

A REFORMA TRABALHISTA E AS GESTANTES E LACTANTES.

*PAULO MONT'ALVERNE FROTA

Antes da Lei da Reforma Trabalhista, a CLT determinava que a gestante e a lactante (mãe que está amamentando) fossem afastadas de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, enquanto durasse a gestação e a lactação, devendo exercer as suas atividades em local salubre (art. 394 - A, incluído pela Lei nº 13.287, de 2016). Ou seja, grávidas e lactantes eram terminantemente proibidas de trabalhar em locais, operações e atividades insalubres, fosse a insalubridade de grau mínimo, médio ou máximo.

Veio, então, a Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) alterando, consideravelmente, essa regra protetiva. Se, antes dela, grávidas e lactantes eram proibidas de trabalhar em atividades insalubres de qualquer grau, pela nova lei só o labor em atividade insalubre de grau máximo continuava proibido. Ou seja, o empregador poderia determinar às gestantes e às lactantes que executassem atividades insalubres de graus médio ou mínimo. Somente escapariam de tal risco à saúde se apresentassem atestado “de seu médico de confiança” recomendando o afastamento desse tipo de trabalho.

Como seria de esperar, a novidade gerou insatisfação. Aliás, a Reforma Trabalhista, como um todo, foi alvo de muitas críticas de juristas consagrados. Carente de aprovação popular, o Presidente Michel Temer não perdeu tempo e cuidou em editar a Medida Provisória nº 808/2017, a qual, todavia, não passou de uma tímida tentativa de amenizar as maldades trazidas pela lei que reformou a CLT. Entre as alterações efetivadas pela citada

MP, algumas dizem respeito à atividade insalubre por parte de gestantes e lactantes. É o que veremos, a seguir.

No tocante à lactante, a MP nº 808/2017 prevê que a empregada 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”. Ou seja, se ela não apresentar esse atestado, poderá ser posta a trabalhar em atividades insalubres de graus mínimo, médio e até máximo.

Portanto, para a trabalhadora lactante, a emenda ficou pior do que o soneto (o soneto, aqui, é a Lei da Reforma Trabalhista). E há outro agravante: decerto muitas lactantes tenderão a se submeter ao trabalho insalubre apenas para não ter que cumprir a *via crucis* que é conseguir o tal atestado nos postos de saúde e nos hospitais públicos do Brasil.

Já a gestante, recebeu da MP nº 808/2017 um tratamento menos cruel do que o que lhe fora dado pela redação original da Lei nº 13.467/2017.

Ou seja, pela redação da Lei da Reforma Trabalhista, a regra era a gestante trabalhar em atividade insalubre de graus médio e mínimo. Para escapar dessa atividade nociva, haveria de apresentar atestado de saúde recomendando o seu afastamento. Agora, pela MP nº 808/2017, acontece o contrário. A regra passou a ser a gestante não laborar em atividade insalubre de graus médio ou mínimo. Excepcionalmente, até poderá trabalhar nessas atividades. Mas isso só ocorrerá se ela, voluntariamente, apresentar atestado médico que autorize a sua permanência nessas atividades.

Porém, é grande a probabilidade de a prática se mostrar divorciada da teoria e o “voluntariamente” não ser tão voluntário assim. Num cenário de desemprego crescente, como o verificado no Brasil, parece-me a salvo de dúvidas que muitas grávidas se verão forçadas a peregrinar na busca do atestado de saúde que, no dizer da lei, “voluntariamente” apresentarão ao patrão. O temor

de perder o emprego após o prazo da chamada “estabilidade gestante”, prevista no art. 10, II, b, do ADCT, fará com que elas adotem esse comportamento, malgrado nocivo a si e ao filho que cresce no seu ventre. Por isso, não há dúvida de que melhor teria sido o legislador reformista não ter tocado na antiga regra da CLT.

Aliás, também cabe lamentar a alusão a “médico de confiança” contida na Lei da Reforma Trabalhista e repetida na MP que a alterou. Ela soa sarcástica. Se se tratasse de uma lei da Suíça, de Taiwan, da China, do Canadá ou da Grã-Bretanha, estaria perfeito. Já num país como o Brasil, bastaria a lei mencionar atestado médico. Sem o qualificativo “de confiança”. Afinal, o brasileiro e a brasileira pobres mal tem acesso a médico. Médico de confiança, aí já é luxo quase impossível de alcançar.

Mas a Reforma foi além e alterou a CLT no tocante ao direito à amamentação. E aqui não trato especificamente das mães que trabalham em atividades insalubres. Cuido de todas as empregadas. Embora tenha preservado os dois intervalos durante a jornada de trabalho, de meia hora cada um, para a lactante amamentar o filho até que ele complete 6 (seis) meses de idade, esses intervalos, doravante, haverão de ser definidos em acordo individual entre a empregada e o empregador (art. 396, § 2º, CLT). Imagine a seguinte situação: o patrão entende que esses intervalos devam ser usados um em seguida ao outro, num espaço de uma hora, independentemente de o recém-nascido ter fome. A “colaboradora”, sem dúvida, tenderá a aceitar a esdrúxula proposta, sob pena de ser vista como não colaborativa e perder o emprego. Mas seria isso o melhor para o seu filho?

Parece-me claro que o legislador reformista não levou em conta que os horários de descanso para amamentação não devem atender aos interesses empresariais, mas, sim, às necessidades do recém-nascido. Estabelecer que os tais horários de descanso sejam previamente definidos em ajuste com o empregador aponta, claramente, que o interesse da empresa poderá se sobrepor ao do recém nascido, algo inadmissível. Afinal, que poder de barganha ou mesmo de resistência terá a trabalhadora lactante para enfrentar uma imposição patronal? Na iminência de perder a

estabilidade provisória do art. 10, II, b, do ADCT, o que ela enxergará, nessa hora, é somente o fantasma do desemprego.

Por fim, devo ressaltar que alterar a legislação protetiva antes vigente, potencializando a permissão de trabalho de grávidas e lactantes em ambientes e atividades insalubres, configura clara violação ao disposto nos arts. 6º e 7º da Constituição Federal, haja vista que desprotege a maternidade e a infância e aumenta os riscos inerentes ao trabalho, à saúde e à segurança da trabalhadora. E, claro, não melhora em nada a sua condição social.

Aliás, não podemos esquecer que a mesma Constituição Federal, no seu art. 170, também prevê que a ordem econômica se assenta na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa (esta, porém, posicionada depois daquela) e tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observando, entre outros, o princípio enaltecido da função social da propriedade. E empresa, nunca esqueçamos, é propriedade. Há que ter função social, não sendo mera fonte de lucro, como muitos pensam.

***PAULO MONT´ALVERNE FROTA** é Juiz do Trabalho do TRT da 16ª Região e especialista em Direito e Processo do Trabalho.