

00100.148 765 / 2018 - 39
02.01.02.10
(2/10/18)

Marcelo de Almeida Frota

De: Sen. Eunício Lopes de Oliveira (institucional)
Enviado em: segunda-feira, 12 de novembro de 2018 11:08
Para: Presidência
Assunto: ENC: PLS 230 - TRABALHO DA GESTANTE - NOTA TÉCNICA MPT
Anexos: Nota Técnica sobre o PLS nº 230 de 2018 (Empregada Gestante) Assinada.pdf

De: Assessoria Parlamentar PGT [mailto:pgt.aspar@mpt.mp.br]
Enviada em: segunda-feira, 12 de novembro de 2018 10:08
Para: Sen. Acir Gurgacz <acir@senador.leg.br>
Assunto: PLS 230 - TRABALHO DA GESTANTE - NOTA TÉCNICA MPT

Junte-se ao processado do
PLS
nº 230, de 2018.

Em

Excelentíssimo Senhor(a) Senador(a),

De ordem do Procurador-Geral do Trabalho, Ronaldo Curado Fleury, encaminhamos nota técnica com posicionamento do Ministério Público do Trabalho sobre o PLS 230 de 2018, que consta na pauta de reunião da Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal do dia 13 de novembro.

Respeitosamente,

Assessoria Parlamentar
Procuradoria-Geral do Trabalho
(61) 3314-8543





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO**

**NOTA TÉCNICA
SOBRE O PLS Nº 230, DE 2018 (EMPREGADA GESTANTE)**

PLS Nº 230, DE 2018 que modifica a redação do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a proteção da empregada gestante.

Conforme se verifica do Projeto de Lei do Senado acima mencionado, pretende-se a alteração do artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, de modo que passe a vigorar com a seguinte redação:

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

...

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





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO**

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

Da análise de seu teor, o Ministério Público do Trabalho tece algumas considerações, a seguir elencadas, precipuamente no sentido de que a análise do projeto de lei em comento deva se dar à luz das normas de maior hierarquia que regem a proteção da maternidade e da criança, no caso, o nascituro.

Assim, uma análise sistemática e abrangente quanto aos interesses compreendidos no texto do projeto de lei se impõe, em conformidade com as regras de interpretação e integração das normas jurídicas, de modo que se possa extrair o verdadeiro sentido e alcance da proposta legislativa em cotejo com as normas de maior magnitude relativas contidas em nossa Carta Magna.

Nesta óptica, qualquer norma que vise a dispor sobre a maternidade e aos interesses e à saúde da criança deve ser ponderada pelas normas constitucionais que privilegiam a proteção à maternidade e à infância.

Destaque-se, pois, o art. 6º da CRFB ao dispor sobre os direitos sociais.

Evoluindo na análise do texto constitucional, cabível pontuar, ainda, que o art. 7º da Carta Política, ao estabelecer os direitos dos trabalhadores, em seu inciso XVIII, assegura a licença à gestante, **sem prejuízo do emprego e do salário**, com a duração de cento e vinte dias. E no seu inciso XXII, impõe-se a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

No tocante à garantia à saúde, observe-se o art. 196 da Carta Política, ao anunciar que é dever do Estado e de todos garanti-la, mediante **políticas sociais e econômicas** para a redução do risco de doenças e outros agravos, nos seguintes termos:





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO**

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

Especialmente quanto ao meio ambiente do trabalho e o trato da saúde, o art. 200 de nossa CF rege que compete ao sistema único de saúde colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Nesse diapasão, por considerar que o PSL prevê alteração de norma que dispõe sobre a proteção à maternidade e ao nascituro, deve-se ainda trazer à análise o Princípio da Absoluta Prioridade da Proteção à criança, enunciado pelo art. 227 da CRFB, com indicação explícita da necessidade de atenção à saúde **materno-infantil**, em conformidade com o § 1º, I do referido dispositivo, *in verbis*:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

I - aplicação de percentual dos recursos públicos destinados à saúde na assistência materno-infantil;

Com efeito, impõe-se ainda a análise do teor do PLS à luz do que preconiza a CRFB em seu art. 5º, §§ 2º e 3º, abaixo transcritos, de forma a analisar os interesses ali dispostos com maior abrangência quanto às perspectivas normativas em voga, assim considerando também os tratados internacionais quanto à matéria.





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO**

§ 2º 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.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

Nesta esteira, cabível ressaltar que a saúde das gestantes é tratada pela Organização das Nações Unidas (ONU) como um dos oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) estabelecidos no ano 2000, para serem cumpridos até o ano 2015, objetivando a erradicação da extrema pobreza.

“Melhorar a saúde materna” faz parte do objetivo 5 acima mencionado.

Nesta temática, cabe registrar que, após o fim do ciclo, em 2015 a Cúpula das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável se reuniu e definiu dezessete novos objetivos para o milênio, dentre os quais estão o Objetivo 3 (Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades) e o Objetivo 8 (Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos). Dentre os objetivos estão incluídos: assegurar o acesso universal aos serviços de saúde sexual e reprodutiva, incluindo o planejamento familiar, informação e educação, bem como a integração da saúde reprodutiva em estratégias e programas nacionais; e propiciar um ambiente agradável, afetivo e pacífico às gestantes em casa, no trabalho, no dia a dia, dando prioridade a elas, cedendo a vez em filas, auxiliando-as em seu deslocamento e no carregamento de pacotes.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

Em consonância com a normativa da ONU, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou quatro convenções também diretamente relacionadas ao tema:

- Convenção nº 3 – relacionada ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade – ratificada pelo Brasil em 26 de abril de 1934 e posteriormente denunciada em 26 de julho de 1961);
- Convenção nº 102 - reconhece as prestações de maternidade como uma das nove áreas da proteção social, em cuja parte VIII, prevêm-se assistência médica e pagamentos periódicos para compensar a suspensão de ganhos de mães trabalhadoras;
- Convenção nº 103 – Amparo à Maternidade – ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965;
- Convenção nº 183 – Sobre a Proteção à Maternidade – ainda não ratificada pelo Brasil. Fica o registro da existência desta Convenção, vez que, e considerando a permanente necessidade de melhoria das condições de trabalho das gestantes, seus termos podem ser utilizados como argumentos técnicos.

Convém ressaltar que a Convenção nº 103 disciplina que a mulher em gozo de licença maternidade faz jus, no período que se ausentar do trabalho, a prestações em espécie e à assistência médica, indicando que a prestação em espécie deva ser suficiente para assegurar plenamente a subsistência da mulher e de seu filho em boas condições de higiene e segundo um padrão de vida apropriado, ex vi do art. IV – 1 e 2 da referida Convenção.

No que tange ao direito à proteção da saúde da gestante ou lactante, a Convenção nº 183, reconhecendo riscos particulares para a saúde da mulher e do/a seu/sua filho/a, que podem implicar a necessidade de uma proteção especial no local de trabalho, propõe que sejam adotadas medidas necessárias para que gestantes ou





MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

lactantes não sejam obrigadas a desempenhar tais atividades. Algumas atividades podem levar a danos sobre a saúde da gestante e do feto, através da exposição a determinados produtos químicos, esforço físico demasiado e horários irregulares ou muito prolongados.¹

A recomendação nº 191 da OIT, por sua vez, prevê a adaptação das condições de trabalho das trabalhadoras gestantes ou lactantes por meio das seguintes medidas:

- **eliminação de riscos;**
- **adaptação das condições de trabalho;**
- **transferência para uma função mais segura, sem perda de salário, quando essa adaptação não for possível;**
- **licença remunerada, se a transferência mencionada não puder ser feita.”²**

Por sua vez, a Organização Mundial da Saúde apregoa ainda que o reconhecimento dos danos à saúde nas condições de trabalho da mulher e da gestante, não sejam utilizados para justificar a política dos empregadores para restringir as oportunidades de emprego a esse grupo (OMS, 1999).

Diante do arcabouço jurídico acima reportado, que condiz com a atenção à saúde, à integridade físico-psíquica, à erradicação da pobreza, à proteção da criança e da maternidade, às normas técnicas alusivas à saúde e à segurança, sobretudo do trabalho, e ao custeio da saúde pública pelo Estado, além de outros aspectos passíveis de consideração em uma análise mais profunda sobre o tema, destaca-se a preocupação do Ministério Público do Trabalho com a proposta apresentada no PLS visando *“garantir o afastamento da mulher gestante de atividades insalubres em grau máximo como forma de preservar a sua saúde e a do nascituro, como também permitir-lhe, nos casos de atividades insalubres em grau médio e mínimo, que elas possam ser exercidas por ela,*

¹ http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_4.pdf





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO**

*desde que, por sua livre iniciativa, apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança **autorizando sua permanência no exercício das atividades.***

Embora a proposta tenha o louvável intuito de atingir dois objetivos, sendo eles a “garantia da saúde da mulher e a sua empregabilidade, notadamente em atividades ligadas à área de saúde., é preciso analisá-la com cautela.

É que a exclusão do pagamento do adicional de insalubridade nos casos de afastamento da gestante por razões de trabalho insalubre contida no artigo. 394-A apreseta óbices na visão do MPT.

Primeiramente, a própria categorização de graus mínimo, médio ou máximo de insalubridade pode ser vista de diferentes formas, de acordo com a literatura científica nacional e internacional, pois ainda muito se deve avançar a respeito das interações entre agentes químicos, físicos e os componentes psicossociais na formação de doenças, em especial no desenvolvimento do feto e na primeira infância.

Deve-se ainda ponderar que, no meio ambiente laboral, incide o Princípio da Prevenção e Prevenção, consagrado no art. 225 da CRFB e fundamentado na irreversibilidade dos danos e impossibilidade da reversão ao *status quo ante*; isto, no que diz à sujeição do trabalhador, aqui especificamente da mulher gestante e do nascituro, podem ser entendidas como condições inadequadas de trabalho, abarcados os riscos decorrentes de agentes insalubres a que submetidas e possíveis danos irreparáveis à saúde, que não podem ser mensurados em razão das variações dos fatores genéticos, das condições de saúde de cada trabalhadora, das circunstâncias e peculiaridades de cada ambiente de trabalho e da variação do grau de insalubridade, a par da possível cumulação e combinação de vários agentes em um só ambiente.

Desse modo, decorre da necessidade da higidez do meio ambiente laboral toda a preocupação em se prevenir a ocorrência de doenças ocupacionais, infortúnios e acidentes de trabalho.





MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

Em segundo lugar, a exclusão do pagamento pode ser um fator motivador para a mulher não solicitar o afastamento nos casos de graus mínimo e médio de insalubridade, ou mesmo retardar a comunicação sobre a gravidez em especial no primeiro trimestre de gestação, que é um período crítico para o desenvolvimento de malformações fetais e outros problemas que podem impactar até a vida adulta.

Isso deve-se à importância da renda da mulher, cada vez maior na composição da renda familiar; em especial mulheres de grupos em situação de maior vulnerabilidade, com dificuldade de acesso à informação a respeito dos riscos para a sua saúde e a do bebê inerentes à exposição a agentes e situações insalubres seja na gestação ou no período de lactação. Em geral, profissionais da área da saúde tem mais acesso a essas informações e a modos de prevenção e seriam um grupo bem distinto da maior parte das mulheres trabalhadoras. Portanto, a legislação deve garantir a proteção das trabalhadoras gestantes e lactantes mais vulneráveis, em especial as de menor poder econômico, cujo adicional de insalubridade tem maior peso no orçamento familiar, em especial no momento do preparo do ambiente doméstico para a chegada de uma nova vida, que notoriamente acarreta custos extras e de considerável monta.

Desse modo a manutenção do pagamento do adicional de insalubridade tende a garantir a saúde da mulher e do nascituro, sem impactos financeiros de grande ordem para toda a família, o que asseguraria também a reivindicação das profissionais da área da saúde que já possuem maior empoderamento e autonomia para o auto-cuidado.

No terreno da empregabilidade, segundo a Organização Mundial da Saúde, essa dificuldade insere-se num contexto cultural e de preconceito, que demanda esforços para ser superada e que não necessariamente será superada a partir da aprovação do artigo 394-A na sua forma atual.

Ademais, deve ser registrado que cabe ao Estado Brasileiro, de acordo com os princípios constitucionais que garantem o direito à vida, à saúde e ao trabalho decente e digno, garantir a prestação dos serviços em condições adequadas para as gestantes,





MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

razão pela qual é possível que as empresas realizem a compensação de valores, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre as folhas de salários e demais rendimentos pagos, dos valores pagos a título de insalubridade para as gestantes afastadas das atividades.

Outra questão que preocupa o Ministério Público do Trabalho diz respeito à possibilidade da gestante/lactante continuar exercendo as suas atividades, desde que apresente atestado médico que autorize a continuidade de suas atividades.

Conforme mencionado pela Dra. Márcia Bandini (Presidente da Associação Nacional de Medicina do Trabalho) no artigo “Saúde Reprodutiva – Revista Preven – Ano 1 – Setembro/Outubro de 2018 – “...Não é preciso ser um especialista para saber que, diante das altas taxa de desemprego, dificilmente essas mulheres apresentariam atestados com “prazos de validade”. Elas sabem que podem ser demitidas quando voltarem da licença-maternidade, caso busquem afastamento durante a gestação.”...

Registre-se que, além das condições inadequadas de trabalho, grande parte das gestantes brasileiras não tem o pré-natal que atenda minimamente o protocolo do Sistema Único de Saúde, fazendo com que trabalhadoras em situações de gravidez de risco estejam sujeitas à prestação de trabalho em setores insalubres, quer seja pelo desconhecimento das suas condições de gravidez, quer seja pelo temor da perda futura do emprego, caso apresente atestado médico que garanta o afastamento das atividades.

Portanto, trazendo à análise os argumentos supra, o Ministério Público do Trabalho se posiciona no sentido de que toda e qualquer alteração legislativa deve ser realizada para **a integral e prioritária proteção da saúde da gestante/lactante/criança,** razão pela qual entende que, *permissa* venia *concessa*, o Projeto de Lei do Senado ora em discussão não atende ao interesse público e não propicia melhoria nas condições de vida e de trabalho das mulheres gestantes.





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO**

Assinado eletronicamente

RONALDO CURADO FLEURY
Procurador-Geral do Trabalho



Brasília, 10 de dezembro de 2018.

Senhor Ronaldo Curado Fleury, Procurador-Geral do
Ministério do Trabalho – MPT,

Acuso recebimento, nesta Secretaria-Geral da Mesa, da
Nota Técnica, de Vossa Excelência, encaminhada pela Presidência do
Senado Federal. Cabe-nos informar que a proposição mencionada no
ofício encontra-se na **Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania** do
Senado Federal. Trata-se do Projeto de Lei do Senado nº 230, de 2018,
que “*Modifica a redação do art. 394-A da Consolidação das Leis do
Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de
1943, para dispor sobre a proteção da empregada gestante.*”.

Atenciosamente,


Luiz Fernando Barreira de Mello
Secretário-Geral da Mesa

