percebe-se que o primeiro acórdão é a favor da indenização a partir do ajuizamento da ação, como reza a doutrina citada anteriormente. Já o segundo acórdão é a favor do pagamento de indenização desde a despedida. Há, ainda, um terceiro caso, em que a empregada ajuíza ação após o período de estabilidade. Nessa situação, a indenização vinha sendo negada, como na decisão de 2008, em que, mesmo a reclamante cumprindo os requisitos do art. 10, inciso II, b dos ADCT, ingressou com reclamatória após o período de estabilidade, não fazendo jus, portanto, à reintegração ao emprego ou indenização substitutiva.¹⁹⁵ No entanto, acórdão¹⁹⁶ recente entende que a indenização é devida desde a despedida até o término do contrato, observando-se o prazo prescricional do art. 7º, XXIX, da CF, que é de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Camino entende que é melhor a citação do empregador, pois, sabendo da necessidade de reintegrar a empregada, ele já poderá contar com sua força de trabalho.

São comuns as demandas em busca da reintegração no emprego ajuizadas às vésperas do parto, visando os salários de todo o período da gestação, no curso do qual o empregador poderia ter contado com a força de trabalho da gestante. Em tais casos, é adequada ao melhor direito a medida restritiva

¹⁹³ TRT – 4ª Região. RO 000370-97.2011.5.04.0020. 10/05/2012. Relator Juiz Herbert Paulo Beck.

¹⁹⁴ TRT – 4ª Região. RO 0046900-84.2009.5.04.0003. 11/04/2012. Relator: Juiz Luiz Alberto de Vargas.

¹⁹⁵ TRT – 4ª Região. RO 00947-2007-241-04-00-5. 03/12/2008. Relator: Juíza Vanda Krindges Marques

¹⁹⁶ TRT – 4ª Região. RO 0001230-35.2010.5.04.0020. 03/05/2012. Relator: Juíza Rejane Souza Pedra.

de condenar o empregador a pagar os salários vencidos a partir da data da citação inicial no processo.¹⁹⁷

Como o interesse maior da lei é a manutenção do emprego, não se justifica o pagamento de indenização à empregada que ajuíza ação após o término da estabilidade, pois essa não está interessada na manutenção do emprego, mas apenas no valor dos salários que poderia receber.

O contrato de emprego por prazo indeterminado, sem limitação de duração, é a regra da legislação brasileira, e o contrato por prazo determinado, com duração determinada pelas partes, é a exceção. A CLT dispôs, nos arts. 443 e seguintes, a previsão de contratos por prazo determinado, referindo-se a atividades temporárias e transitórias e ao contrato de experiência. O contrato determinado é aquele que tem seu termo prefixado ou as condições para seu término. Atualmente, não poderá ser superior a dois anos em nenhuma hipótese (art. 445 da CLT). Admite-se a prorrogação apenas uma vez (art. 451 da CLT) ou passa a vigorar por tempo indeterminado.

O contrato de experiência previsto no art. 443, § 2º, c, da CLT é referente a um período em que o empregado estará sendo observado, não se confundindo com aprendizagem. É um contrato por prazo determinado. Na explicação de Alexandre Ramos, sobre contrato de experiência:

Tem por objetivo específico permitir que as partes, em certo tempo, testem as qualidades uma da outra. O empregador, as qualidades profissionais do empregado e este, as possibilidades funcionais daquele, ou seja, o contrato de experiência visa a permitir a avaliação, pelo empregado, das aptidões técnicas do empregado, e, este, das condições de trabalho impostas pela empresa. Por isso, o contrato de experiência se caracteriza pela sua curta duração, podendo ser, no máximo, de noventa dias.¹⁹⁸

É a verificação pelo empregador da aptidão pelo empregado de assumir a função que lhe foi oferecida e do empregado de se adaptar ao novo ambiente de trabalho, havendo, portanto, reciprocidade na experiência.

O prazo máximo de duração do contrato de experiência é de 90 dias (art. 445, parágrafo único, da CLT). Poderá ser renovado uma vez (art. 451), mas, se exceder os 90 dias, passará a vigorar como contrato por prazo indeterminado.

¹⁹⁷ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 539-540.

¹⁹⁸ RAMOS, Alexandre. *Contrato temporário de trabalho: combate ao desemprego ou redução do custo da força de trabalho?* São Paulo: LTr, 1999. p. 80.

Transcreve-se a Súmula 188, do TST: “O contrato de experiência poderá ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias.”

Considera-se também, nesse caso, o art. 452, da CLT: “O empregado que sai da empresa e é readmitido para a mesma função no prazo de seis meses, não poderá celebrar contrato por prazo determinado.”

Configurado o estado gravídico da empregada no curso do contrato por prazo determinado, a doutrina aponta no sentido de não prorrogar o prazo inicialmente estabelecido, devendo-se respeitar a vontade das partes. Como se deflui da leitura de Martins,

no contrato de trabalho por tempo determinado as partes sabem desde o início quando o pacto irá terminar. Assim, se a empregada ficar grávida no curso do ajuste laboral, será indevida a garantia de emprego, pois não está havendo dispensa arbitrária ou sem justa causa. Há apenas o decurso do prazo do pacto de trabalho celebrado entre as partes. Situações que ocorram no curso do pacto laboral de prazo determinado não podem ser opostas para modificar a sua cessação, salvo se houver ajuste entre as partes.¹⁹⁹

O instituto da estabilidade é incompatível com o contrato por prazo determinado, pois inexistente a dispensa arbitrária ou sem justa causa, apenas o termo do contrato. Tal entendimento pode ser verificado na jurisprudência, em que decisões²⁰⁰ entendem que a proteção constitucional é contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, ambas incorrentes quando o contrato por experiência não é transformado em contrato por prazo indeterminado e, portanto, a empregada gestante, contratada por experiência, não goza da garantia a que alude o art. 10, inc. II, b dos ADCT, quando o contrato é extinto ao término deste período.

No entanto, recentemente, o TRT do Rio Grande do Sul apresentou um novo entendimento. No caso em questão, a empregada já estava grávida na época da contratação e, em vista disso, os magistrados reconheceram a garantia de emprego mesmo sendo em contrato de experiência.²⁰¹

Além da licença e da estabilidade, a lei garante à empregada outras proteções durante a gravidez e os primeiros meses após o parto. A primeira situação

¹⁹⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 415.

²⁰⁰ TRT – 4ª Região. RO 0096200-50-2006-5-04-0381. 22/11/2007. Relator Juíza Maria Cristina Schaan Ferreira.

²⁰¹ TRT – 4ª Região. RO 0000403-82-2011-5-04-0733. 14/12/2011. Relator Juiz João Ghisleni Filho.

é o direito de rescindir o contrato de trabalho quando apresentar atestado médico que confirme que seu trabalho é prejudicial à gestação (art. 394 da CLT).

O art. 392, § 4º, inc. II, ainda garante à gestante o direito de faltar e ser remunerada por seis vezes para realizar consultas médicas e exames, com o objetivo de acompanhar a gravidez.

É conferido à empregada o direito a dois descansos especiais de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, para amamentar o filho até que esse complete 6 meses de idade (art. 396 da CLT). Pode ser citado, para reafirmar a obrigação do aleitamento, o art. 9º do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA): “O poder público, as instituições e os empregadores propiciarão condições adequadas ao aleitamento materno, inclusive aos filhos de mães submetidas à medida privativa de liberdade.” Esse prazo poderá ser dilatado.

Por último, é garantida às mães a existência de creches para a guarda dos filhos. A Portaria 1 do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho (DNSHT), de 19 de janeiro de 1969, trata dos locais em que as empregadas poderão guardar os filhos durante a amamentação. Vianna faz colocação pertinente sobre o assunto,

cumprindo ressaltar que, na verdade, o atendimento da criança, de 0 a 6 anos de idade, é dever do Estado, imposto pelo art. 208, IV, da Constituição. O art. 54, IV, do Estatuto da Criança e do Adolescente repisa esta obrigação estatal, o que implica na derrogação da determinação para que a empresa possua creche própria.²⁰²

Permanece, no entanto, na legislação, o art. 389, § 1º da CLT, que impõe ao empregador com mais de 30 mulheres empregadas e com mais de 16 anos, a manutenção de local apropriado para a guarda dos filhos.

4.3 NECESSIDADE DE MELHORAMENTO DO LOCAL DE TRABALHO EM FUNÇÃO DA MATERNIDADE

Os direitos reprodutivos foram reconhecidos como direitos humanos na Conferência do Cairo sobre População e Desenvolvimento, de 1994. Essa conferência estabeleceu que as mulheres têm o direito individual e a responsabilidade social de decidir sobre o exercício da maternidade.

²⁰² SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 985.

Os direitos reprodutivos envolvem o direito básico dos indivíduos de decidirem sobre sua vida reprodutiva e o controle de sua fecundidade. Piovesan e Pirotta estabelecem que os direitos reprodutivos

correspondem ao conjunto dos direitos básicos relacionados ao livre exercício da sexualidade e reprodução humana. Esse conceito compreende o acesso a um serviço de saúde que assegure informação, educação e meios, tanto para o controle da natalidade, quanto para a procriação sem riscos para a saúde.²⁰³

E ainda “Trata-se de direito de auto-determinação, privacidade, intimidade, liberdade e autonomia individual, em que se clama a não-interferência do Estado, pela não-discriminação, pela não-coerção e violência.”²⁰⁴

Muito se falou do papel da mulher e do seu desempenho durante a gravidez. É período de dignidade e responsabilidade que une a vida do futuro à do presente. A gravidez é expressão externa da vida que se forma e momento de grande complexidade para a mulher, sua família e a sociedade onde vive.

A mulher tem o privilégio de trazer a vida dentro de si, de sentir o seu desenvolvimento e de, finalmente, dar à luz. Esse privilégio vem acompanhado da responsabilidade de que seu comportamento pode trazer consequências ao futuro da gravidez e à vida do filho.

Atualmente, com a Medicina Fetal, é possível fazer um rigoroso exame do feto. O avanço das técnicas modernas permite aos pais constatarem no feto malformações, corrigíveis ou irreversíveis, que podem ou não dificultar a sobrevivência. De fato, o feto está fora do alcance dos meios de investigação habitualmente disponíveis, escondido no seio materno, mas passou a ser o destinatário final de tratamentos e intervenções diversas para o cuidado com a saúde.²⁰⁵

O diagnóstico pré-natal (DP) compreende um conjunto de técnicas que permitem prever, no curso da gravidez, o estado de saúde que terá a criança. O DP

²⁰³ PIOVESAN, Flávia; PIROTTA, Wilson Ricardo Buquetti. A proteção dos direitos reprodutivos no Direito Internacional e no Direito Interno. In: PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. São Paulo: M. Limonad, 2003. p. 238.

²⁰⁴ PIOVESAN, Flávia; PIROTTA, Wilson Ricardo Buquetti. A proteção dos direitos reprodutivos no Direito Internacional e no Direito Interno. In: PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. São Paulo: M. Limonad, 2003. p. 273.

²⁰⁵ BERTI, Silma Mendes. *Responsabilidade civil pela conduta da mulher durante a gravidez*. Belo Horizonte: Del Rey, 2008. p. 12.

permite um melhor conhecimento do desenvolvimento e da saúde do filho por nascer.

A integridade física do filho tem conexão necessária com a integridade da mãe. Na maioria dos casos, o que estiver atingindo a integridade dessa também estará atingindo a integridade daquele. A situação é que há a coexistência de duas pessoas: mãe e filho, a princípio indissociáveis, embora podendo cada um ser considerado dentro de sua individualidade.

Conforme pontua Berti, o

lugar adequado para a acolhida incondicional do filho, o ventre materno, já o afirmamos, deverá sempre oferecer segurança e não angústia. Aí, o filho precisa sentir-se protegido, abrigado. Isso justifica a necessidade de a sociedade ter ciência de tudo quanto exista ou possa existir, no ambiente intra-uterino, em nome da proteção do ser em estado fetal.²⁰⁶

Estudos científicos já comprovaram que o consumo de álcool, cigarro e outras drogas pode causar diversas complicações durante a gravidez. Da mesma forma, se o meio ambiente do trabalho for agressivo à saúde da mulher, poderá causar os mesmos tipos de complicações ao feto. A exposição da mãe a substâncias tóxicas afeta, de forma diversificada, o feto, dependendo da dose absorvida, do tempo de exposição e da predisposição genética da mãe e do filho.

Em consequência, se o trabalho da gestante guarda correspondência com situações de risco, poderá ocorrer malformação no feto, parto prematuro ou aborto.

Embora o ser humano possa sofrer as ações dos contaminantes químicos ambientais em qualquer momento e idade, existem algumas fases de seu desenvolvimento em que apresenta uma suscetibilidade mais evidente e marcante. O grande número de dados científicos experimentais ou clínicos permite identificar com alguma precisão estas fases, cuja sequência é a seguinte: 1. Pré-implantação; 2. Primeiro trimestre de gestação; 3. Terceiro trimestre de gestação; 4. Pós-parto imediato; 5. Lactação; 6. Infância; 7. Adolescência; 8. Velhice.²⁰⁷

Logo nota-se que, na maioria dessas fases, o indivíduo apresenta um estreito relacionamento com o organismo da mulher como gestante ou durante a amamentação, podendo ela ser transmissora de agressões químicas e ambientais. Em razão disso, “a gestante ou a nutriz no seu ambiente de trabalho deverá evitar

²⁰⁶ BERTI, Silma Mendes. *Responsabilidade civil pela conduta da mulher durante a gravidez*. Belo Horizonte: Del Rey, 2008. p. 139.

²⁰⁷ SCHVARTSMAN, Samuel. A gestante e a nutriz e a contaminação química do ambiente de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo: Fundacentro, n. 38. v. 10. p. 86, 1982.

exposição a contaminantes químicos, não apenas para a manutenção da sua saúde, como, e principalmente, da saúde das pessoas que delas dependem”.²⁰⁸

Os estudos ocupacionais sobre abortamentos espontâneos se dirigem ao problema das exposições maternas. As mulheres que têm uma atividade profissional tendem a apresentar uma taxa mais elevada de abortamentos do que aquelas que não têm emprego. Ess fenômeno recebe o nome de “efeito do trabalhador infértil”.²⁰⁹

Estudos com grupos específicos de trabalhadoras apontam para um risco aumentado para abortamentos espontâneos em algumas atividades. Dentre as trabalhadoras expostas ao chumbo, o percentual de abortamentos espontâneos chega a altos níveis e está associada, também, ao baixo peso ao nascer, à baixa circunferência encefálica, ao baixo comprimento, e ao risco de câncer infantil.²¹⁰

As gestantes que exercem suas funções em centros cirúrgicos de hospitais estão mais sujeitas a apresentar abortamentos devido à grande quantidade de anestésicos inaladas e à grande variedade de elementos químicos que compõem os mesmos.²¹¹

Os produtos químicos agrícolas incluem diversas substâncias para erradicar indesejáveis insetos, ervas daninhas, entre outros. Dentre esses, muito se ouviu falar do Dicloro-Difenil-Tricloroetano, ou DDT. No Brasil, um estudo demonstrou a mutagenicidade do DDT, documentando uma maior frequência de anormalidades cromossômicas em leucócitos de trabalhadores com altas concentrações de DDT, em comparação com outros com baixa concentração.²¹² A Lei 11.936/09 proibiu a fabricação, importação, exportação, manutenção em estoque, comercialização e uso.

Abortamentos espontâneos foram associados ao levantamento de cargas pesadas e ao levantamento de pesos e trabalho em pé. Partos prematuros e baixo

²⁰⁸ SCHVARTSMAN, Samuel. A gestante e a nutriz e a contaminação química do ambiente de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo: Fundacentro, n. 38. v. 10. p. 86, 1982.

²⁰⁹ McDIARMID, Melissa A.; AGNEW, Jacqueline. Efeitos do trabalho sobre a reprodução. Trad. de Joyce Lenora Douglas. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do trabalho*. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995. p. 396.

²¹⁰ McDIARMID, Melissa A.; AGNEW, Jacqueline. Efeitos do trabalho sobre a reprodução. Trad. de Joyce Lenora Douglas. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do trabalho*. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995. p. 398.

²¹¹ COLLEONI, Nelson. O trabalho profissional da gestante e a proteção materno-infantil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo: Fundacentro, n. 38, v. 10, p. 61, 1982.

²¹² McDIARMID, Melissa A.; AGNEW, Jacqueline. Efeitos do trabalho sobre a reprodução. Trad. de Joyce Lenora Douglas. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do trabalho*. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995. p. 401.

peso ao nascer têm sido associados a condições árduas de trabalho, tais como trabalho em pé, levantamento de cargas pesadas e execução de tarefas cansativas.²¹³ Quando o trabalho exige acentuado esforço físico, é recomendado que a gestante seja transferida para serviços mais limitados e amenos para evitar agressões ao feto.

As mulheres grávidas também ficam mais sujeitas a acidentes de trabalho. Devido à ação hormonal, há embebição e relaxamento das articulações o que provoca um andar hesitante na mulher grávida, com grande possibilidade de vir a sofrer algumas quedas, que podem ter consequências desastrosas.²¹⁴

Bavarsco et al. Escrevem com razão:

A situação de saúde envolve diversos aspectos da vida, como a relação com o meio ambiente, o lazer, a alimentação e as condições de trabalho, moradia e renda. No caso das mulheres, os problemas de saúde são agravados pela discriminação nas relações de trabalho e sobrecarga com as responsabilidades do trabalho doméstico. Outras variáveis como raça, etnia e situação de pobreza realçam ainda mais as desigualdades. As mulheres vivem mais do que os homens, porém adoecem mais frequentemente. A vulnerabilidade feminina diante de certas doenças e causas de morte, ao que parece, está mais relacionada com a situação de discriminação da sociedade do que com fatores biológicos.²¹⁵

No Brasil, a análise dos casos em que o ambiente laboral influenciou negativamente no quadro gestacional é tímida. O *site* do MTE²¹⁶ vincula notícias sobre questões trabalhistas e já apresentou situações em que a trabalhadora gestante foi prejudicada pelo ambiente laboral.

Mesmo com a existência de alternativas, como a alteração de função, quando há riscos para a gestação, acontecem casos em que a trabalhadora fica

²¹³ McDIARMID, Melissa A; AGNEW, Jacqueline. Efeitos do trabalho sobre a reprodução. Trad. de Joyce Lenora Douglas. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do trabalho*. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995. p. 413.

²¹⁴ COLLEONI, Nelson. O trabalho profissional da gestante e a proteção materno-infantil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo: Fundacentro, n. 38, v. 10. p. 60, 1982.

²¹⁵ BAVARESCO, Taline; STEDILE, Nilva Lúcia Rech; FERLA, Alcindo Antônio. A integralidade como estratégia de acesso e valorização feminina em serviços de saúde. In: STEDILE, Nilva Lúcia Rech (Org.). *Ensino e atenção à saúde da mulher: aprendizados da integração da Educação Superior com a rede assistencial*. Caxias do Sul: Educus, 2007. p. 160.

²¹⁶ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/delegacias/pr/noticias/default214.asp#>>. Acesso em: 8 dez. 2010. Notícia sobre empregada que fez denúncia à Delegacia Regional do Trabalho no Paraná (DRT/PR). Segundo a empregada, passou a ser perseguida, humilhada e obrigada a continuar exercendo as mesmas atividades, mesmo o estabelecimento sabendo que sua gestação era de risco. A funcionária teve sua filha com cinco meses de gestação e, após o nascimento, a criança não resistiu e faleceu em seguida.

dependente da arbitrariedade do empregador. Em caso²¹⁷ julgado no TST (483/2006-003-10-40.5), 1ª Turma, publicado em 05/12/2008, o médico da trabalhadora recomendou a troca de função, de modo que exigisse menos esforço físico tendo em vista as dores que ela apresentava e problemas de saúde anteriores. Mesmo assim, o médico da empresa entendeu que não seria necessário alterar a função, e a mulher acabou por sofrer um abortamento. No caso citado, observa-se que foram ignorada a orientação médica, a previsão da lei e a necessidade da gestante, causando um mal irreversível. Em vista disso, o ministro reconheceu o nexo causal como se destaca: “O aconselhável neste caso seria, ao menos, mudar a reclamante de função, o que não foi feito. Tal circunstância é que está a caracterizar a culpa da reclamada e o nexo causal com o evento danoso sofrido pela autora”.

O TRT do Estado do Rio Grande do Sul preocupa-se demasiadamente em verificar o nexo de causalidade. Diversas decisões apenas argumentam que não ficou comprovado o nexo.²¹⁸ Em outras,²¹⁹ o julgador admite que o meio ambiente

²¹⁷

Disponível

em:

<[http://aplicacao2.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AI RR - 48340-55.2006.5.10.0003&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAoZHAAS&dataPublicacao=05/12/2008&query=a deslinde da questão habita o sítio](http://aplicacao2.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AI RR - 48340-55.2006.5.10.0003&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAoZHAAS&dataPublicacao=05/12/2008&query=a%20deslinde%20da%20quest%C3%A3o%20habita%20o%20s%C3%ADtio)>. Acesso em: 28 jul. 2010.

²¹⁸ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em 8 dez. 2010. [...] A reclamante afirma ter sofrido dano moral em razão de ser obrigada a trabalhar em condições insalubres durante a gestação, fato que teria ocasionado o aborto espontâneo já noticiado. Requer o pagamento de indenização por dano moral, com fundamento no art. 927 do Código Civil.

[...] Entende-se por dano moral aquele que atinge os direitos da personalidade, da honra e da imagem. Especificamente quando relacionado ao contrato de trabalho, caracteriza-se por abusos cometidos pelo empregador ou por seus prepostos, atingindo a dignidade do trabalhador.

[...] Não comprovado prejuízo da autora nos termos da legislação supra mencionada, não se verifica o direito ao pagamento da indenização pleiteada. Apenas para argumentar, **não há prova nos autos de que o aborto sofrido pela reclamante tenha sido em decorrência do seu trabalho**. Do mesmo modo, como já analisado no pedido de adicional de insalubridade, o laudo pericial concluiu que o trabalho da autora ocorreu em condições salubres.

Assim, nega-se provimento ao recurso no aspecto. [...] (Acórdão do processo 0134600-02.2008.5.04.0014, Redator: Maria Beatriz Condessa Ferreira, 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Data 23/03/2010).

²¹⁹ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em: 8 dez. 2010. [...] **A autora logrou em comprovar o fato ilícito do reclamado, este decorrente da inércia patronal em não conceder um ambiente de trabalho saudável às suas atuais condições**; o dano moral, configurado pelo abortamento sofrido; e, em especial, o nexo causal, entre a lesão consumada e o descumprimento da ré em desrespeitar a recomendação médica de alterar as atividades da reclamante.

O médico da autora, única testemunha ouvida (fls. 163/164), atesto: “*Confirma a autoria do atestado de fl. 28, onde recomenda o não trabalho em ambientes frios na primeira metade da gestação; que a reclamante apresentava uma gravidez de alto risco, já com ameaça de aborto no início da gestação; que em razão da baixa imunidade que a reclamante apresentava estava mais suscetível a infecções; e que o trabalho em ambiente frio poderia favorecer o surgimento de infecções e complicações.*”

apresentado não era adequado à empregada em estado gestacional, mas que não pode atribuir apenas a este o abortamento sofrido. A decisão do TST ainda é uma das poucas decisões que aludem que houve contribuição do ambiente aos prejuízos sofridos pela empregada.

Em outros países, como em Portugal, encontram-se normas específicas para a proteção da saúde e segurança de trabalhadoras grávidas. Como é o caso da Portaria 229/96²²⁰ do Ministério da Saúde e para a Qualificação e o Emprego. Dentre outros elementos, essa portaria apresenta uma lista de agentes ou das condições proibidas às mulheres grávidas, puérperas ou lactantes das quais se cita o trabalho próximo de radiações ionizantes.

No campo da maternidade, existem várias normas de saúde especiais de tutela. Na atual CF/88, a proteção à maternidade encontra amparo em diversos dispositivos. O art. 196, que estabelece ser a saúde direito de todos e dever do Estado, confere os fundamentos necessários para serem evitados os riscos à saúde e ao desenvolvimento da gravidez e da criança.²²¹

A conclusão pericial foi no mesmo sentido (vide fl. 117, item IV): “A condição de trabalho com exposição a temperaturas baixas e umidade poderia favorecer o surgimento de infecções urinárias de repetição, que, por sua vez, seriam uma das causas do abortamento.”

O dever de indenizar decorre da **omissão e negligência da reclamada** que, mesmo sabedora do estado de saúde da reclamante e, ante a expressa recomendação médica nesse sentido, não a readaptou em outra função. Apenas quando do retorno ao trabalho (após o evento danoso), foram alteradas as funções anteriormente exercidas e que lhe ocasionaram dano à saúde, sendo a autora transferida do Setor de Desossa para o Setor de Embalagem (item II, fl. 116 do laudo pericial).

Mesmo que o **fato do aborto não possa ser imputado exclusivamente ao empregador**, deixar que a reclamante permanecesse exercendo as mesmas atividades, ciente de que esta necessitava cuidados especiais, mostra um total descaso com o empregado, conduta esta que não pode ser admitida.

O empregador tem o dever de zelo e cautela não só com a higidez física, mas com as condições psíquicas do seu empregado. É obrigação do empregador conceder além de um ambiente salubre, meios e condições técnicas para que o trabalhador possa desenvolver suas atividades com absoluta segurança, sem riscos a sua condição física, o que não se verificou no caso dos autos. Se a atividade desenvolvida importa em risco iminente à saúde, ainda assim, é dever do empregador a adoção de medidas de proteção e segurança dos seus empregados.

Desta feita, ainda que se admita que **não há como precisar qual foi a causa determinante para o abortamento**, o certo é que a reclamada, no mínimo, contribuiu, para o agravamento do quadro clínico já debilitado da reclamante. [...] (Acórdão do processo 0064600-97.2009.5.04.0771, Redator Ana Luiza Heineck Kruse, 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Data 09/09/2010).

²²⁰ COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/Legis_Nac/ArquivoLN/LeisArqLN/Prt229_96.htm>. Acesso em: 8 dez. 2010.

²²¹ NOVAES, Denise Pasello Valente. *A discriminação da mulher e Direito do Trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005. p. 85.

Na Lei 8.080/90, o art. 19-J estabelece que “os serviços de saúde públicos e privados ficam obrigados a garantir às gestantes e aos nascituros o direito ao pré-natal, parto, nascimento e puerpério seguros e humanizados”.

O direito à saúde do trabalhador somente será efetivo em uma ambiente de trabalho saudável e em condições que permitam que o mesmo seja exercido com dignidade. O direito à saúde é direito de todos e dever do Estado. Particularizando esse princípio na esfera do Direito do Trabalho, é direito do trabalhador e dever do empregador proporcionar um ambiente de trabalho saudável. A empresa deve manter e cumprir as normas de segurança e Medicina do Trabalho.²²²

A legislação acerca da saúde do trabalhador, no ordenamento jurídico, nacional parte da CF/88, que estabelece, no art. 196, que a saúde é direito de todos e dever do Estado assegurando ao indivíduo o direito de receber cuidados de saúde de profissional da saúde com utilização de medicamentos e técnicas de medicina aprovados.

O direito à saúde significa garantia pelo Estado de condições dignas de vida e de acesso universal e igualitário às ações e aos serviços de promoção, proteção e recuperação da saúde, em todos os seus níveis, a todos os habitantes do território nacional, levando ao desenvolvimento pleno do ser humano em sua individualidade.²²³

O art. 198 dispõe que os serviços públicos de saúde constituem um sistema único, prestados através de uma rede descentralizada e hierarquizada. Em nível infraconstitucional, a Lei 8.080/90, institui o SUS. A Lei 8.080/90, Lei Orgânica da Saúde, estabeleceu o conceito de saúde no art. 3º:

A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País.

Tal conceito está de acordo com o conceito da OMS que estabelece como saúde “estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença e enfermidade”. Na conclusão de Oliveira, para o conceito da

²²² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 2. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1998. p. 116.

²²³ BAVARESCO, Taline; STEDILE, Nilva Lúcia Rech; FERLA, Alcindo Antônio. A integralidade como estratégia de acesso e valorização feminina em serviços de saúde. In: STEDILE, Nilva Lúcia Rech (Org.). *Ensino e atenção à saúde da mulher: aprendizados da integração da Educação Superior com a rede assistencial*. Caxias do Sul: Educs, 2007. p. 175.

OMS “a saúde não é um ponto fixo que se atinge, mas a direção em que se empreende a caminhada, uma constante melhoria a ser perseguida, sempre”.²²⁴

Barcellos analisa a questão da saúde estabelecendo dois parâmetros para diferenciar as prestações de saúde: o primeiro, a relação entre o custo da prestação de saúde e o benefício que ela poderá proporcionar para o maior número de pessoas, tendo em vista a quantidade daqueles que necessitam dessa espécie de prestação; e, o segundo, propugna a inclusão prioritária no mínimo existencial daquelas prestações de saúde que todos os indivíduos necessitam.²²⁵ A autora explica o critério:

A lógica desse critério é assegurar que *todos* tenham direito subjetivo a esse conjunto comum e básico de prestações de saúde como corolário imediato do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, podendo exigí-lo caso ele não seja prestado voluntariamente pelo Poder Público.²²⁶

Por fim, a autora observa que a conclusão exposta harmoniza com quatro prioridades da CF/88 para a área da saúde: prestação de serviço de saneamento (art. 23, inc. IX, 198, inc. II e 200, inc. IV); o atendimento materno-infantil (art. 227, § 1º, inc. I); as ações de medicina preventiva (art. 198, inc. II); e as ações de prevenção epidemiológica (art. 200, inc. II).²²⁷

O respeito à dignidade dos trabalhadores passa pela reparação, mas, mais importante que isso, pela prevenção da violação dos direitos trabalhistas, em especial da saúde. Os instrumentos jurídicos disponíveis devem ser usados tanto por trabalhadores como por sindicatos no sentido de neutralizar os danos à saúde.

Stangler lembra que,

percebe-se, porém, que em relação à saúde do trabalhador, predomina a cultura da indenização ao invés da prevenção. E, embora o enfrentamento de tais questões também deva se dar pelos mecanismos existentes, os avanços para que se evite risco e agravo situam-se na possibilidade de adoção de políticas que respeitem os limites do ser humano.²²⁸

²²⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 2. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1998. p. 74.

²²⁵ BARCELLOS, Ana Paula de. *A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana*. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2011. p. 328.

²²⁶ BARCELLOS, Ana Paula de. *A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana*. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2011. p. 329.

²²⁷ BARCELLOS, Ana Paula de. *A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana*. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2011. p. 329.

²²⁸ STANGLER, José Renato. Transformações no mundo do trabalho, subjetividade dos trabalhadores e danos à saúde: uma leitura a partir da Justiça do Trabalho. *Revista LTr*, v. 75, n. 4, p. 407, abr. 2011.

O ideal é que o empregado não tenha que trabalhar em condições desfavoráveis à sua saúde. O que a lei prevê (no sentido de reparação) são os adicionais de insalubridade e periculosidade para atividades em que os agentes nocivos à saúde ultrapassem os limites fixados. No entanto, como já foi abordado anteriormente, apesar de o objetivo dos adicionais ser o de forçar os empregadores a melhorarem o ambiente para extinguir o pagamento de adicionais, o que acontece é que o empregador acaba pagando os adicionais por ser menos custoso ao negócio.

A regra deveria ser pela adaptabilidade do meio ambiente ao trabalhador, como aduz Santos:

O conteúdo essencial da “adaptabilidade do meio ambiente de trabalho” traduz, na relação laboral, para que não haja discriminação, o princípio da igualdade. E é só é possível com a inversão antropocêntrica: não é o homem que precisa se adaptar ao meio ambiente de trabalho, mas este é que deve ser adequado e se adaptar aos trabalhadores e suas limitações.²²⁹

O meio ambiente de trabalho deve ser adaptado para abrigar categorias consideradas minorias, como as mulheres gestantes e lactantes, para tornar concreta, no âmbito trabalhista, a não discriminação. A adaptação do meio ambiente do trabalho visa a garantir que essas mulheres possam desempenhar suas atividades mesmo com as limitações da gravidez, eliminando possíveis fatores de discriminação laboral.

²²⁹ SANTOS, Adelson Silva dos. *Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 133.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O meio ambiente do trabalho se trata, especificamente, do local onde o trabalhador exerce suas atividades laborais e, conseqüentemente, lugar onde passa boa parte de sua vida ativa. Nesse sentido, as condições de vida e de saúde no trabalho fazem parte do conceito de meio ambiente do trabalho. A saúde da pessoa do trabalhador como cidadão fica vinculada ao ambiente em que exerce suas atividades profissionais, merecendo a proteção do Direito em caráter de bem difuso a ser tutelado.

A preocupação com o meio ambiente do trabalho apareceu após os efeitos da Revolução Industrial sobre a saúde dos trabalhadores. A degradação ambiental e a humana, causadas pelas primeiras indústrias, foi resultado de um novo modelo de venda de trabalho estabelecido em que o empregador e o empregado era livres para contratar. O empregado era a parte frágil da relação que não tinha os meios para se defender da arbitrariedade do empregador. Com o tempo, a classe se organizou e fez reivindicações que impulsionaram a intervenção do Estado e o surgimento do Direito do Trabalho.

Saúde e trabalho estão relacionados da mesma forma que saúde está relacionada com o meio ambiente. Direito do Trabalho e Direito Ambiental são dois conceitos que evoluíram para tratar do Direito Ambiental do Trabalho. Com isso, o objetivo é encontrar um equilíbrio entre produtividade e relações de trabalho dignas. A saúde do trabalhador passa a ser assegurada pelo Direito no sentido de atender às exigências de uma vida digna e com qualidade.

Na década de 70 (séc. XX), como resultado das Conferências Internacionais, os sistemas constitucionais começaram a reconhecer o ambiente como valor digno de tutela. O meio ambiente passou a ser tratado como um direito fundamental de alta hierarquia constitucional. Progressivamente, a partir desse ponto, o meio ambiente equilibrado passou a receber importância na efetivação da satisfatória qualidade de vida e para proporcionar condições para a sobrevivência da espécie humana. A qualidade ambiental passou a fazer parte dos direitos que garantem o desenvolvimento da pessoa humana.

No Brasil, a matéria ambiental ganhou importância com a lei 6.938/81, que instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente, e com a CF/88. As condições de trabalho devem assegurar os direitos fundamentais e a dignidade, para que a

qualidade de vida, em geral, seja garantida às pessoas. A CF/88 garante um meio ambiente equilibrado, e o empregador deve respeitá-la, evitando colocar a saúde e segurança do trabalhador em situações de risco.

O direito à vida deve estar acima de qualquer outra consideração, e o meio ambiente equilibrado, como direito, protege o valor da qualidade de vida. O direito à qualidade do meio ambiente é classificado como um direito fundamental como projeção do direito à vida. Assim, o ser humano, dentro do ambiente laboral, deve receber o respeito e as condições mínimas que garantam sua existência digna. O meio ambiente do trabalho sadio é um direito fundamental que deve ser garantido a todos os trabalhadores como requisito para uma vida saudável.

De fato, no Brasil, não existe uma cultura voltada à prevenção, e muitas empresas preferem pagar os adicionais que a lei prevê em caso de atividades praticadas em local com insalubridade do que melhorar o meio ambiente. Apesar de a prevenção custar caro, as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho são ônus de toda sociedade, que tem que custear o trabalhador na sua recuperação, e mais, quando incapaz de prosseguir na atividade laborativa.

A participação da mulher no ambiente de trabalho sempre existiu. No entanto, por séculos, o ideal era que a mulher se dedicasse apenas ao marido e aos filhos, desobrigada que estava de qualquer trabalho. A mulher que precisasse ajudar na renda da casa era malvista e alvo de maledicências, sendo acusada de mãe relapsa.

As mulheres participavam da industrialização, mas seu trabalho não deveria afastá-las das obrigações familiares, sendo encarado como transitório, e a renda apenas complementava a do marido. Passou-se a dar preferência às “carreiras femininas”, ocupações feminilizadas, que tinham características femininas de cuidado, sensibilidade, amor, vigilância, etc. que é o caso da enfermagem e do magistério.

A realidade, hoje, mostra que o trabalho de muitas mulheres significa a renda principal da família. A CF/88 tratou de assegurar a igualdade entre os sexos, aceitando a diferenciação apenas em situações em que a desigualdade é patente, como no caso da maternidade. A partir daí, podemos dizer que houve uma tendência pelo caráter promocional do direito da mulher, na busca de promover a igualdade de gêneros e que a proteção legal da mulher trabalhadora apenas se faça presente onde as diferenças, como as biológicas e de tratamento, assim o exigirem.

O Brasil reconheceu, internacionalmente, em convenções e tratados da ONU, a tutela especial da mulher e o direito à igualdade de oportunidades. A atual CF colocou homem e mulher com igualdade de direitos e oportunidades e assumiu a responsabilidade de sua aplicação por meio de leis infraconstitucionais. Mesmo assim, dispensou à mulher normas protetivas reconhecendo sua resistência física inferior e a necessidade de proteger à maternidade.

A igualdade e a não discriminação não são prejudicadas por normas de tutela especial, pois, como foi exposto, não contraria o princípio o fato de alguém ser tratado especialmente. Aqui, apenas se reconhecem as diferenças biológicas entre os sexos e se tenta alcançar um equilíbrio. As diferenças entre as pessoas devem ser respeitadas para lhes garantir igual tratamento.

A maternidade tem um dever social: a criação dos filhos e interessa à sociedade a defesa da família. A assistência da mãe aos filhos é imprescindível durante a amamentação, que se efetiva nos primeiros meses, para o sadio desenvolvimento da criança e, logo após o parto, ela precisa de repouso para recuperar suas forças.

A função fisiológica da gravidez permanece sendo de responsabilidade das mulheres. A garantia de licença e de emprego durante o período gestacional objetiva nada mais do que a salvaguarda física e psicológica, no pós-parto, da mulher e das futuras gerações. A disciplina jurídica dispensada à gestante visa a um bem social maior do que apenas a uma vantagem a ser conferida às mulheres a qual os homens não têm.

A maternidade não deve ser encarada como uma dificuldade para a mulher trabalhadora. O papel da mulher, com sua entrada no mercado de trabalho, conservou muitos valores, mas redimensionou outros. As mulheres buscam gratificação na profissão e emprego, anseiam pela realização profissional, bem como pela independência financeira para usufruir dos bens oferecidos pela sociedade. No entanto, a função materna ainda mantém a sua importância, e seu valor deve ser preservado.

Em relação à proteção da maternidade, a legislação brasileira se manifesta no tocante à duração da licença-maternidade, à concessão, à prorrogação em caso de enfermidade, ao intervalo de aleitamento, salário integral durante o afastamento, etc.

Com a gravidez, a trabalhadora vai, em alguns casos, reduzir sua produtividade, mas, certamente, para o empregador acarretará a sua substituição, durante o período de interrupção do contrato, que é de 120 dias, podendo ser prorrogado, bem como o absenteísmo por acompanhamento médico. Não deve ser onerado com o pagamento dos salários enquanto não estiver contando com a força laboral de sua empregada.

Para isso, a coletividade deve ser a responsável. O pagamento do salário-maternidade no Brasil é financiado pela Previdência Social. Se o ônus ficasse a cargo do empregador, acabaria gerando mais um motivo para que ele preterisse o trabalho da mulher.

A preservação do emprego durante a gravidez e por um período pós-parto também tem sua função social. Enquanto a mulher está em situação de fragilidade por conta da gravidez, logo, afastada de seu posto do trabalho, não poderá ser dispensada sem justa causa ou arbitrariamente.

O trabalho da gestante influencia diretamente no desenvolvimento do feto. A exposição da mãe a substâncias tóxicas afeta, de forma diversificada, o feto, dependendo da dose absorvida, do tempo de exposição e da predisposição genética da mãe e do filho. Em consequência, se o trabalho da gestante guarda correspondência com situações de risco, poderá ocorrer malformação do feto, parto prematuro ou aborto.

O ideal é que a empregada não tenha que trabalhar em condições desfavoráveis à sua saúde. A adaptação do meio ambiente do trabalho visa a garantir que as mulheres possam desempenhar suas atividades mesmo com as limitações da gravidez, eliminando possíveis fatores de discriminação laboral. O ambiente de trabalho saudável é pré-requisito para garantir saúde e dignidade ao trabalhador.

O trabalho é indispensável. Cada vez mais, conclui como sendo impraticável a vida que nossas avós e bisavós levavam, isto é, a de que serem apenas donas de casa e responsáveis pela criação e educação dos filhos. A mulher, nos parâmetros atuais, não tem outra alternativa senão deixar o lar e ingressar no mercado de trabalho. Observa-se a grande quantidade de mulheres que estão estudando, buscando uma profissão para ter estabilidade financeira.

Mesmo em vista de tudo isso, a maternidade existe e é compatível com o contrato de trabalho, pois não é particularidade e privilégio de somente algumas

mulher, mas de todas as mulheres e de toda a sociedade. Há a necessidade de que a saúde das mulheres, em especial na condição de gestante, e as condições ambientais de trabalho sejam dignas e priorizadas.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. A situação da mulher latino-americana. In: DELGADO, Didice G; CAPPELLIN, Paola; SOARES, Vera. *Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa*. São Paulo: Boitempo, 2000.

ALMEIDA JÚNIOR, Antônio Ferreira de. *Lições de medicina legal*. 22. ed. rev. e ampl. São Paulo: Nacional, 1998.

ARTICO, Graziela Rech et al. Contracepção, sexualidade e gestação no climatério: breve análise à saúde da mulher. In: STEDILE, Nilva Lúcia Rech (Org.). *Ensino e atenção à saúde da mulher: aprendizados da integração da Educação Superior com a rede assistencial*. Caxias do Sul: Educus, 2007.

BARCELLOS, Ana Paula de. *A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana*. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

BASSANEZI, Carla. Mulheres dos anos dourados. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001.

BAVARESCO, Taline; STEDILE, Nilva Lúcia Rech; FERLA, Alcindo Antônio. A integralidade como estratégia de acesso e valorização feminina em serviços de saúde. In: STEDILE, Nilva Lúcia Rech (Org.). *Ensino e atenção à saúde da mulher: aprendizados da integração da Educação Superior com a rede assistencial*. Caxias do Sul: Educus, 2007.

BERTI, Silma Mendes. *Responsabilidade civil pela conduta da mulher durante a gravidez*. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Trad. de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Pesquisa Nacional de Demografia e Saúde da Criança e da Mulher – PNDS 2006: as dimensões do processo produtivo e da saúde da criança*. Brasília: Ministério da Saúde, 2009.

CABRAL, Karina Melissa. *Manual de direitos da mulher*. Leme: Mundi, 2008. p. 62.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da mulher: a legislação promocional. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, 52. 2008. Disponível em:

<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2518>. Acesso em: 8 mar. 2012.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica e a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007.

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

CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; LEITE, José Rubens Morato. *Direito Constitucional Ambiental brasileiro*. 2. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2008.

CARDONE, Marly A. Salário-maternidade na rescisão do contrato de trabalho: constitucionalidade do art. 97 do RESP. *Revista de Previdência Social*, São Paulo, n. 291, fev. 2006.

CARREIRA, Denise. *Igualdade de gênero no mundo do trabalho: projetos brasileiros que fazem a diferença*. São Paulo: Cortez, 2004.

CARVALHO, Patrícia Luciane de. Análise sistêmica da proteção do direito à saúde. In: PIOVESAN, Flávia (Coord.). *Direitos humanos: fundamento, proteção e implementação*. Curitiba: Juruá, 2007. v. 2.

CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. *A Constituição aberta e os direitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. *Direito social: teoria geral do direito social, direito contratual do trabalho, direito protecionista do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1993.

CHIARELLI, Carlos Alberto. A Revolução Industrial. *Revista Trabalho e Ambiente*, Caxias do Sul, v. 3, n. 4, jan. 2005.

COLLEONI, Nelson. O trabalho profissional da gestante e a proteção materno-infantil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo: Fundacentro, n. 38, v. 10, 1982.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/Legis_Nac/ArquivoLN/LeisArqLN/Prt229_96.htm>. Acesso em: 8 dez. 2010.

CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES (1979). Disponível em: <http://www2.mre.gov.br/dts/cedaw_p.doc>. Acesso em: 22 mar. 2009.

DEDECCA, Claudio Salvadori; RIBEIRO, Camila Santos M. de F.; ISHII, Fernanda Hajime. Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, mar./jun. 2009.

DEMO, Roberto Luis Luchi; SOMARIVA, Maria Salute. Benefícios previdenciários e seu regime jurídico: salário-família, salário-maternidade, auxílio-reclusão e seguro-desemprego. *Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, n. 200, fev. 2006.

DERANI, Cristiane. *Direito ambiental econômico*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DI LORENZO, Wambert Gomes. *Teoria do Estado de Solidariedade: da dignidade da pessoa humana aos seus princípios corolários*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DOSTOIÉVSKI, Fiódor. *O crocodilo e notas de inverno sobre impressões de verão*. Trad. de Boris Schnaiderman. São Paulo: Ed. 34, 2000.

FALCI, Maridan Knox. Mulheres do sertão nordestino. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001.

FERREIRA, Verônica. *Licença-maternidade de 6 meses: solução ou retrocesso?*. Disponível em: <http://www.articulacaodemulheres.org.br/amb/adm/uploads/anexos/LicencaMaternidade_VFerreira_LLavinas_2008.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2008.

FIGUEIREDO, Antonio Borges de. Licença ou salário-maternidade de 180 dias: análise de duas propostas parlamentares. *Revista de Previdência Social*, São Paulo, n. 328, mar. 2008.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. *Curso de Direito Ambiental*. 4. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

FONSECA, Cláudia. Ser mulher, mãe e pobre. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001.

GIULIANI, Paola Cappelin. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

GROTT, João Manoel. *Meio ambiente do trabalho: prevenção: a salvaguarda do trabalhador*. Curitiba: Juruá, 2005.

GUEDES, Moema de Castro. A inserção dos trabalhadores mais escolarizados no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de gênero. *Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 58, mar. jun. 2010.

GURGEL, J. B. Serra. *Evolução da Previdência Social*. Rio de Janeiro: Funprev, 2007.

HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho?: um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. Trad. de Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Boitempo, 2002.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. *Raízes do Brasil*. 26. ed. Rio de Janeiro: J. Olympio, 1994.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Algumas características de inserção de mulheres no mercado de trabalho*. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2009.

KRELL, Andreas J. Notas críticas ao emprego do Direito Ambiental na defesa da segurança e saúde do trabalhador. In: MENEZES, Joyceane Bezerra de. *Temas de Direito Ambiental*. Fortaleza, CE: Fundação Edson de Queiroz, 2006.

KORNBLIT, Ana Lia; PETRACCI, Mónica. Assédio sexual no trabalho. In: COSTA, Albertina de Oliveira (Org.). *Direitos tardios: saúde, sexualidade e reprodução na América Latina*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1997.

LEÃO XIII, Carta Encíclica *Rerum Novarum*. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em: 10 ago. 2010.

LOPES, Otávio Brito. *A questão da discriminação no trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_17/Artigos/art_otavio.htm>. Acesso em: 24 mar. 2009.

LOURO, Guaracira Lopes. Mulheres na sala de aula. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001.

MANDALOZZO, Silvana. *A maternidade no Direito do Trabalho*. Curitiba: Juruá, 1996.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. *Manual da justa causa*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. Trad. de Reginaldo Sant'Anna. 18. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

McDIARMID, Melissa A.; AGNEW, Jacqueline. Efeitos do trabalho sobre a reprodução. Trad. de Joyce Lenora Douglas. In: MENDES, René (Org.). *Patologia do trabalho*. Rio de Janeiro: Atheneu, 1995.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. *Conheça seus benefícios: Salário-maternidade*. Disponível em: <http://www1.previdencia.gov.br/pg_secundarias/beneficios_10_01.asp>. Acesso em: 14 mar. 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Convenção 103*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/cv_103.asp>. Acesso em: 26 abr. 2009.

MIRANDA, Carlos Roberto. *Introdução à saúde no trabalho*. São Paulo: Atheneu, 1998.

MORAES, Monica Maria Lauzid de. *O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa*. São Paulo: LTr, 2002.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 8. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2000.

MOTTA, Cristina Reindolff da. *A motivação das decisões cíveis: como condição de possibilidade para resposta correta/adequada*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

NAVES, Rubens. *Maternidade e cidadania: seis meses de licença-maternidade beneficia a saúde pública*. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/static/text/69194,1>>. Acesso em: 10 nov. 2008.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sindrim. O descompasso entre o Direito do Trabalho e a questão ambiental – o papel do juiz. *Revista LTr*, v. 74, n. 9, set. 2010.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. As trabalhadoras do telemarketing: uma nova divisão sexual do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

NOGUEIRA, Sandro D'Amato. *Meio ambiente do trabalho: o princípio da prevenção na vigilância e na saúde ambiental*. São Paulo: LTr, 2008.

NOVAES, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e o Direito do Trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 2. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1998.

PEDRO, Joana Maria. Mulheres no Sul. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001.

PIOVESAN, Flávia. Integrando a perspectiva de gênero na doutrina jurídica brasileira: desafios e perspectivas. In: PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. São Paulo: M. Limonad, 2003.

PIOVESAN, Flávia; PIOVESAN, Luciana; KEI SATO, Priscila. In: PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. São Paulo: M. Limonad, 2003.

PIOVESAN, Flavia; PIROTTA, Wilson Ricardo Buquetti. A proteção dos direitos reprodutivos no Direito Internacional e no Direito Interno. In: PIOVESAN, Flavia. *Temas de direitos humanos*. São Paulo: M. Limonad, 2003.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001.

RAMOS, Alexandre. *Contrato temporário de trabalho: combate ao desemprego ou redução do custo da força de trabalho?* São Paulo: LTr, 1999.

REECE, E. Albert. *Compêndio de medicina fetal e materna*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

RELATÓRIO NACIONAL BRASILEIRO. *Relativo aos anos de 1985, 1989, 1993, 1997 e 2001, nos termos do artigo 18 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher*. Brasília, 2002. Disponível em: <<http://200.130.7.5/spmu/docs/cedawbrasil.pdf>>. Acesso em: 4 abr. 2009.

ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2002.

ROCHA, Sílvia Regina. *O trabalho da mulher à luz da Constituição de 1988*. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada*. 35. ed. São Paulo: LTr, 2002.

SANTOS, Adelson Silva dos. *Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 3. ed. rev. atual e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MAURER, Béatrice. *Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e Direito Constitucional*. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 5. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SCOTT, Joan W. O enigma da igualdade. *Estudos Feministas*, Florianópolis, jan./abr. 2005.

SCHVARTSMAN, Samuel. A gestante e a nutriz e a contaminação química do ambiente de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo: Fundacentro, n. 38. v. 10. 1982.

SCHWARTZ, Germano André D. *Direito à saúde: efetivação em uma perspectiva sistêmica*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SENADO FEDERAL. *Projeto de Lei 281, de 2005*. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/sf/atividade/materia/getHTML.asp?t=6716>>. Acesso em: 20 abr. 2009.

SILVA, Homero Batista Moraes da. *Direito do Trabalho aplicado: segurança, medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. v. 3.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Maria Aparecida Moraes. De colona a bóia-fria. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2001.

SOARES, Vera. Trabalhadoras: direitos reprodutivos nos acordos coletivos. In: COSTA, Albertina de Oliveira (Org.). *Direitos tardios: saúde, sexualidade e reprodução na América Latina*. São Paulo: Ed. 34, 1997.

STANGLER, José Renato. Transformações no mundo do trabalho, subjetividade dos trabalhadores e danos à saúde: uma leitura a partir da Justiça do Trabalho. *Revista LTr*, v. 75, n. 4, p. 407, abr. 2011.

STEDILE, Nilva Lúcia; CECCIM, Ricardo Burg. Promoção da saúde com mulheres: qualidade de vida e projetos de felicidade. In: STEDILE, Nilva Lúcia. (Org.). *Ensino e atenção à saúde da mulher: aprendizados da integração da Educação Superior com a rede assistencial*. Caxias do Sul: Educs, 2007.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, ADI 1.946 MC, Min. Sidney Sanches, Pleno, DJ 29.04.1999. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/448751.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

ZAMBRANO, Virgínia. *O trabalho da mulher – discriminação*. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-07?start=11>>. Acesso em: 8 abr. 2012.

ZUGAIB, Marcelo; SANCOVSKI, Mauro. *O pré-natal*. 2. ed. São Paulo: Atheneu, 1994.

ANEXO – PROJETO DE LEI 3.431, DE 2012 (DEPUTADA ERIKA KAKAY)



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI Nº , DE 2012
(Da Sra. Erika Kokay)

Altera a redação do art. 473 do Decreto-lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, que "aprova a Consolidação das Leis do Trabalho".

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1.º. Esta Lei altera a redação do art. 473 do Decreto-lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, que "aprova a Consolidação das Leis do Trabalho", a fim de dispor sobre a licença paternidade quando o homem é o único adotante.

Art. 2.º. O art. 473 do Decreto-lei 5.452, de 1.º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo único:

"Art.
473....."

Parágrafo único. Quando o adotante único for homem, a licença paternidade será de 120 (cento e vinte) dias." (NR)

Art.3.º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A proposição visa a garantir às crianças adotadas a proteção integral da Constituição Federal e das leis, sem distinção dos direitos garantidos aos filhos biológicos.

A legislação civil permite a adoção de crianças por apenas uma pessoa. Quando se trata de mulher adotante única, a licença



CÂMARA DOS DEPUTADOS

maternidade é a mesma dada à mãe biológica, o que permite que a criança tenha total assistência nos primeiros meses de vida, sem prejuízo do emprego.

No entanto, os pais que sejam adotantes únicos não conseguem dar a suas crianças adotadas a mesma assistência, porque a lei não lhes reconhece o mesmo direito dado às mulheres.

O que se tutela neste dispositivo, na verdade, não é o direito dos adotantes, mas sim o direito da criança adotada. Não pode haver diferença entre o tratamento legal dado à criança adotada só por mulher do tratamento dado à criança adotada só por homem. Sempre se há de garantir o direito integral da criança adotada aos cuidados especiais do adotante, seja qual for seu gênero.

Por todo o exposto, conclamamos nossos Pares a aprovarem este projeto como medida de justiça social e cumprimento dos ditames constitucionais de proteção integral à infância.

Sala das Sessões, em de de 2012.

Deputada ERIKA KOKAY