



PARECER

DO AFASTAMENTO DAS GESTANTES E LACTANTES DE LOCAIS INSALUBRES

CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

NORMATIZAÇÃO

No inciso XXII do artigo 7º, nossa Magna Carta, **garante a proteção física e mental do trabalhador, com a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.**

A reforma trabalhista trazida pela lei 13467/17 modificou o artigo 394-A, flexibilizando e fazendo exigências quanto ao afastamento das grávidas e lactantes dos locais insalubres dentro das empresas.

Antes mesmo de ser declarada a Pandemia do Novo Coronavírus em nível Nacional, no dia 11 de março de 2020, o polêmico artigo 394-A da CLT, já trazia a previsão de afastamento das gestantes e lactantes do ambiente insalubre nos locais de trabalho.

Não obstante, para ter garantido esse direito, as Empregadas gestantes ou lactantes **deveriam apresentar na ocasião um atestado médico requerendo e justificando o afastamento.**

O Projeto de Lei 11239, em andamento desde dezembro de 2018, **visa alterar o citado artigo 394, a fim de garantir o afastamento de todas as grávidas ou lactantes do local insalubre, independentemente do grau de exposição ou mesmo da apresentação de atestados médicos.**

Em 20 de março de 2020, **o COREN – Conselho Nacional de Enfermagem, se manifestou orientando** a todos os Enfermeiros Responsáveis Técnicos - RTs ou outros responsáveis a providenciarem o afastamento dessas trabalhadoras dos locais insalubres.

Diante de todo esse contexto, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, julgou procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade 5938, para declarar inconstitucionais trechos de dispositivos da CLT inseridos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que admitiam a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes desempenharem atividades em locais insalubres em algumas hipóteses.

Segundo o relator, **a exigência do atestado médico como condicionante do afastamento das grávidas, “sujeita a trabalhadora a maior embaraço para o exercício de seus direitos, sobretudo para aquelas que não têm acesso à saúde básica para conseguir o atestado”**

Na decisão ficou claro que **o afastamento da gestante ou da lactante do ambiente insalubre deve ser automático**, estando desse modo, “de acordo com o entendimento do Supremo de integral proteção à maternidade e à saúde da criança.”



Segundo a ministra Rosa Weber “a maternidade representa para a trabalhadora um período de maior vulnerabilidade devido às contingências próprias de conciliação dos projetos de vida pessoal, familiar e laboral.”

Dispõe ainda o parágrafo 2º do artigo 394-A, que mesmo afastada dos locais insalubres **a trabalhadora permanecerá recebendo o adicional de insalubridade**, devendo o mesmo ser descontado nas contribuições sociais devidas pela empresa, no momento oportuno.

Na impossibilidade de remanejamento da trabalhadora grávida ou lactante para um local salubre, **a mesma será afastada do trabalho, sendo a hipótese considerada como “gravidez de risco”, e ensejará a percepção de salário-maternidade** nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento, nos termos do parágrafo 3º do artigo 394-A.

DA MEDIDA PROVISÓRIA 936

Logo após a declaração de Pandemia pela OMS, o Brasil edita a Medida provisória 936, em 01 de abril de 2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

A referida MP-936 dispõe o seguinte:

Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

- I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
- II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

Muito embora MP-936 não se refira especificamente à possibilidade de afastamento ou redução da jornada das trabalhadoras grávidas ou lactantes, se considerarmos todo o disposto acima, bem como a Pandemia declarada, fica claro que é plenamente possível sua aplicação em relação a essas trabalhadoras.

Essa situação se torna mais cristalina se considerarmos as gestantes e lactantes que trabalham na linha de frente de combate ao Coronavírus; a exemplo das médicas, enfermeiras, técnicas e todas as demais profissionais da saúde que tem contato direto com pacientes infectados ou mesmo com seus dejetos e material de uso pessoal.

É de se ressaltar que, as medidas provisórias possuem um procedimento próprio de produção, tendo prazo de validade pre-determinado, carecendo de aprovação pelo congresso para que se tornem efetivamente Leis.



Recentemente foram votadas no Congresso diversas alterações na referida Medida Provisória que segue agora para que o Presidente da República sancione ou vete essas mudanças.

Entre as alterações propostas, existe a inclusão expressa das profissionais grávidas e lactantes, bem como outros detalhes desse afastamento.

CONCLUSÃO

Desse modo, diante de todo o exposto, fazemos as seguintes considerações:

- Considerando o disposto no artigo 394-A da CLT, bem como a recente decisão do STF, com relação ao tema;
- Considerando que a Medida Provisória 936, prevê algumas formas de afastar o Trabalhador do emprego ou reduzir sua jornada de trabalho a fim de garantir seu emprego e renda;
- Considerando que o ambiente hospitalar por si só já é considerado um local insalubre;
- Considerando a Pandemia do Novo Coronavírus, declarada pela OMS em nível internacional;

Entendemos que, **na impossibilidade de remanejamento das profissionais grávidas e lactantes para locais salubres, o afastamento é medida que se impõe, especialmente se se tratarem de profissionais médicas, enfermeiras, técnicas e todas as demais profissionais da saúde, que atuem diretamente em contato com os pacientes ou mesmo com seus dejetos e material de uso pessoal.**

Porém, se a trabalhadora estiver afastada pelas regras da Medida Provisória 936, e durante esse período adquirir o direito à licença-maternidade, ela terá o acordo do programa emergencial interrompido e passará a valer o direito à suspensão pela licença-maternidade. Isso quer dizer que ela volta a ter direito ao salário que recebia anteriormente.

Eunice Aparecida de Andrade Hovadich - OAB 149.990

Belo Horizonte, 30 de junho de 2020

MENDONÇA E ADVOGADOS ASSOCIADOS