



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**  
**FACULDADE DE DIREITO DA UFBA**  
**GRADUAÇÃO**

**GIOVANA AUGUSTA DA SILVA RIBEIRO**

**REFORMA TRABALHISTA, INSALUBRIDADE E A MULHER ENFERMEIRA:**  
Um estudo comparativo entre a natureza jurídica da enfermagem e o artigo 394-A da CLT

Salvador  
2018

Giovana Augusta da Silva Ribeiro

**REFORMA TRABALHISTA, INSALUBRIDADE E A MULHER ENFERMEIRA:**  
Um estudo comparativo entre a natureza jurídica da enfermagem e o artigo 394-A da CLT

Trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Rodolfo Pamplona Filho

Salvador

2018

Giovana Augusta da Silva Ribeiro

**REFORMA TRABALHISTA, INSALUBRIDADE E A MULHER ENFERMEIRA:**

Um estudo comparativo entre a natureza jurídica da enfermagem e o artigo 394-A da CLT

Trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Salvador, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

---

Rodolfo Pamplona Filho (Orientador)

Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela PUC/SP

---

Iran Furtado de Souza Filho

Mestre em Direito Econômico pela UFBA

---

Tiago Silva de Freitas

Mestre em Direito pela UFBA

A.

Minha mãe que me apoiou até o fim.

E a todos aqueles que acompanharam minha jornada até agora.

## AGRADECIMENTO

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus, por ter me dado a saúde para ter chegado até esse ponto na minha vida. Foi corrida, foi confusa, mas eu agradeço a ele por ter iluminado meu caminho.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a plataforma e a base de conhecimento para o meu futuro. Tive professores incríveis, alguns dos quais estou tendo o privilégio de ter em minha banca avaliadora.

Em especial ao meu professor orientador, Rodolfo Pamplona Filho, pelo apoio na elaboração dessa monografia. Pelo companheirismo e pelas piadas na madrugada. Ele é uma inspiração, um artista e eu o admiro muito.

Agradeço também aos meus pais pelo apoio incondicional. Ao meu irmão pelo companheirismo. Aos meus amigos pelos momentos engraçados e pelo incentivo que sempre me deram. Eu aprecio muito a torcida, espero um dia recompensar todas a ajuda que recebi.

Gostaria também de agradecer a todos que fizeram parte direta e indiretamente pela minha formação, muito obrigada, de coração.

## RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo demonstrar que um dos reflexos da Lei nº 13.287 de 2016, que introduziu o artigo 394-A na Consolidação das Leis de Trabalho, foi o aumento da discriminação de mulheres para o cargo de enfermeira em hospitais. Para isso foi feito um estudo comparativo acerca das proteções às mulheres pela legislação brasileira, da insalubridade no ordenamento jurídico e sobre a natureza jurídica e psicológica da profissão de enfermagem. Por fim comparei os resultados com a Finlândia, país modelo em liberdade econômica e igualdade entre gêneros e como o art. 394-A se modificou com a Reforma Trabalhista de 2017.

**Palavras-chave:** direito do trabalho, direito da mulher, reforma trabalhista, enfermagem.

## **ABSTRACT**

The present work has the goal to demonstrate that, one of the many reflexes the Law n° 13.287/2016, which introduced the article 394-A in the Working Law Consolidation, was the increasing discrimination towards women when contracting people to work as nurses in hospitals in Brazil. For this, I have compared several studies about law protections towards women, about insalubrity and about the nurse's legislation as well as this profession's personality. To conclude I have compared the results found with Finland, model country on Economic Liberty and gender equality, as well as analyzed the modifications in the article 394-A, resultant of the Work Reform of 2017.

**Key words:** work legislation, women work legislation, Work Reform, nurses.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	06
<b>2</b>	<b>O SISTEMA NORMATIVO DO TRABALHO DA MULHER</b> .....	08
2.1	HISTÓRICO DO TRABALHO FEMININO .....	08
<b>2.1.1</b>	<b>No Mundo</b> .....	08
<b>2.1.2</b>	<b>No Brasil</b> .....	09
2.2	INFLUÊNCIA DA OIT .....	09
<b>2.2.1</b>	<b>Primeiras Legislações sobre a Mulher</b> .....	10
2.3	PROTEÇÕES LEGISLATIVAS À MULHER.....	11
<b>2.3.1</b>	<b>Restrições ao Trabalho das Mulheres</b> .....	11
2.3.1.1	<i>Proteção anterior ao contrato</i> .....	11
2.3.1.2	<i>Proteção posterior ao contrato</i> .....	12
2.3.1.2.1	Trabalho noturno .....	12
2.3.1.2.2	Insalubridade, periculosidade e penosidade .....	13
2.3.1.2.3	Hora extra, descanso e trabalho pesado .....	14
	a) Horas Extras .....	14
	b) Descanso .....	15
	c) Trabalho Pesado.....	16
	d) Revistas Íntimas .....	17
<b>2.3.2</b>	<b>Proteção à Maternidade</b> .....	17
2.3.2.1	<i>Tutela Legal: destinatário</i> .....	19
2.3.2.2	<i>Duração</i> .....	22
2.3.2.3	<i>Parto</i> .....	24
2.3.2.4	<i>Adoção</i> .....	24
2.3.2.5	<i>Mulher Solteira</i> .....	25
2.3.2.6	<i>Falecimento</i> .....	25
2.3.2.6.1	Da Gestante .....	25
2.3.2.6.2	Do Feto .....	26
2.3.2.7	<i>Amamentação</i> .....	28
<b>3</b>	<b>A INSALUBRIDADE NA ESTRUTURA NORMATIVA DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	30
3.1	CONCEITOS SOBRE A INSALUBRIDADE .....	30



3.1.1	<b>Saúde</b> .....	30
3.1.2	<b>Meio Ambiente</b> .....	31
3.1.3	<b>Os riscos Indenizáveis</b> .....	32
3.1.4	<b>Periculosidade</b> .....	34
3.1.5	<b>Tempo de trabalho</b> .....	36
3.1.6	<b>Insalubridade</b> .....	38
3.1.6.1	<i>Do adicional de insalubridade</i> .....	38
3.1.7	<b>ÓRGÃOS DE SEGURANÇA DEO TRABALHO</b> .....	40
4	<b>A DISCIPLINA JURÍDICA DA MULHER ENFERMEIRA</b> .....	42
4.1	<b>O PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM</b> .....	42
4.1.1	<b>Histórico da Profissão</b> .....	42
4.1.1.1	<i>No Brasil</i> .....	43
4.1.2	<b>Conceito de Enfermeira</b> .....	44
4.2	<b>A DISCIPLINA JURÍDICA DA ENFERMEIRA NO BRASIL</b> .....	45
4.2.1	<b>Conselhos de Enfermagem</b> .....	46
4.2.2	<b>Comissões de ética</b> .....	47
4.2.2.1	<i>Funções</i> .....	47
4.2.2.2	<i>Criação das Comissões de ética</i> .....	48
4.2.2.3	<i>Denúncia à Comissão de Ética</i> .....	48
4.2.2.4	<i>Processo Administrativo x Ético</i> .....	49
4.2.2.5	<i>Prazo para instalação para processo ético</i> .....	50
4.2.2.6	<i>Função do Conselheiro Relator do processo ético</i> .....	50
4.2.2.7	<i>Direitos dos profissionais acusados.</i> .....	51
4.3	<b>PERFIL DA ENFERMAGEM</b> .....	51
4.3.1	<b>A influência da personalidade na divisão trabalhista</b> .....	51
5	<b>ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA NO ARTIGO 394-A DA CLT</b> .....	57
5.1	<b>REFORMA TRABALHISTA</b> .....	57
5.1.1	<b>O Artigo 394-A da CLT</b> .....	58
5.1.1.1	<i>Afastamento de função</i> .....	59
5.1.1.2	<i>Adicional de insalubridade</i> .....	60
5,2	<b>MASCULINIZAÇÃO</b> .....	62
5.2.1	<b>Como o excesso de legislação retirou o emprego das mulheres</b>	

	<b>enfermeiras .....</b>	<b>63</b>
<b>5.2.2</b>	<b>Igualdade desigual .....</b>	<b>65</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>67</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>69</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Durante os debates relativos à reforma trabalhista – lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 – a categoria dos enfermeiros, representada, entre outros, pelo Cofem, lutou para proteger os direitos os profissionais de enfermagem brasileiros.

Apesar de terem tido um posicionamento contrário ao da reforma, considerou certas alterações no texto como uma vitória da categoria: como a previsão de um regime 12x36 (12 horas de trabalho por 36 horas de repouso), comum na prática do plantão médico; e como a garantia da remuneração das profissionais grávidas que foram afastadas de locais insalubres.

De acordo com a categoria, a lei que afastava gestantes de locais insalubres - Lei 13.287/2016 – alterando o disposto no 394-A, não previa o pagamento de adicional de insalubridade às trabalhadoras.

As mudanças relativas à insalubridade a legislação trabalhista, afetam principalmente às trabalhadoras de enfermagem brasileiras, que são muitas e predominantemente do sexo feminino, como indica o estudo realizado pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), por iniciativa do Conselho Federal de Enfermagem (Cofen), em 2015: As mulheres são 84,6% das equipes de enfermagem.

Porque as mudanças relativas a insalubridade da mulher grávida é tão importante para as profissionais de enfermagem? Estariam elas, agora, mais vulneráveis?

O objetivo deste trabalho de conclusão de curso é identificar se existe uma vulnerabilidade concreta da mulher do ramo de enfermagem com as mudanças advindas da reforma trabalhista no que tange à insalubridade.

Neste trabalho pretendo analisar o sistema normativo da mulher empregada, a insalubridade na estrutura normativa do direito do trabalho, a disciplina jurídica da mulher enfermeira, assim como fazer uma análise das mudanças ocorridas no artigo 394-A com a reforma trabalhista.

No capítulo destinado a analisar o sistema normativo da mulher empregada, pretendo traçar um histórico da mulher empregada no mundo, mas principalmente no Brasil, percebendo-a no mundo e na sociedade e no direito, identificando as mudanças legislativas feitas para privilegiá-las.

No capítulo seguinte, tenho como objetivo buscar a origem do benefício do adicional de insalubridade, conceituando trabalho insalubre e tendo como foco o direito ambiental no direito do trabalho.

No capítulo destinado à disciplina jurídica da mulher enfermeira, temos como objetivo delimitar a profissional de enfermagem, especificamente a do sexo feminino, no nosso universo jurídico. Identificar quais são os órgãos reguladores e quais os procedimentos o profissional deve realizar para se formalizar na área, por exemplo. Também tratarei sobre o conceito psicológico do *The Big Five* e a relação da personalidade com alguns empregos.

Por fim pretendo fazer uma análise comparativa da Legislação Trabalhista – antiga e a modificada pela reforma – tomando como foco o artigo 394-A. Incluindo nesta análise a Lei 13.287/2016, que introduziu tal artigo na legislação. Depois de identificar a matéria do direito da mulher e da insalubridade, assim como aprender sobre a profissão de enfermagem, poderemos encontrar a mulher enfermeira no universo jurídico, predominantemente presente neste artigo, assim como estudar sobre a análise econômica do direito e identificar os reflexos da legislação na vida do nosso objeto de estudo.

O propósito desta pesquisa é uma exploração do assunto, buscando tomar um maior conhecimento do mesmo para então fazer uma análise qualitativa, utilizando da análise de documentos tais como livros, artigos científicos e legislação brasileira.

Neste trabalho pretendíamos descobrir se o resultado da reforma trabalhista no universo das mulheres enfermeiras é, de fato, potencialmente danoso à oportunidade de trabalho destas profissionais no que compete à discriminação.

Para concluir, descobri que o método alcançou o objetivo que foi tratar sobre a discriminação da mulher, descobrir quais são os limites de igualdade que realmente queremos e estabelecer um melhor entendimento sobre a profissão da enfermagem e como ela sofreu com a incerteza do legislador.

Descobrimos que o art. 394-A afeta principalmente a vida das enfermeiras e tem reflexos claros no que diz respeito à contratação de mulheres para as vagas oferecidas. Utilizando os parâmetros de igualdade de gênero da Finlândia descobrimos que a liberdade, pode levar à igualdade de fato que tanto gera riqueza e felicidade para as pessoas.

No final terminei esse trabalho de conclusão de curso com o sentimento de que o assunto ainda tem oportunidade de ser conversado, está longe de estar exausto. Com o avançar dos estudos sobre a liberdade teremos oportunidade de ver reflexos positivos na vida das pessoas, em especial das enfermeiras – objeto deste estudo.

## 2 O SISTEMA NORMATIVO DO TRABALHO DA MULHER

### 2.1 HISTÓRICO DO TRABALHO FEMININO

Para iniciar nossa pesquisa, tratarei sobre o histórico da mulher no trabalho. Procuraremos saber sobre o lugar dela no mundo, no Brasil e na legislação trabalhista brasileira.

#### 2.1.1 No Mundo

Há ocasiões que parece ultrajante ter que dispendir um tempo para reafirmar o espaço da mulher no ambiente de trabalho, pois dispende grande parte de seu tempo tendo que lutar por seu espaço no mundo, principalmente no que compete a empregos e oportunidades de emprego. Porém, é extremamente importante lembrar que a mulher sempre existiu e, portanto, passou tanto pelos processos do desenvolvimento humano e quanto da sociedade.

Desde a sociedade mais primitiva a mulher sempre possuiu papel fundamental na sobrevivência de seu grupo. Aliás, ao analisar da história, quanto mais voltarmos no tempo, maior será a igualdade da mulher e do homem. Alice Monteiro de Barros escreveu no seu Curso de Direito do Trabalho (2013), o qual foi fortemente baseado em sua icônica obra “Trabalho da Mulher”, que explica um pouco mais sobre a história do trabalho feminino:

*Na Antiguidade, a história registra que a vestimenta era uma produção totalmente feminina, competindo à mulher tosquiar as ovelhas e tecer a lã, trabalhando ainda na ceifa do trigo e no preparo do pão. Entre os gauleses e germânicos sua posição aproximava-se mais à do homem, chegando a participar das guerras, da construção de residências e a tomar parte nos conselhos que decidiam sobre a guerra e a paz. (BARROS, 2013, p. 854)*

Foi durante o período do Renascimento, movimento cultural que ocorreu entre os séculos 14 e 17, iniciado na Itália no fim da Idade Média e depois se difundindo por toda Europa que as coisas começaram a mudar para as mulheres. O Renascimento influenciou a “literatura, filosofia, arte, política, ciência, religião e outros aspectos da investigação intelectual”.<sup>1</sup>

*No Renascimento, as mulheres foram perdendo várias atividades que lhe pertenciam, como o trabalho com a seda, com materiais preciosos, com a cerveja e com as velas, e se confinaram entre as paredes domésticas, entregues ao trabalho a domicílio, que surge nos primórdios do século XVI, perdendo importâncias a partir do século XIX, quando o algodão e a lã são retirados das casas para as fábricas. (BARROS, 2013, p. 854)*

Daí em diante, as mulheres foram perdendo seu espaço como produtoras de conteúdo e bens de consumo para se tornarem meros reprodutores de costumes domésticos. E isso se manteve por tanto tempo, que elas próprias esqueceram que um dia já fizeram parte da classe

---

<sup>1</sup> Disponível em: <<http://www.portalsaofrancisco.com.br/arte/renascimento-cultural>> Acesso em: 19 jan., 2018,

ativa e produtiva da sociedade. Em 1941, uma jovem Clarice Lispector publica o texto “Deve a mulher trabalhar? ”, enquanto ainda estudava na Faculdade Nacional de Direito da Universidade do Brasil. Neste texto ela deixa claro o pensamento sobre mulher e trabalho no início da década de 40, apogeu da Segunda Guerra Mundial.

A mulher, tendo sido confinada à, segundo a Autora, “abnegação constante” foi solicitada ajuda no momento de necessidade que o mundo se encontrava e “sua reação surpreendeu o mundo e, sobretudo, a ela mesma, provando lhe qualquer coisa de absolutamente novo: a mulher também ‘pode’ ”.<sup>2</sup>

*A mulher moderna estuda. Trabalha. E, suas faculdades despertas e desenvolvidas, constitui seu lar, guiando conscientemente seus filhos. As legislações trabalhistas mais adiantadas abrem um capítulo regulador de suas atividades. Aceita-se a nova ordem que, afina, se trouxe à mulher a alegria de um pouco de liberdade e, se dívida, alguns males, também, não foi por ela provocada, mas pelos acontecimentos mundiais e pela conseqüente instabilidade da vida moderna. (LISPECTOR, 2015)*

De acordo com a autora Alice Monteiro de Barros, o motivo dos primeiros esboços de legislação trabalhista sobre a mulher é devido ao fenômeno da industrialização que ocorreu na Europa durante o século XIX, isso porque a indústria têxtil viu a mulher e a criança como mão de obra barata e “dócil”.<sup>3</sup>

*O trabalho da mulher foi uma das principais matérias a constituir objeto de regulamentação pelos organismos internacionais e seu escopo foi uniformizar os custos operacionais, visando evitar uma concorrência injusta no mercado internacional. (BARROS, 2013, p. 855)*

### **2.1.2 No Brasil**

Neste tópico seguiremos em frente com nosso estudo sobre a legislação trabalhista concernente à mulher empregada, observando a tendência de protecionismo mundial aplicada na nossa legislação através dos anos até culminar na presente Lei n. 13.467 que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho no ano de 2017.

## **2.2 INFLUÊNCIA DA OIT**

A Organização Internacional do Trabalho, criada juntamente com o Tratado de Versalhes, foi criada em 1919 e tem como objetivo acabar com as desigualdades utilizando

---

<sup>2</sup> LISPECTOR, Clarice. “Deve a mulher trabalhar? ” In LISPECTOR, Clarice. “Outros escritos [recurso eletrônico]; organização Teresa Monteiro, Lícia Manzo. – 1. Ed. – Rio de Janeiro: Rocco Digital, 2015.

<sup>3</sup> BARROS, Alice Monteiro. “Curso de Direito do Trabalho” – 9. Ed. – São Paulo: LTr, 2013. p. 855

como guia a “convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social”.<sup>4</sup>

Para o filósofo contratualista John Rawls aquela máxima de “tratar desigualmente os desiguais” deve ser aplicada para garantir a justiça proposta à sociedade moderna, signatária do contrato social igualitário:

*Todos os valores sociais – liberdade e oportunidade, renda e riqueza, e as bases sociais da autoestima – devem ser distribuídos igualitariamente a não ser que uma distribuição desigual de um ou de todos esses valores traga vantagens para todos. (RAWLS, 1997, p. 66)*

Seguindo por esse princípio, a política internacional assumiu dois perfis: O de tutelar elementos importantes que diferenciam e fragilizam a mulher perante as relações de trabalho, e o de disciplinar as circunstâncias da mulher em ciclo gravídico-puerperal e impedir que as mulheres trabalhem em “atividades insalubres, perigosas e penosas, onde se inclui o trabalho noturno nas indústrias (Convenções n. 4, 41 e 89 da OIT), em regime de horas extras e com pesos”.<sup>5</sup>

*O segundo perfil caracteriza-se pela necessidade de se atribuir às mulheres igualdade de remuneração, de oportunidades e de tratamento com os homens no trabalho (Convenções n. 100 e 111 da OIT). (BARROS, 2013, p. 855)*

Para a autora Alice Monteiro de Barros isso é uma dicotomia: um tratamento explicitamente desigual pretende igualar o trabalho das mulheres com o dos homens? Trataremos disso mais tarde. Por hora, vamos entender o posicionamento da legislação trabalhista brasileira no seu tratamento com a mulher.

### **2.2.1 Primeiras Legislações sobre a Mulher**

Decreto n. 21.417-A/1932

*É notória a influência desse decreto no texto do Capítulo III da CLT, mormente no que se refere aos art. 391, 392, §§ 1º e 2º, 393, 394, 395 e 396. Atualmente, a proteção do trabalho da mulher é disciplinada nesse capítulo, o qual não se estende às oficinas em que sirvam, exclusivamente, pessoas da família da mulher e estejam sob a direção do esposo, pai, mãe, tutor ou filho (art. 372, parágrafo único, da CLT). (BARROS, 2013, p. 856)*

*Nossa legislação, influenciada pelas normas internacionais, possuiu durante mais de meio século, um caráter altamente tutelar em relação às mulheres, em geral, estabelecendo restrições que hoje não mais se justificam na sociedade contemporânea. (BARROS, 2013, p. 856)*

<sup>4</sup> Disponível em: < <http://www.ilo.org/brasil/comece-a-oi/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm> > Acesso em 19 jan., 2018.

<sup>5</sup> BARROS, 2013, p. 855.

## 2.3 PROTEÇÕES LEGISLATIVAS À MULHER

Seguiremos a estudar as proteções que a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 outorgou às mulheres empregadas brasileiras. A maior parte das normas está em conformidade com os preceitos internacionais das organizações do trabalho.

### 2.3.1 Restrições ao Trabalho das Mulheres

Resolvi dividir esta parte do meu trabalho considerando os dois tipos de proteção destinados à mulher: as proteções proibitivas e as relacionadas à empregada gestante. Por hora mencionarei sobre as diversas proibições e limitações ao trabalho feminino, discorrendo brevemente sobre elas e adicionando as mudanças decorrentes da Reforma Trabalhista de 2017. Não seria possível exaurir a discussão que advém desses tópicos, num geral, ainda tão polêmicos na doutrina jurídica brasileira.

#### 2.3.1.1 *Proteção anterior ao contrato*

É sabido que a Consolidação das Leis do Trabalho trata, extensivamente dos aspectos contratuais, porém existem algumas proteções pré-contratuais que merecem destaque. Como um geral, essas proteções são relativas ao “oferecimento de iguais oportunidades de emprego”. Isso porque “a Lei n. 9.029/95 proibiu, no art. 1º, a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou para sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional ou idade”. (MARTINEZ, 2017, p. 806.)

No tocante a essas proteções, é possível citar as seguintes:

*“a) criminalização da exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez (art. 2º, I, da Lei n. 9.029/95)”;* (...) *“b) vedação ao comportamento de publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente assim o exigir (art. 373-A, I, da CLT)”;*(...) *“c) vedação ao comportamento de recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível (art. 373-A, II, da CLT)”;*(...) *“d) vedação ao comportamento de considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional (art. 373-A, III, da CLT)”;*(...) *“e) vedação ao comportamento de impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação de concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez (art. 373-A, V, da CLT)”.* (MARTINEZ, 2017)

Importante frisar que essas proteções não são destinadas unicamente às mulheres empregadas, mas a todos os outros os quais podem se encaixar nesses preconceitos comumente como o negro, o gay, o índio e o deficiente.



### 2.3.1.2 *Proteção posterior ao contrato*

Depois de assinado o Contrato Individual de Trabalho, o legislador, influenciado pelas normas e tendências internacionais da época, tratou de estabelecer diversas proteções às mulheres trabalhadoras.

Entretanto, essas proteções foram mudando e se adaptando com o tempo, de modo a sanar os reflexos gerados pelo excesso de proteção. Vamos observar nos próximos tópicos as medidas tomadas para proteger a mulher num geral, no que tange ao trabalho noturno, trabalho insalubre, perigoso e penoso, hora extra e trabalho pesado.

#### 2.3.1.2.1 Trabalho noturno

Previamente a redação original do art. 379, da CLT dispunha em seu caput:

*Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte. (BRASIL, 1943)*

O Parágrafo único tratava das exceções a essa proibição, permitindo o trabalho de mulheres em horário noturno caso trabalhassem em serviços de telefonia, radio telefonia e radio telegrafia, às enfermeiras, às empregadas de casas noturnas e restaurantes, bares e relativos e às mulheres que ocupavam cargos de diretoria. Todas acima de 18 anos apenas.

“Com a Lei n. 7.189, de 4 de junho de 1984, ao contrário das redações anteriores, a regra passou a ser a permissão do trabalho noturno para a mulher maior de 18 anos, exceção feita apenas ao emprego em empresas ou atividades industriais.” (BARROS, 2013, p. 857) Mas essa modificação, que claramente surgiram pretendendo sanar os problemas gerados às mulheres que definitivamente foram privadas de uma multitude de empregos que seriam perfeitamente plausíveis de se ter, acabou por tentar prever todas as supostas “permissões”.

Aparentemente, o legislador inevitavelmente percebeu o quão contra produtivo é tentar prever todas as coisas do mundo, e decidiu, portanto, em 24 de outubro de 1989, com a Lei n.7.855, revogar os artigos 379 e 380 da CLT, acabando com a restrição ao trabalho noturno feminino.

*(...) não mais persistindo restrição ao trabalho noturno da mulher, o que representou um avanço considerável na legislação sobre a matéria, pois a proibição reforçava uma visão sexista de atividades, sem qualquer respaldo científico. (BARROS, 2013, p. 857)*

Entretanto, o art. 181 permanece na Consolidação das Leis do Trabalho:

*Art. 381 - O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.*

*§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.*

*§ 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. (BRASIL, 1943)*

Se estivermos falando sobre igualdade, não faz sentido manter uma previsão legal desse tipo. Causa uma automática quebra na isonomia tão procurada pelas pessoas. Entretanto, para surpresa de todos a Reforma Trabalhista de 2017 resolveu abranger o benefício do salário aumentado para o trabalho noturno, ao não especificar a mulher no seu Art. 611-B, VI da CLT<sup>6</sup>, quando fala sobre o impedimento de supressão ou redução de certos direitos trabalhistas enumerados em convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho.

Isso é extremamente plausível, sem retirar direitos adquiridos às mulheres, a reforma buscou preservar a isonomia, a despeito de argumentos contrários que buscavam preservar uma suposta “fragilidade” da mulher:

*A rigor, do ponto de vista fisiológico, o trabalho noturno é prejudicial tanto à mulher como ao homem e, por isso mesmo, recomenda-se o afastamento do empregado, em geral, desse turno. (BARROS, 2013, p. 857)*

#### 2.3.1.2.2 Insalubridade, periculosidade e penosidade

No que compete à insalubridade, o próximo capítulo será destinado à análise do mesmo no âmbito do direito do trabalho e do direito ambiental como um todo e depois restrito à mulher empregada.

Mas, desde já, é possível entender o posicionamento de Alice Monteiro de Barros sobre o tema, discordando da legislação que desigualava mulheres de homens, impedindo-as de adentrar no mercado de trabalho em áreas e categorias onde poderiam muito bem empregar atividade:

*Ao consagrar a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, no inciso I, do art. 5º, a Constituição vigente vedou, ainda, diferença de salário, de exercício de funções e critério de admissão por motivos de sexo (art. 7º, XXX), bem como tornou incompatível com o seu texto a legislação ordinária que restringia o trabalho das mulheres nessa condição e nos setores relacionados no parágrafo anterior, o que levou o legislador a revogar, expressamente, o citado art. 387, por meio da lei n. 7.855, de outubro de 1989. (BARROS, 2013, p. 857)*

Como já citado, existem inúmeros argumentos ditos biológicos que procuram explicar o aumento de restrições dadas as mulheres em detrimento dos homens. O risco é o mesmo para todos os trabalhadores. Em situações normais – não inclusas aqui o estado gravídico-

---

<sup>6</sup> “Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: ” (...) “VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;” (BRASIL, 1943)

puerperal – as profissões onde mulheres são mais passíveis de insalubridade ou perigo não existem.<sup>7</sup>

*Os riscos reprodutivos ocupacionais devem ser eliminados, reduzidos ou distribuídos dentro de um sistema racional de trabalho, de acordo com as particularidades de cada sexo. (BARROS, 2013, p. 858)*

Também é importante ressaltar que na Reforma Trabalhista, presente no nosso estudo, no já referenciado art. 611-B, tratou de igualar homens e mulheres no que concerne a trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao menor de 18 anos, proteção anteriormente destinado unicamente às mulheres.<sup>8</sup>

### 2.3.1.2.3 Hora extra, descanso e trabalho pesado

Houveram também previsões acerca de horas extras, descanso e trabalho pesado que não mudaram com a Reforma Trabalhista, pelo menos no que compete às mulheres. Como vamos analisar nos tópicos seguintes.

#### a) Horas Extras

Alice Monteiro de Barros tinha para si que, a revogação de leis que possuíam tutelas exageradas nos direitos das mulheres tinha o potencial de aumentar suas oportunidades no mercado de trabalho, tratando a legislação prévia como um “obstáculo legal” que tinha que ser combatido juntamente com o “preconceito social”.<sup>9</sup>

No caso a autora está falando da legislação original da CLT, o art. 367, que proibia veementemente o trabalho feminino em horas extras, permitindo apenas em casos excepcionais que não foram elencados e por no máximo 12 horas, também prevendo não um aumento, mas um salário hora de 25% superior ao da hora normal.<sup>10</sup>

*Acontece que o disposto no art. 376 acabou sendo revogado expressamente, mais de 10 anos após a Constituição de 1988 pela Lei n. 10.244, de 27 de junho de 2001, pois estava completamente distante do que ocorre na vida cotidiana e já não atendia à realidade social, considerando que, em geral, no Brasil, a “falsa proteção*

---

<sup>7</sup> BARROS, 2013, p. 858.

<sup>8</sup> “Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: ” (...) “XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; ”

<sup>9</sup> BARROS, 2013, p. 858. “No que concerne à igualdade de funções, de critério de admissão e de salário, assegurada no art. 7º, XXX da Constituição vigente, cumpre ressaltar que a revogação das leis tutelares que excluía a mulher do trabalho noturno, em condições insalubres, perigosas e penosas (nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras da construção pública ou particular) poderá favorecer-las no mercado de trabalho, ampliando-lhes as oportunidades de emprego e profissão. É que, se não bastassem os preconceitos sociais, a mulher enfrentava também obstáculos legais.”

<sup>10</sup> art. 376 - Somente em casos excepcionais, por motivo de força maior, poderá a duração do trabalho diurno elevar-se além do limite legal ou convencionado, até o máximo de 12 (doze) horas, e o salário-hora será, pelo menos, 25% (vinte e cinco) superior ao da hora normal. (Revogado pela Lei nº 10.244, de 2001)

*é posta de lado na prática e as mulheres trabalham costumeiramente em horário prorrogado” (LEITE, 1975 apud BARROS, 2013, p. 858)*

O maior medo que o movimento feminino no trabalho brasileiro possui é que a legislação cause uma distorção da realidade e, ao invés de proteger, cause danos irreversíveis às mulheres:

*A pretensão almejada pelo art. 384 da CLT poderia caracterizar um obstáculo à contratação de mulheres, na medida que o empregador deveria certamente admitir homens, pois não teria a obrigação de conceder aquele descanso. Logo o que seria uma norma protetiva acabaria por se tornar um motivo para preterição. (BARROS, 2013, p. 860)*

Qualquer benefício que gere um gasto adicional ao empregador, que privilegie uma categoria em detrimento das outras, será tornada menos atrativa às vagas de emprego disponíveis no mercado. Coisas desse escopo acontecem, mesmo com previsões contrárias que impeçam que o empregador aplique julgamentos sexistas na contratação de novos empregados.

*“Segundo o presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo, Claudio Peron Ferraz, o custo do empregado regularizado é quase o dobro do salário. “Há custo da rescisão contratual que é muito elevado. Outros países não têm tantos encargos e pagam salários melhores. E é por isso que muitas empresas preferem não contratar mais empregados”, afirmou.”(Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/custos-com-empregado-vaio-alem-do-salario>> Acesso em 22 jan., 2018.*

#### b) Descanso

Quando o art. 367 da CLT foi revogado, o art. 384 do mesmo dispositivo foi tacitamente alterado. Ele previa um descanso de 15 minutos para a trabalhadora empregada que tivesse seu horário normal prorrogado, que aconteceria antes de cumprir as horas extraordinárias.

Entretanto, utilizando-me do argumento de Barros, esse dispositivo, assim com o anteriormente mencionado, conflitava com o art. 5º, I da Constituição, que determina que homens e mulheres são iguais perante a lei.<sup>11</sup>

*Não foi recepcionado o art.384 da CLT pelo preceito constitucional. A diferença entre homens e mulheres não traduz fundamentos, para tratamento diferenciado, salvo, em condições especiais, como a maternidade. O intervalo do art. 384 só seria possível à mulher se houvesse idêntica disposição para os trabalhadores do sexo masculino. (BARROS, 2013, p. 860)*

Acontece que, em novembro de 2014, o STF pacificou a divergência doutrinária entendendo que o art. 384 da CLT não foi revogado tacitamente, mas recepcionado pela Constituição.

---

<sup>11</sup> BARROS, 2013, p. 859

Foram utilizados como argumentos pelo relator, o Ministro Dias Toffoli, todos aqueles já conhecidos termos como a presença de “um componente orgânico, biológico, inclusive pela menos resistência física da mulher” e o argumento da “dupla jornada” que “de fato é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma.” (MARTINEZ, 2017, p. 808)

O que eventualmente houve, quando do momento da Reforma Trabalhista, em seu art. 5º, I, i) revogou expressamente o dispositivo, que então se lia da seguinte maneira:

*Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943)*

Porém, “é importante deixar anotado que o direito aqui analisado é ainda exigível por parte das mulheres que mantiveram vínculos de emprego sob a égide da CLT vigente antes da reforma, sendo, por isso, passível de exigibilidade no âmbito do Judiciário dentro dos limites prescricionais ” (MARTINEZ, 2017, p. 808). Significando que ainda deve ser aplicado às empregadas já contratadas, não incorrendo na supressão de direitos adquiridos.

#### c) Trabalho Pesado

É fato que a mulher possui diferenças fisiológicas no que compete ao trabalho pesado.<sup>12</sup> Entretanto, Alice Monteiro de Barros acredita que a vedação do trabalho que demande emprego de força muscular deva ser generalizada, e sim apreciada de acordo com cada caso e variável com o tempo empregado na atividade e condições de serviço, “mas sempre atentos ao disposto no art. 483, ‘a’, da CLT.” (BARROS, 2013, p. 861)

*As convenções coletivas poderiam, em maior harmonia com a realidade fática, individualizar os trabalhos considerados pesados, dos quais estariam excluídos certos trabalhadores, dadas as suas características particulares, à semelhança do que ocorre com a Lei italiana n. 903, de 1977 (art. 1º, § 4º) (BARROS, 2013, p. 862)*

Entretanto a autora não afasta a ideia que a desvantagem da constituição fisiológica da mulher seja um obstáculo que não é impossível de se afastar, utilizando-se de condições de trabalho e organização técnica moderna.<sup>13</sup> O art. 390 da CLT que dispões sobre o assunto, não foi alterado pela Reforma Trabalhista de 2017.

---

<sup>12</sup> BARROS, 2013, p. 861. “Entretanto, estudos realizados no campo da fisiologia revelam que o sistema muscular da mulher é menos desenvolvido do que o do homem. Aos 20 anos, a sua força muscular corresponde, em média, a 65% da força masculina e, aos 55 anos, decresce para 54%.”

<sup>13</sup> Ibid., p. 862 “Por outro lado, a desvantagem da fisiologia muscular feminina também não constitui obstáculo que não possa ser removido por uma organização de trabalho eficiente e pela utilização dos modernos recursos da técnica, capazes de alterar a natureza das atividades que exigem força física.”

#### d) Revistas Íntimas

Este é um assunto bastante controverso na doutrina brasileira, pois nunca se limita apenas às revistas chamadas “internas”, o termo interno sempre se expande para o que compreende ser a privacidade da pessoa, tornando o termo “revista pessoal” – destinada apenas à revista nos pertences do empregado – inútil. De acordo com o professor Luciano Martinez:

*Pode-se violar a intimidade do empregado quando, ao abrir sua bolsa ou sacola, expõe-se algo que lhe seria recôndito, reservado a pessoas que lhe são mais próximas ou, ainda, ao próprio trabalhador, como o uso de medicamentos controlados, a opção sexual manifestada pelo porte de material pornográfico ou até mesmo a adesão a ideologias políticas contrárias àquelas celebradas pelo empregador. (MARTINEZ, 2017, p. 809)*

Isso torna todo o tipo de revista, inconstitucional, já que viola os direitos fundamentais da dignidade e intimidade do empregado.<sup>14</sup> Martinez conclui o assunto alegando que a proteção à revista íntima prevista pelo art. 373-A, Vi, da CLT<sup>15</sup> pode e deve ser extrapolada para os homens empregados também, em consonância ao princípio da isonomia, não podendo favorecer apenas às mulheres em detrimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores do sexo masculino.

#### 2.3.2 Proteção à Maternidade

Finalmente falaremos da proteção à empregada gestante. Para tanto, precisamos pacificar alguns conceitos antes de começarmos: período gestacional, estabilidade da gestante, consultas médicas, transferência de função e rompimento contratual.

Temos por período gestacional aquele que começa na concepção e termina no parto ou no acontecimento que encerrar prematuramente a gestação.<sup>16</sup>

*“É sem dúvidas, o período de grandes modificações metabólicas, nutricionais e fisiológicas na mulher, sendo, conseqüentemente, o período que demanda a maior proteção jurídica, uma vez que aí se avolumam as possibilidades de violação contra o seu regime de emprego.” (MARTINEZ, 2017, p. 810)*

Agora cabe diferenciar estabilidade da gestante de licença-maternidade e salário-maternidade: A previsão legal da estabilidade que a gestante goza como direito é o art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias<sup>17</sup>:

<sup>14</sup> ADAMOVICH apud MARTINEZ, 2017, p. 809. (...) “toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou seus prepostos em seus empregados e/ou em seus pertences, é ilegal por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador”(...)

<sup>15</sup> Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

<sup>16</sup> MARTINEZ, 2017, p. 810.

*Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:*

*(...)*

*II – Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:*

*(...)*

*b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.*

O professor Luciano Martinez aponta que o período estabelecido para a estabilidade – da confirmação aos 5 meses depois do parto – independe do tipo de contrato, se é por tempo determinado ou indeterminado pois teve o entendimento pacificado pela Súmula 244, III, do TST<sup>18</sup>, e que também não depende do início da estabilidade culminar com o aviso prévio, sendo ele trabalhado ou indenizado, de acordo com o art. 391-A da CLT.<sup>19</sup>

Em nada se confunde com a licença-maternidade, pois a estabilidade implica que a empregada continuará trabalhando pelo período gestacional pelo tempo que for possível. A licença é o momento de afastamento da empresa que não prejudicará o salário da mesma.

A estabilidade não impede a gestante ser despedida pelos motivos do artigo 482 da CLT, ou seja, pelos motivos legais de justa causa, mas caberá ao empregador prova-las em caso de demanda trabalhista oferecida pela empregada:<sup>20</sup>

*Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:*

*a) ato de improbidade;*

*b) incontinência de conduta ou mau procedimento;*

*c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;*

*d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;*

*e) desídia no desempenho das respectivas funções;*

*f) embriaguez habitual ou em serviço;*

*g) violação de segredo da empresa;*

*h) ato de indisciplina ou de insubordinação;*

*i) abandono de emprego;*

*j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*

---

<sup>17</sup> BRASIL, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm#adct](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct)>. Acesso em 14 fev. 2018

<sup>18</sup> N° 244 Gestante. Garantia de emprego

A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

Súmula alterada - (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais n. °s 88 e 196 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Item III - Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (ex-OJ n° 196 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

<sup>19</sup> MARTINEZ, 2017, p. 811.

<sup>20</sup> Ibid. p. 811.

*k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*

*l) prática constante de jogos de azar.*

*m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)*

Essa estabilidade foi estendida às trabalhadoras domésticas em 2013 com a Emenda Constitucional n. 72 e aos guardiões da criança, em caso de falecimento da gestante, em 2014, graças a Lei Complementar n. 146.

No relativo à consulta médicas, o artigo 394, §4º, II da CLT determinou que, a gestante tem direito à “dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e exames complementares”, dispositivo incluído em 1999, pela Lei n. 9.799.

Já em relação ao rompimento contratual, a mulher grávida tem a prerrogativa de pedir demissão de qualquer tipo de contrato de trabalho, sem ser obrigada a pagar aviso prévio ou indenização de tempo restante, contanto que apresente atestado que comprove que não é possível que continue a exercer a função trabalhada na empresa.

Entende-se que esse pedido de demissão deve apenas vir depois de esgotadas todas tentativas da empresa de transferência de função da funcionária, para tentar mantê-la em serviço. Mas, caso a empregada ainda se sinta “impossibilitada de exercer suas atividades por conta de problemas de saúde advindos da gestação, parece razoável iniciar o procedimento para a fruição de auxílio-doença previdenciário.” (MARTINEZ, 2017, p. 813)

Agora, quanto à transferência de função, tratarei do mesmo em capítulo específico posteriormente, mas de pronto é importante saber que o afastamento é obrigatório para empregadas – gestantes e lactantes – que trabalhem habitualmente em locais insalubres de qualquer grau. O empregador tem a obrigação de eliminar a insalubridade do ambiente de trabalho da empregada.

### 2.3.2.1 Tutela Legal: destinatário

A destinatária destas proteções é a mulher empregada gestante, de acordo com os art. 391 a 401 da CLT:

*Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.*



*Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.*

*Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.*

*Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.*

*Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.*

*§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.*

*§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.*

*§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.*

*§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:*

*I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;*

*II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.*

*Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.*

*§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.*

*§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardião empregado ou empregada.*

*Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.*

*Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.*

*Art. 393 - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.*

*Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.*

*Art. 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.*

*§ 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.*

*Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.*

*Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.*

*§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.*

*§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.*

*Art. 397 - O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas.*

*Art. 399 - O Ministro do Trabalho, Industria e Comercio conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações.*

*Art. 400 - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.*

*Art. 401 - Pela infração de qualquer dispositivo deste Capítulo, será imposta ao empregador a multa de cem a mil cruzeiros, aplicada, nesta Capital, pela autoridade competente de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho, e, nos Estados e Território do Acre, pelas autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio ou por aquelas que exerçam funções delegadas.*

*§ 1º - A penalidade será sempre aplicada no grau máximo:*

*a) se ficar apurado o emprego de artifício ou simulação para fraudar a aplicação dos dispositivos deste Capítulo;*

*b) nos casos de reincidência.*

*§ 2º - O processo na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo. (BRASIL, 1943)*

Entretanto, parece imperioso afirmar que, a tutela se estende também às empregadas domésticas e às rurais, mesmo que essa proteção tenha sido garantida posteriormente. A empregada rural tem seu direito equiparado à urbana em 1984, pela Lei n. 5.889, no que tange as proteções à maternidade.<sup>21</sup>

Em 88, a Constituição Federal, no art. 7º previu direito de licença maternidade para as empregadas rurais e urbanas, tendo essa duração de 120 dias. E foi em 1991 que a Lei n. 8.213 ao descrever as espécies de prestação previdenciária do trabalhador rural, adicionou o salário-maternidade, só então sendo beneficiadas às trabalhadoras rurais pela Previdência Social nesse sentido.<sup>22</sup>

Essa mesma tendência pode ser observada no abranger da empregada doméstica a essa proteção:

---

<sup>21</sup> BARROS, 2013, p.863

<sup>22</sup> Ibid., p.864

*Segundo sua característica expansionista, de ampliação crescente, o Direito do Trabalho brasileiro, de forma ainda tímida, contemplou o empregado doméstico definido no art. 7º da Lei n. 5.859, de 1972, com o direito às férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após 12 meses de serviços prestados à mesma pessoa ou família, e assinatura da CTPS para fim previdenciários, deixando de aplicar-lhe as demais disposições consolidadas, entre as quais as relativas à proteção à maternidade. (BARROS, 2013, p. 864)*

A licença para a empregada doméstica deve ser disponibilizada à empregada doméstica de 28 a 92 dias em seguida do parto, e o pagamento deverá ser concluído pela própria Previdência Social. O valor do benefício nivela-se pelo último salário de contribuição, de acordo com o art. 101 do Decreto n. 3.048, de 1999<sup>23</sup> que diz:

*Art. 101. O salário-maternidade, observado o disposto nos art. 35, 198, 199 ou 199-A, pago diretamente pela previdência social, consistirá:*

*I - Em valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, para a segurada empregada doméstica;*

*II - em um salário mínimo, para a segurada especial;*

*III - em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em período não superior a quinze meses, para as seguradas contribuinte individual e facultativa*

*III - em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em período não superior a quinze meses, para as seguradas contribuinte individual, facultativa e para as que mantenham a qualidade de segurada na forma do art. 13.*

*§ 1º O salário-maternidade da empregada doméstica será igual ao valor do seu último salário-de-contribuição e será pago diretamente pelo Instituto Nacional do Seguro Social, devendo aplicar-se à renda mensal do benefício o disposto no art. 198. § 2º O salário-maternidade da segurada especial será equivalente ao valor de um salário mínimo.*

*§ 3º O documento comprobatório para requerimento do salário-maternidade da segurada que mantenha esta qualidade é a certidão de nascimento do filho, exceto nos casos de aborto espontâneo, quando deverá ser apresentado atestado médico, e no de adoção ou guarda para fins de adoção, casos em que serão observadas as regras do art. 93-A, devendo o evento gerador do benefício ocorrer, em qualquer hipótese, dentro do período previsto no art. 13. (BRASIL, 1943)*

O salário-maternidade, que é a remuneração devida à detentora da licença maternidade, também foi estendido à trabalhadora avulsa, à segurada especial – contanto que comprove o exercício da atividade rural, mesmo descontinuamente, em até 12 meses do início do benefício – e à trabalhadora autônoma – e a remuneração consiste “em 1/12 da soma dos 12 últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 meses.”<sup>24</sup>

### 2.3.2.2 Duração

O período da licença maternidade irá variar a depender se a gravidez for, ou não, bem-sucedida. “Se a gestação tiver sido abortada, a gestante terá um período para recuperar-se do trauma e das consequências fisiológicas de uma gravidez frustrada.” (MARTINEZ, 2017, p.

<sup>23</sup> BARROS, 2013, p. 864

<sup>24</sup> Ibid.

813) Entretanto, caso nenhum imprevisto aconteça à gestação, a empregada terá direito a um afastamento para que dê assistência ao novo bebê<sup>25</sup>.

Sobre o período de licença maternidade, Alice Monteiro de Barros (2013) diz o seguinte:

*A Constituição da República de 1988 ampliou a licença-maternidade para 120 dias. Vale observar que o texto constitucional não repetiu a expressão “antes e depois do parto”, como o fizeram as Constituições anteriores. A omissão acabou por permitir que a legislação ordinária fosse o mais flexível no que tange à distribuição da licença, mormente antes do parto. Sucede que, não obstante a omissão, a Constituição da República menciona “licença à gestante” (art. 7º, XVIII), pressupondo a necessidade da licença antes do parto, pois a empregada só será gestante antes de dar à luz. (BARROS, 2013, p. 866)*

Martinez lembra-nos que essa licença, claramente, também está estendida à empregada doméstica, em consonância com a Constituição Federal de 88, no seu art. 7º, XVIII. Também lembrou que a licença de 120 dias não prejudicaria o emprego e o salário da empregada. “Durante essa licença, a trabalhadora terá direito a um benefício previdenciário chamado de salário-maternidade.” (MARTINEZ, 2017, p. 813)

Sobre o art. 392 da CLT, Barros (2013) aponta sobre a flexibilização do §1º do mesmo, que prevê que o início do afastamento é uma faculdade da gestante e pode ocorrer em qualquer um dos 28 dias antes do parto e que algumas funções, inclusive, permitem que a gestante faça uso da folga em uma data que seja mais próxima ao parto.<sup>26</sup>

Martinez também nos adverte que, o aviso do afastamento deverá ser feito mediante atestado de um médico de confiança da gestante. E só a partir daí a empregada se tornará apta para gozar da licença maternidade e do salário-maternidade devidos.<sup>27</sup> “O dia do parto é computado na contagem dos cento e vinte dias, caso, evidentemente, não tenha sido trabalhado.” (MARTINEZ, 2017, p. 813)

Sobre a natureza jurídica das normas de proteção à maternidade, Alice Monteiro de Barros é categórica:

*As normas de proteção à maternidade são imperativas, insuscetíveis de disponibilidade, logo, não se poderá, nem mesmo com assentimento da empregada gestante, exigir-lhe trabalho durante a licença, sob pena de arcar o empregador com o pagamento do salário relativo à prestação de serviços de serviços e sujeitar-se à penalidade administrativa a que alude o art. 401 da CLT, independentemente do salário-maternidade que será devido à empregada, nos termos do art. 393 da CLT. (BARROS, 2013, p. 867)*

---

<sup>25</sup> MARTINEZ, 2017, p.813.

<sup>26</sup> BARROS, 2013, p. 867.

<sup>27</sup> MARTINEZ, Ibid.

### 2.3.2.3 *Parto*

Luciano Martinez conceitua parto como sendo “o conjunto de fenômenos mecânicos e fisiológicos que levam a expulsão do feto do corpo da mãe.”<sup>28</sup> .Entretanto, não existe esse conceito na legislação brasileira. Logo, não existe resposta legislativa para questões como a equiparação de feto morto ao vivo, ou então a diferenciação de parto antecipado de aborto. Portanto, aplicam-se as orientações da OMS (Organização Mundial de Saúde) e do Ministério da Saúde. Essas organizações definem parto como o “evento fisiológico de expulsão do feto vivo, a qualquer momento, ou de feto morto, a partir da 23ª semana de gestação. Se a idade gestacional for desconhecida, haverá parto se o feto, a despeito de morto, pese 500 (quinhentos) gramas ou mais que isso, ou ainda quando ele meça 10 (dezesesseis) ou mais centímetros. ” (MARTINEZ, 2017, p. 814)

Hoje a legislação brasileira não faz distinção entre parto normal ou parto prematuro, em conformidade com a legislação internacional que não diferencia as duas. Isso porque uma criança prematura exige ainda mais cuidados, de acordo com o art. 93, §4º do Decreto n 3.048, de 6 de maio de 1999.<sup>29</sup>

### 2.3.2.4 *Adoção*

Apesar do fato gerador do salário-maternidade ser o parto, a partir de 2002, com a lei 10.421, o benefício foi estendido às mulheres adotantes e daquelas que tenham obtido a guarda judicial de crianças a fim de adotá-las.<sup>30</sup> Entretanto, o INSS manteve a previsão do prazo de 120 dias para a concessão do salário-maternidade contanto que os requisitos legais para a percepção do benefício, independentemente da idade do adotado, isso por conta de Ação Civil Publica contra o INSS que constringe a instituição.

O benefício do salário-maternidade independe se a mãe biológica da criança recebeu ou não o benefício. É preciso que o novo registro esteja em ordem, com o nome do adotante e do guardião. Só é garantido um salário-maternidade, mesmo em caso de adoção simultânea de crianças, mas o salário é relativo a cada emprego e só pode ser concedido a um segurado em hipótese da adoção de um dependente.

Pensava-se que somente as mulheres seriam destinatárias do salário-maternidade no caso da adoção de crianças, mas a Lei 12.873 de outubro de 2013 incluiu o art. 392-C à CLT e o art. 71-B da Lei de 8.213/91 matéria determinando o contrário: de que um empregado pode

---

<sup>28</sup> MARTINEZ, 2017, p. 814

<sup>29</sup> BARROS, 2013, p. 867

<sup>30</sup> MARTINEZ, Ibid.

fruir licença-maternidade e salário-maternidade se adotar ou obtiver guarda judicial para adotar uma criança. Seria uma licença-paternidade, equivalente à licença maternidade.<sup>31</sup> Sobre o assunto, trata Alice Monteiro de Barros:

*Sempre afirmamos que deveria o legislador superar a concepção meramente biológica da maternidade e estender parte da licença pós-parto aos pais adotivos, concedendo-lhes o afastamento a partir do ingresso da criança no lar adotivo e dede que ela se encontrasse em idade que requeresse cuidados especiais, inclusive alusivos à adaptação. Muitas, aliás, são as legislações estrangeiras que estendem sua esfera a Lei n. 3, de 1989, da Espanha, e a Lei n. 903, de 1977, da Itália. (BARROS, 2013, p. 865)*

#### 2.3.2.5 Mulher Solteira

Um adendo importante é o que trata da mulher solteira. De acordo com Alice Monteiro de Barros o “direito à licença-maternidade independe do estado civil da mulher (art. 2º da Convenção n. 103 da OIT, ratificada pelo Brasil)” (BARROS, 2013, p. 867)

*- O Código Civil de 1916, com diversos artigos, prevendo inclusive, que a mulher casada era relativamente incapaz como qualquer homem que tivesse de 16 a 21 anos de idade, como os pródigos e os silvícolas (situação que perdurou até 1962, cessando apenas com o advento do Estatuto da Mulher Casada, lei nº 421/62); (SILVA, 2007)*

#### 2.3.2.6 Falecimento

Em caso de morte da gestante entende-se que o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade ao cônjuge ou ao companheiro que seja empregado e tenha a qualidade de segurado, de acordo com o art. 392-B e a segunda parte do caput do art. 71-B da Lei n. 8.213/91.

Caso o cônjuge ou companheiro não seja mais empregado, mas esteja usufruindo do período de graça da previdência social, ele não terá direito à licença-maternidade, mas pode ter direito ao salário-maternidade. Claramente é imperativo o afastamento das atividades para cuidar da criança para que se possa usufruir do salário-maternidade, sob pena de perder o benefício.<sup>32</sup>

##### 2.3.2.6.1 Da Gestante

No que compete ao falecimento da empregada, durante o período de licença-maternidade ou até durante o trabalho de parto, o entendimento lógico é que o contrato de trabalho se encerra, por ser ele pessoalíssimo. Como o contrato encontra seu fim, por sua vez,

---

<sup>31</sup> MARTINEZ, 2013, p. 815 e 816

<sup>32</sup> Ibid, p.817

é findo o pagamento do salário-maternidade, independentemente se o responsável por pagá-lo é o INSS ou o próprio empregador.<sup>33</sup>

É de opinião da autora Alice Monteiro de Barros que “o ideal seria que o restante da licença fosse concedido ao pai para cuidar da criança, como já se procede a legislação espanhola, a jurisprudência italiana, a legislação da Colômbia e do Chile.” A Autora também faz notar que já houve jurisprudência similar no Brasil, que estendeu o benefício ao cônjuge sobrevivente de modo a salvaguardar a criança, durante a década de 1950, pelo TST.<sup>34</sup>

#### 2.3.2.6.2 Do Feto

Ao se tratar de nascimento sem vida, é importante, primeiramente, perceber as definições de nascituro e natimorto. De acordo com Limongi França, citado por Pamplona e Pablo Stolze, nascituro é aquele “que está por nascer, mas já concebido no ventre materno”.<sup>35</sup>

Destarte perceber que o Código Civil trata do nascituro, não como pessoa, mas como detentor de direitos de proteção desde a concepção, contrariamente com o que pensam os adeptos da teoria natalista – para estes, só quem detém a personalidade é aquele que nasceu com vida, cabendo ao nascituro apenas uma “mera expectativa de direito.”<sup>36</sup>

De acordo com Stolze e Pamplona, a visão da doutrina brasileira segue uma visão natalista, mas, aos poucos, a teoria concepcionista vem ganhando força no país. Isso porque, esta teoria na sua “forma mais pura, ao reconhecer o nascituro como pessoa – desde a concepção – alcançaria, inclusive, determinados efeitos patrimoniais”. (GAGLIANO, 2011) Por isso, faz sentido compreender que a proteção da trabalhadora gestante não é direcionada somente a ela, mas também a outro detentor de direitos, que é o nascituro.

Entretanto, quando a gravidez não é bem-sucedida, existe outro problema a ser resolvido. Este trata sobre o nascimento sem vida, que se difere de aborto, por mais que ambos signifiquem o fim da vida do feto. Para a professora Alice Monteiro de Barros o conceito de aborto sofreu significativa alteração, devido aos avanços da tecnologia:

*Atualmente é definido pela doutrina “como a interrupção da gravidez antes da viabilidade fetal. O conceito de viabilidade é discutível. No momento, de acordo com a Organização Mundial da Saúde, consideram-se inviáveis fetos com menos de 20 semanas de idade gestacional ou peso inferior a 500 gramas. Excepcionalmente, fetos com essas características sobrevivem”. (CORRÊA in BARROS, 2013, p. 869)*

---

<sup>33</sup> BARROS, 2013. p. 868.

<sup>34</sup> Idem. p. 869.

<sup>35</sup> Limongi França, citado por Francisco Amaral, citado por GAGLIANO, Pablo Stolze, “Novo curso de direito civil, volume I – parte geral / Pablo Stolze Gagliano, Rodolfo Pamplona Filho”. 13 ed, São Paulo, Saraiva, 2011.

<sup>36</sup> GAGLIANO, 2011, p. 127.

Isso significa que o aborto pode ocorrer de duas maneiras distintas: o espontâneo ou o provocado. O primeiro é consequência da saúde da mãe ou do feto, que impedem que a gravidez se conclua. (BARROS, 2013, p. 869). Já o segundo pode ser legal ou criminoso: sendo um devidamente permitido pelos meios legais e o outro feito na ilegalidade. (GOMES in BARROS, 2013, p. 869). A autora então discorre:

*Se a gravidez for interrompida em virtude de aborto não criminoso, evidenciado por atestado médico do SUS, à empregada será concedido um repouso remunerado de duas semanas (art. 395 da CLT), ficando a cargo da Previdência Social o pagamento correspondente, desde que mantida a relação de emprego (art. 95 do Decreto n. 3.048, de 1999). A licença de justifica por motivos de ordem fisiológica. (BARROS, 2013, p. 869)*

No que diz respeito ao aborto criminoso, a legislação, no que diz respeito a férias, na redação dada pela Lei n. 8.921, de 1994, ao art. 131, II da CLT, considera, segundo Barros, “ausência legal computada para fins de férias”, deixando de especificar o aborto *legal* como pré-requisito. De acordo com Alice Monteiro de Barros, isso significa que não existe impedimento legal à licença-maternidade em caso de aborto criminoso:

*Logo, a par dos problemas éticos que envolvem a questão, inexistente justificativa para se condicionar a licença a que alude o art. 395 ao aborto não criminoso, mormente se considerarmos que 50% da mortalidade materna na América Latina é proveniente de aborto clandestino e o Brasil possui aproximadamente a cifra e 5.000 mortes por ano, de mulheres no ciclo gravídico puerperal. (BARROS, 2013, p. 870)*

Até o momento da ratificação da Convenção n. 103 da OIT, era entendimento no Brasil de que o retorno da empregada poderia ser adiantado em ocasião do nascimento sem vida da criança e caso a saúde da empregada permitisse.

Era obrigação da empregada provar a que sua saúde não permitia seu retorno e não o contrário, sendo presumido seu retorno imediato após o abortamento.<sup>37</sup> Hoje, entende-se que o fato gerador da licença maternidade não é só o parto, “mas também a gestação, que, como é sabido, ocasiona à mulher transtornos físicos naturais e até psíquicos. ” (BARROS, 2013, p. 868)

*Aliás, o próprio diploma internacional citado, isto é, a Convenção n. 103 da OIT (revista pela de n. 183) e ratificada pelo Brasil, em 1966, previu no art. 3º, 6, para a hipótese de doença decorrente do parto, uma prorrogação dessa licença, mas nunca uma substituição da licença-maternidade por doença, ainda que decorrente daquela. (BARROS, 2013, p. 868)*

---

<sup>37</sup> BARROS, 2013, p. 867



### 2.3.2.7 Amamentação

De acordo com a OMS (Organização Mundial de Saúde) o período de aleitamento materno exclusivo deve ser de no mínimo de seis meses de idade.<sup>38</sup> E é confirmado pela CLT no seu art. 396, que explicita o direito:

*Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (BRASIL, 1943)*

Essa previsão legal é a base para as relações de trabalho, “ressalvada condição mais favorável em contrato individual ou de contrato coletivo de trabalho.” (MARTINEZ, 2017, p. 825) Também é importante ressaltar que esta previsão também abraça a empregada que adotar uma criança em período de amamentação.

Além da manutenção da insalubridade do ambiente de trabalho da empregada lactante, que será abordada em capítulo posterior, é imperativo tratar da guarda dos filhos das lactantes e dos descansos especiais para amamentar.

Sobre a guarda dos filhos, se o local de trabalho comporta ao menos 30 mulheres, é preciso que o mesmo tenha um lugar destinado a cuidar de seus filhos durante o tempo de trabalho, durante a época da amamentação. Mas a empresa pode optar por convênios com empresas públicas ou privadas que tenham creches ou pelo SESI, SESC ou organizações sindicais.<sup>39</sup>

*O Ministro do Trabalho e Emprego, na forma prevista no art. 399 consolidado, conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e instituições de proteção aos menores de idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações. (MARTINEZ, 2017, p. 825)*

Já sobre os descansos especiais, é um direito reservado à mulher lactante durante os seis primeiros meses de idade da criança. Consiste em dois descansos de meia hora cada durante a jornada de trabalho<sup>40</sup>. De acordo com o art. 396 da CLT, §2º “Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.” (BRASIL, 1943) Este artigo foi incluído juntamente com a Reforma Trabalhista. Teve o objetivo de dar possibilidade à empregada de escolher o melhor horário para amamentar seu filho.

Por fim, vamos recapitular e contextualizar o conhecimento apreendido neste primeiro capítulo: tratei sobre a mulher empregada no seu contexto histórico, sobre sua destituição de

---

<sup>38</sup> WORLD HEALTH ORGANIZATION – The optimal duration of exclusive breastfeeding – Report of na Expert Consultation – Geneva, Switzerland, March 2001

<sup>39</sup> MARTINEZ, 2017, p.825

<sup>40</sup> MARTINEZ, 2017, p.825

funções importantes como a produção têxtil, intelectual e artística, em detrimento dos homens. Sua eventual transformação em mão de obra barata durante a Revolução Industrial, juntamente com as crianças e os idosos, justificando a importância das proteções dadas a elas na história.

E então partimos para estudar sobre a legislação sobre a mulher, na OIT e no Brasil, descrevendo as proteções que o legislador oferece às mulheres empregadas, de forma extensa. Discutiremos nos capítulos seguintes se esta proteção é, de fato, efetiva e se é recomendada no Brasil.

### 3 A INSALUBRIDADE NA ESTRUTURA NORMATIVA DO DIREITO DO TRABALHO

#### 3.1 CONCEITOS SOBRE A INSALUBRIDADE

Para podermos analisar o art.394-A da CLT, precisaremos não somente tratar sobre a matéria de direito das mulheres, é imperativo também estudar sobre a insalubridade. Esta faz parte da matéria legal sobre meio ambiente do trabalho, e está inclusa no que compete sobre segurança e higiene do trabalho.

“A integridade física do trabalhador é um direito da personalidade oponível contra o empregador” (BARROS, 2013, p. 838)É comum que o ambiente de trabalho não seja compatível com a continência fisiológica e intelectual do trabalhador. E é essa incompatibilidade que gera acidentes e doenças, prejudicando a saúde e a capacidade do empregado de continuar trabalhando, diminuindo em muito sua produtividade.<sup>41</sup>

Abordaremos, brevemente, alguns conceitos que ajudarão no estudo sobre a insalubridade, pois a mesma está inclusa no contexto destes. Trataremos sobre o que é saúde, riscos indenizáveis, periculosidade, sobre a própria insalubridade, sobre o meio ambiente do trabalho, sobre tempo de trabalho, sobre os órgãos de segurança do trabalho, sobre medidas administrativas e dano ao empregado.

##### 3.1.1 Saúde

De acordo com a Organização Mundial de Saúde, o conceito de saúde seria: “o completo bem-estar psíquico, mental e social do indivíduo”. Esse conceito seria algo com um desejo que só poderia ser realizado através de leis que tenham finalidade de realiza-lo<sup>42</sup>, isso porque, de acordo com Alice Monteiro de Barros “o completo bem-estar é um problema político que diz respeito à sociedade como um todo.”

*A saúde, no texto da Constituição de 1988, reflete o ambiente político de redemocratização do país e, principalmente, a força do movimento sanitário na luta pela ampliação dos direitos sociais: “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 igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação” (Brasil, 1988:37). O grande mérito desta concepção reside justamente na explicitação dos determinantes sociais da saúde e da doença, muitas vezes negligenciados nas concepções que privilegiam a abordagem individual e subindividual. (BATISTELLA, 2008)*

A saúde é parte dos bens jurídicos que o empregado leva ao local de trabalho e que são responsabilidade do empregador. “O empregador deverá manter os locais de trabalho e suas

---

<sup>41</sup> BARROS, 2013, p. 838

<sup>42</sup> Ibid, p. 840

instalações de modo que não ocasionem perigo à vida e à saúde do empregado.” (BARROS, 2013, p. 840)

Sendo assim, a responsabilidade se traduz na resposta judicial na reparação de danos materiais ou morais sofridos pelo trabalhador, mesmo que este possua seguro acidente. Esta técnica foi utilizada em países como a França e indicou uma melhoria nas condições dos locais de trabalho, ao penalizar criminalmente os empregadores pelos “acidentes”.

### 3.1.2 Meio Ambiente

Segundo a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/81) art. 3º, I, 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”.<sup>43</sup>

*O legislador optou por trazer um conceito jurídico aberto, a fim de criar um espaço positivo de incidência da norma legal, o qual está em plena harmonia com a Constituição Federal de 1988 que, no caput do art. 225, buscou tutelar todos os aspectos do meio ambiente (natural, artificial, cultural e do trabalho), afirmando que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”. (FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves apud MELO, 2010, p. 29)*

Podemos então perceber que existe uma divisão sobre o que é meio ambiente por tipo: natural, artificial, cultural e do trabalho. É uma divisão que visa educar sobre o assunto de forma a alcançar uma compreensão mais fácil da matéria, de modo a identificar o que é “atividade degradante” e “bem imediatamente agredido”.<sup>44</sup>

Meio ambiente natural – também conhecido como físico – é aquele que é composto por superfície, hidrosfera, conjunto de plantas e animais. Todos juntos constituem uma paridade entre aqueles que vivem na terra e onde vivem.<sup>45</sup>

Meio ambiente artificial é onde os seres humanos vivem no meio urbano em meio às estruturas que criaram. Essa descrição também inclui o meio rural, como fazendas, que foram delimitadas e cuidadas pelo homem. “Diz respeito aos espaços fechados e equipamentos públicos, recebendo tratamento especial da nossa Constituição Federal (...)” (MELO, 2010, p. 30).

Meio ambiente histórico é onde se estabeleceu a cultura e a história de um povo.<sup>46</sup> A Constituição Federal abrange também outros elementos não naturais, como os espaços turísticos, a linguagem coloquial das pessoas que lá vivem, artesanatos e o modo de viver.

---

<sup>43</sup> BRASIL. LEI Nº 6.938, DE 31 DE AGOSTO DE 1981. Política Nacional do Meio Ambiente. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm)>. Acesso em 07 fev 2018.

<sup>44</sup> MELO, 2010, p. 29.

<sup>45</sup> Ibid., p. 30.

<sup>46</sup> MELO, 2010, p. 30.

Num geral, são os “espaços destinados às manifestações artístico-culturais”. (MELO, 2010, p.30)

Já o meio ambiente do trabalho, que será nosso foco de estudo neste tópico, se caracteriza como sendo:

*(...) o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.) (FIO RILLO apud MELO, 2010, p. 31)*

Como podem ver, esse é um conceito deveras amplo, pois não se confina em apenas relacionar com o empregado clássico, aquele abrangido pela carteira de trabalho assinada. Este contexto, em verdade, pretende proteger todos os tipos de trabalhadores, pois todos são destinatários da proteção constitucional.

Também é preciso entender que por “meio ambiente do trabalho” o legislador não quis delimitar o espaço dessa proteção como sendo apenas o lugar onde se trabalha, mas também com o quê, como ou com quem se trabalha. MELO (2010, p.31) inclusive chega a entender que assédio moral está compreendido no meio ambiente do trabalho, pois seria esse:

*“um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ou ao cumprimento de metas impossíveis de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até para o ambiente familiar.*

Ainda na opinião de Raimundo Simão de Melo (2010, p.35), o direito a um ambiente de trabalho saudável é uma garantia fundamental difusa, que advém das normas sanitárias e de saúde do trabalhador encontrável no art. 196 da peça constitucional:

*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. (BRASIL, 1988)*

Logo, é incumbência da sociedade e do Estado a proteção desses direitos. Tem natureza difusa pois mesmo que as consequências imediatas sejam todas no campo individual, eventualmente alcançam a sociedade por inteiro.<sup>47</sup>

### **3.1.3 Os riscos Indenizáveis**

No Brasil existe uma concepção que entende que é preciso indenizar os trabalhadores pelos riscos de sua profissão os chamados “adicionais de risco”. São esses os adicionais de insalubridade, periculosidade, noturno e as horas extras, por exemplo. Isso gerou uma

---

<sup>47</sup> Ibid., p.35.

distorção fazendo com que, ao invés de tornar os ambientes de trabalho saudáveis, os empregadores oferecessem um prêmio pelo risco que os trabalhadores irão correr.<sup>48</sup>

Esse é o risco monetizado. A concepção mais moderna não é essa: saúde não se vende, por preço algum. Tanto que na França eles chamam de adicional de suicídio. (...). Então o direito principal é o de trabalhar num ambiente de trabalho saudável. Que o trabalhador sai de casa para ganhar a vida, não para encontrar a morte ou para mutilações ou doenças. (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *PAPEANDO COM PAMPLONA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO – 2ª TEMPORADA – EP. 5*. Canal Pamplona. Vídeo do **YouTube**. 20m56s. 6 de jan de 2016. Disponível em:< <https://youtu.be/a8XNvyHRTQ0>>. Acesso em 10 fev 2018)

De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira, o país se encontra num paradoxo onde o trabalhador quer trabalhar em local insalubre, se isso significar receber a mais por isso. Inclusive cita o caso das “horas extras habituais” como um verdadeiro paradoxo: hora extra é por definição extraordinária, que foge do usual ou do regular: o verdadeiro oposto de habitual, que é aquilo que é constante e muito frequente. Isso porque habitual também significa algo consagrado e de ampla aceitação, demonstrando que a prática das horas extras está se tornando exacerbada.<sup>49</sup>

Também corrobora desta ideia Raimundo Simão de Melo, transcrevo a seguinte passagem de seu livro sobre “Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador”:

*De outro lado, o pagamento dos adicionais salariais, pela ignorância dos trabalhadores em relação aos riscos à saúde, leva estes, muitas vezes a preferirem o pagamento, que é irrisório, mas, considerando que no caso de uma ação judicial, recebem cinco anos atrasados e mais alguns, pelo tempo de demora do processo, no final das contas propiciam o pagamento de valores que nunca conseguiriam juntar de outra forma. Ou seja, de forma inconsciente os trabalhadores preferem vender sua saúde por preço vil a lutar por melhores condições de trabalho. O Brasil, desde muito tempo, infelizmente, adotou essa equivocada estratégia do pagamento de adicionais, que não tem servido para outra coisa senão pata desmotivar as empresas a adotarem medidas preventivas, pois realmente, pagar adicional de insalubridade sobre salário mínimo é cômodo e barato e melhor do que adotar outras medidas. (MELO, 2010, p. 191)*

Para o autor, essa tendência em cegamente indenizar previamente o trabalhador pelo trabalho insalubre causou uma distorção onde o empregado pensa que está recebendo um prêmio e a empresa não sente o dever de melhorar as suas instalações, pois apenas pagar o adicional, antes ou depois perante juízo, é muito mais proveitoso para o seu bolso do que investir muito dinheiro em reformas e mudanças nas suas operações de modo a diminuir os índices de insalubridade.

---

<sup>48</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *PAPEANDO COM PAMPLONA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO – 2ª TEMPORADA – EP. 5*. Canal Pamplona. Vídeo do YouTube. 20m56s. 6 de jan de 2016. Disponível em:< <https://youtu.be/a8XNvyHRTQ0>>. Acesso em 10 fev 2018

<sup>49</sup> Ibid.

### 3.1.4 Periculosidade

Dentro destes riscos indenizáveis sobre os quais tratei no tópico anterior, a periculosidade. O adicional destinado a este risco é o “adicional de periculosidade” ele é destinado às atividades que se encaixam nas características que o art. 193 da CLT:

*Art. 193: São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:*

*I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;*

*II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (BRASIL, 1943)*

O objetivo do legislador é proteger o trabalhador dos riscos do seu trabalho, porém somente as atividades que se encaixam no artigo acima referido são consideradas perigosas o suficiente para receber o adicional. Para se encaixar nesse prêmio o trabalho tem que ser<sup>50</sup>:

*a) Inflamáveis: Tendo em vista o risco inerente ao exercício da sua profissão, os empregados que trabalham com substâncias inflamáveis, seja na sua produção, manuseio, armazenamento e que por ventura possam causar combustão devem receber o referido adicional, como por exemplo os frentistas*

*b) Explosivos: Aqueles que trabalham com o transporte, armazenamento, detonação de explosivos ou ainda que exerçam suas funções dentro da área de risco, também possuem direito ao referido adicional.*

*c) Energia elétrica: Tendo em vista a possibilidade do risco de ocorrerem descargas elétricas por conta da natureza da sua função, tem direito ao adicional de periculosidade os que exercem suas atividades em instalações ou equipamentos elétricos energizados com alta tensão*

*d) Segurança pessoal ou patrimonial: Quando expostos a roubos ou outras circunstâncias que afetem a integridade física pessoal do trabalhador, seja na vigilância patrimonial, transporte de valores, escolta armada, estes possuem direito ao recebimento do adicional de periculosidade*

*e) Substâncias radioativas: Nos casos estabelecidos em lei, os trabalhadores que operam com radiações ionizantes ou substâncias radioativas no processamento, produção, transformação, estocagem, possuem direito ao adicional*

*f) Motociclistas: Adicionado recentemente pela lei 12.997/14, os trabalhadores que exerçam suas atividades com a utilização de motocicletas ou motonetas em vias públicas, devem receber um valor adicional ao seu salário, em virtude da periculosidade da sua atividade. (BASTOS, 2016)*

O adicional é equivalente a 30% do salário mínimo e é adicionado ao salário do trabalhador e só será pago mediante perícia que comprove as circunstâncias que aprovem a gratificação. E só receberá aquele trabalhador que se enquadrar no que estabelece a Norma Regulamentadora 16.<sup>51</sup>

Que não é possível cumular dois adicionais de periculosidade, pois “a periculosidade caracteriza-se pelo dano a vida e a integridade física do trabalhador, ou seja, o dano é o

<sup>50</sup> BASTOS, Alexandre. “Quem tem direito ao adicional de periculosidade? Uma rápida explicação sobre esse tema corriqueiro do Direito do Trabalho.” 2016. Disponível em: <<https://xande.jusbrasil.com.br/artigos/316069267/quem-tem-direito-ao-adicional-de-periculosidade>>. Acesso em 14 fev. 2018.

<sup>51</sup> Ibid.

mesmo” (BUCK, Regina Célia apud MELO, 2010, p. 205). Mas e se o caso prático identificar que seria cabível um adicional de periculosidade e de insalubridade?

Bom, para isso é preciso uma análise do art. 193 da CLT e seus parágrafos:

*Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:*

*(...)*

*§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.*

*§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.*

*§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. (BRASIL, 1943)*

Houve grande discussão sobre a cumulatividade ou não dos dois adicionais. Quem concordava acreditava que o art. 193 da CLT não teria sido recepcionado pela Constituição de 88, vide que o seu art. 7º tem disposição contrária, permitindo a cumulação. Essa disposição estaria em consonância com o art. 11, *b* da Convenção 155 da OIT. Também admitiam que o §2º não significava uma proibição necessariamente.

Já quem não estava de acordo com a cumulação entendia que o artigo 193 da CLT tinha, sim, sido recepcionado, pois não foi revogado. E também, que o §2º do mesmo artigo situa uma escolha do empregador, que deve optar por apenas um dos adicionais.

Também entendem que não há debate quanto à constitucionalidade do artigo, pois o art. 7º, XXIII da CF trata apenas sobre um adicional na remuneração e não trata em momento algum sobre uma cumulação desses dois adicionais.<sup>52</sup>

*Pois bem, em decisão mais recente a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST entendeu pela impossibilidade de cumulação dos adicionais, sendo que o entendimento majoritário da turma concluiu que o art 193 da CLT apresenta vedação expressa a cumulação dos adicionais. (SANTOS, 2017)*

Logo, não é possível a cumulação dos adicionais de periculosidade e de insalubridade pelo empregado. Mas como não existe uma legislação específica sobre o assunto é provável que, eventualmente, o entendimento dos tribunais superiores mude.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> SANTOS, Débora Faria dos. “Possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade na Justiça do Trabalho”. Migalhas. 20 mar, 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI255685,61044-Possibilidade+de+cumulacao+dos+adicionais+de+insalubridade+e>> Acesso em 04 fev, 2018.

<sup>53</sup> Ibid.



### 3.1.5 Tempo de Trabalho

O tempo que o empregado dispense em serviço sempre foi uma das maiores, se não a maior, preocupação da comunidade internacional no que diz respeito a trabalho. Um trabalho desproporcionalmente extenso pode afetar irreversivelmente a saúde e a vida do empregado, sendo então matéria de segurança do trabalho.<sup>54</sup>

As primeiras legislações quanto a isso se deram em relação à jornada de trabalho das crianças, por volta do século XIX. Eventualmente essas restrições alcançaram o trabalho dos adultos, chegando – na Europa, no começo da Primeira Guerra Mundial – a controlar a jornada de trabalho em 10 horas por dia, uma vitória pra Europa na época. Em outros países como os Estados Unidos e a Nova Zelândia, a jornada já estava em 48h semanais desde o começar do século.<sup>55</sup>

Esse modelo de 48 horas foi um avanço, mas estava andando sobre a linha tênue da insalubridade, como considerava a literatura médica, que identificava como 50 horas o tempo máximo que um empregado pode trabalhar semanalmente e ainda estar num ambiente saudável.<sup>56</sup>

Durante a depressão de 70 nos estados unidos, percebendo que a diminuição das jornadas de trabalho para 40 horas semanais, implementada na época de 20, acabou por aumentar o emprego no país a OIT promulgou a Convenção sobre as Quarenta Horas (n.47).

*O limite de 40 horas, no entanto, não tem sido visto apenas como um estímulo para a geração de empregos, mas tem sido reconhecido como contribuição para um conjunto maior de objetivos, inclusive, em anos recentes, o aprimoramento do equilíbrio trabalho-vida. (LEE, 2009)*

Alice Monteiro de Barros (2013, p. 842) aponta que a atual tendência mundial, em especial no continente europeu, é a de reduzir ainda mais o tempo de jornada de trabalho semanal para 35 horas.

O principal motivo para controlar a jornada de trabalho do empregado é o estresse, pois gera um desgaste físico mental tremendo ao trabalhador que adquire essa doença, além de casos confirmados de doenças no coração e úlceras. O estresse não tem relação, necessariamente, com a natureza da atividade, com o seu meio ambiente e causas externas, mas sim com a responsabilidade empregada ao funcionário e excesso de horas extras.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> BARROS, 2013, p. 842.

<sup>55</sup> LEE, Sangheon. “Duração do Trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada / Sangheon Lee, Deirdre McCann e Jon C. Messenger; Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília. OIT, 2009, p. 8.

<sup>56</sup> Ibid.

<sup>57</sup> BARROS, 2013, p. 842

Esse caso é famoso no Japão, onde a prática de trabalhar em horas excessivas é comum e aceitável socialmente, gerando pressões tremendas nos empregados, levando às chamadas “karoshi”, que é quando o empregado morre de tanto trabalhar. Esse estresse causa ainda acidentes no trabalho, diminuindo a produção e aumentando a rotação da mão de obra.<sup>58</sup>

Uma menor jornada de trabalho também tem a intenção de providenciar ao empregado um melhor bem-estar, assim como gerar lazer, um “tempo adequado de ócio”.<sup>59</sup>

As horas extras podem ser justificadas por motivos específicos do trabalho, ou ainda por razões econômicas, como um aumento no trabalho a ser feito extraordinariamente<sup>60</sup>. São tão comuns hoje em dia que estão perdendo a característica de ocasional, como tratei no tópico sobre os “riscos indenizáveis”.

Para limitar a hora extra pensou-se em aumentar seu valor para que fossem menos atrativas ao empregador; obrigar um repouso para restituir o tempo perdido trabalhando e previsões legais que delimitem quando é aceitável se instaurar horas extras.<sup>61</sup>

Existe alguns empregos que utilizam uma jornada em regime de revezamento, ou seja, que trabalha algumas vezes durante o dia e outras vezes à noite. A jornada de trabalho nesse regime é reduzida para 6 horas, constitucionalmente. Quem é empregado nesse regime tem dificuldade em dormir, tendência a problemas gastrointestinais, estresse e insônia. Além de afetar profundamente o planejamento familiar e o contato com a família, afetando gravemente a qualidade de vida do empregado<sup>62</sup>.

Sobre o trabalho noturno, é consenso entre os médicos que este regime não deveria existir, devido aos danos que pode gerar ao empregado, são os mais danosos dentre os citados anteriormente<sup>63</sup>. Pois, à noite, a fadiga gerada pela atividade é maior devido o conflito entre o horário biológico do trabalhador e a hora do serviço, fazendo com quem trabalhe a noite, trabalhe com mais esforço a mesma função que seria mais fácil durante o dia. Mesmo que o empregado durma durante o dia, como o período biológico está em ativação, o sono é menos proveitoso, fazendo com que o empregado fique cansado a maior parte do tempo.

*Se a fadiga tornar-se crônica, provoca, muitas vezes, enfermidade psicossomática. Por outro lado, quando o trabalho noturno é alternado, poderá provocar transtornos digestivos capazes de evoluir independentemente ou de combinar-se com a enfermidade psicossomática. (BARROS, 2013, p. 844)*

---

<sup>58</sup> BARROS, 2013, p. 843.

<sup>59</sup> LEE, 2009, p. 9.

<sup>60</sup> BARROS, 2013, p. 843

<sup>61</sup> Ibid.

<sup>62</sup> Ibid, p. 844.

<sup>63</sup> Ibid.

### 3.1.6 Insalubridade

Raimundo Simão de Melo conceitua em seu livro “Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador” as atividades insalubres como sendo:

*Atividades insalubres são aquelas que expõem os trabalhadores a agentes nocivos à saúde acima dos limites legais permitidos e afetam e causam danos à sua saúde, provocando, com o passar do tempo, doenças e outros males, quase sempre irreversíveis. (MELO, 2010, p. 191)*

De acordo com MELO (2010), é preciso aplicar algumas medidas para que os riscos ambientais advindos dos trabalhos insalubres sejam combatidos dentro de um país. Esses devem ser:

- a) *impor ao empregado uma remuneração compensatória;*
- b) *proibir o trabalho nessas atividades;*
- c) *reduzir a jornada de trabalho nessas atividades, conceder intervalos intrajornada e outros benefícios capazes de neutralizar os efeitos nocivos para a saúde dos trabalhadores.*

A primeira medida se baseia no que já tratamos anteriormente como riscos indenizáveis. Cria-se uma compensação pelo risco, tornando a atividade ao menos proveitosa ao trabalhador. A segunda medida é mais drástica, trata de impedir que se contratem pessoas para ocupar funções em empregos insalubres.

A questão é que na maioria das vezes é impossível fazer essa proibição, algumas funções são imprescindíveis do trabalho humano e são naturalmente insalubres<sup>64</sup> “como, por exemplo, no caso hospitalar, no tratamento de pacientes portadores de doenças contagiosas. Igualmente ocorre em relação à atividade dos coletores de lixo.” (MELO, 2010, p. 192) Em casos como esses, a única opção possível é tomar todas as medidas necessárias para diminuir os danos e proteger os trabalhadores.

Já a terceira medida é a que se vê em voga em países mais desenvolvidos: diminuir a jornada de trabalho e estabelecer intervalos regulares no meio da jornada é a maneira mais eficiente de manter a qualidade da saúde dos empregados, dentro da medida do possível. Contudo, essa medida ainda obrigaria o empregador a anular a insalubridade no ambiente do trabalho.<sup>65</sup>

#### 3.1.6.1 Do adicional de insalubridade

Caberá o adicional de insalubridade aos trabalhadores que se enquadrarem no disposto no art. 189 a 192 da CLT (BRASIL, 1943): Ou seja, que trabalhem em atividades que

---

<sup>64</sup> MELO, 2010, p.192.

<sup>65</sup> Ibid.

exponham seus trabalhadores a agentes nocivos à saúde, acima dos limites fixados pelo Ministério do Trabalho, que também enquadrará quais são as operações consideradas insalubres, em quais graus, quais são os meios de proteção devidos e o tempo máximo que os empregados podem ficar expostos a elas. Mesmo assim, ainda é dependente de uma perícia, realizada por engenheiro ou médico do trabalho nomeado por juiz. (Brasil, CLT, 1943, art. 195, §2º)

A prova da insalubridade é pericial, em regra. Podendo ser substituída em casos excepcionais como meio de prova para um processo que ocorra depois do fechamento da empresa ou do setor. Nesses casos, servirão como prova o testemunho, documentos ou provas de outros processos, de acordo com a OJ n.278 da SDI do TST.<sup>66</sup>

Sobre o enquadramento obrigatório de atividades insalubres na tabela do Ministério do Trabalho, MELO (2010, p. 194) elucida:

*(...) se os adicionais de insalubridade, de periculosidade e por trabalho penoso tem por fim “indenizar” o trabalhador pelos danos e riscos à sua saúde em razão do contato com os respectivos agentes, não tem cabimento isentar o empregador-poluidor do pagamento correspondente, quando constatada a existência de tais agentes, apenas porque o Ministério do Trabalho não os enquadrrou por meio de uma norma burocrática (Portaria) (...)*

Para MELO (2010), esta tabela é inconstitucional, pois o direito à indenização por dano causado é resguardado pela Constituição Federal, negá-lo a quem quer que seja, pois, a atividade que pratica não está devidamente enquadrada pelo MT é um absurdo. Inclusive acusa que tal prática gera um “enriquecimento ilícito do empregador em detrimento do prejuízo do trabalhador”.<sup>67</sup>

“De acordo com o art. 192 da CLT, o adicional de insalubridade é devido ao empregado que trabalha em contato com agentes insalubres, à base de 10%, 20% e 40% (graus mínimo, médio e máximo, respectivamente) sobre o salário mínimo. ” (MELO, 2010, p. 194) Houve grande confusão sobre isso, por consequência de uma divergência com a Constituição de 88 que prevê como direito do trabalhador, urbano ou rural, o adicional, na forma da lei.

A não determinação da base de cálculo na constituição abriu precedente para questionamentos. A base seria o salário mínimo, a remuneração do trabalhador ou o salário normativo? Infelizmente não há pacificação quanto a isso, apenas uma certeza de que a incidência de “10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo não são suficientes para reparar os males causados ao trabalhador em razão em ambientes insalubres” (MELO, 2010, p. 198)

---

<sup>66</sup> MELO, 2010, p. 193.

<sup>67</sup> Ibid., p.194.

É normal que o empregado realize sua função em meio a mais de uma fonte de insalubridade. A NR-15 da Portaria n. 3.214/78 determina no tópico 15.3 que, “no caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa.”<sup>68</sup>

Raimundo Simão de Melo (2013, p. 199) discorda:

*Cientificamente, é indene de dívida que cada agente insalubre causa diversamente dano à saúde do trabalhador, ou seja, sendo múltiplos os fatores de insalubridade, igualmente múltiplas serão as consequências para a saúde humana. O adicional de insalubridade, como sabido, tem natureza jurídica de indenização pelos danos à saúde do trabalhador, do que decorre, de forma lógica e cristalina, que para cada dano deve haver uma reparação. Assim, por exemplo, se dois são os agentes danosos à saúde do trabalhador, dois deverão ser os adicionais.*

Para o autor, é difícil de entender o porquê do desrespeito da hierarquia das normas. Pois se aplica uma Portaria ministerial ao invés de uma convenção internacional promulgada pelo Brasil.<sup>69</sup> Tal convenção é a de n. 155 da Organização Internacional do Trabalho, esta cuida da “política de segurança e saúde do trabalhador, do meio ambiente do trabalho e da prevenção de acidentes e danos à saúde do trabalhador em todos os ramos da atividade econômica.” (MELO, 2010, p. 199) E, com a ratificação, se tornou lei ordinária brasileira. No seu art. 11, b, a lei declara existir a acumulação de adicionais de insalubridade, caso o empregado sofra danos diversos simultaneamente.

### 3.1.7 ÓRGÃOS DE SEGURANÇA DO TRABALHO

O Ministério do Trabalho obriga que empresas mantenham, de acordo com art. 162 da CLT, sistemas de prevenção e suporte de acidentes e à saúde do empregado. Também é obrigada a empresa formar uma CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – no seu núcleo. “À CIPA compete elaborar o Mapa de Riscos, identificando os agentes prejudiciais à saúde no ambiente de trabalho, relacionando os riscos físicos, químicos, biológicos e os de acidente (...)”. (BARROS, 2013, p. 848)

Para ajudar a CIPA existe o SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, que tem como função “promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.” (BARROS, 2013, p. 848) Funciona assim que for avisado de alguma anomalia em uma empresa, correndo o risco de responder penalmente caso um acidente ocorra.<sup>70</sup>

---

<sup>68</sup> MELO, 2013, p. 199.

<sup>69</sup> Ibid., p. 200.

<sup>70</sup> BARROS, 2010, p. 848.

Neste capítulo, estudamos sobre a insalubridade no ambiente de trabalho, conceituamos meio ambiente, meio ambiente do trabalho, saúde e riscos indenizáveis. Tratei sobre os adicionais mais importantes relacionados à saúde do trabalhador, como adicional de horas extras, de periculosidade e, principalmente, do adicional de insalubridade. Esse conhecimento será de suma importância nos capítulos que se seguem, para entender o contexto da mulher enfermeira, que trabalha, por definição, em locais insalubres.

## 4 A DISCIPLINA JURÍDICA DA MULHER ENFERMEIRA

### 4.1 O PROFISSIONAL DE ENFERMAGEM

Finalmente trataremos sobre a profissional de enfermagem. O objetivo é familiarizar o estudo com a mulher enfermeira e a encontrarmos no contexto jurídico brasileiro para então, no próximo capítulo, utilizá-la como sujeito da nossa pesquisa.

Trataremos, primeiramente, de conceituar o profissional de enfermagem, seu histórico e depois vamos estudar sobre a regulamentação da profissão, seus órgãos e comissões. Por fim, pretendo fazer um breve estudo sobre o perfil da profissão, porque é uma profissão predominantemente feminina e o que está acontecendo no Brasil em relação a isso nos últimos anos.

#### 4.1.1 Histórico da Profissão

Cuidar é o que a enfermeira faz, mas a profissão não precisou sempre existir para haver o cuidado. Através do tempo, o cuidar sempre esteve presente na humanidade: primeiramente pessoas leigas o fizeram, durante a antiguidade algumas pessoas foram treinadas para isso. “Sacerdotes, feiticeiros e mulheres, em geral, prestavam esses cuidados.” (TONINI e FLEMING, 2002, p. 131)

Foi incumbência de escravos ou bárbaros na Roma antiga, dos religiosos na Idade Média, mas principalmente, foi responsabilidade da mulher, em sua maioria, portanto, cuidar sempre foi relegado a cargo de segunda importância, pois era uma função feita por mulheres.<sup>71</sup>

Foi graças às mulheres religiosas que, no século XIII, o cuidado foi apresentado aos hospitais. Elas tinham em si, a concepção do “amor ao próximo”: “Tal concepção da Enfermagem permanece por muitos séculos, exercida por religiosas que não possuíam conhecimentos científicos que pudessem fundamentar as atividades de enfermagem.” (TONINI e FLEMING, 2002, p. 131)

A partir do século XVII os hospitais religiosos aparecem e surge a figura da *Matron* como uma ancestral das “chefes das enfermeiras” e as *Sisters* como sendo as enfermeiras em si.<sup>72</sup> Durante o século XIX, período da peste, se assevera o fato de que, sem assepsia básica e cuidados antes e depois da operação, os avanços na medicina seriam inúteis, pois não sobreviveriam pacientes.

---

<sup>71</sup> TONINI e FLEMING, 2002, p. 131.

<sup>72</sup> Ibid.

A enfermagem como conhecemos, na medicina contemporânea, nasceu da guerra, como irá explicar Tonini e Fleming (2002, p. 132) em seu artigo sobre o histórico da profissão da enfermagem:

*Em 1834, na Inglaterra, os hospitais militares não dispunham de enfermeiras regulares, mas apenas alguns enfermeiros militares sem capacidade para atuar. Nesse ano, a enfermeira Florence Nightingale recebe o convite do governo inglês, para trabalhar nos hospitais militares durante a guerra da Criméia, onde desenvolve um trabalho de excelência, reduzindo consideravelmente o índice de mortalidade entre os soldados.*

Em 1860 surgiu a primeira Escola de enfermagem, a Nightingale, que operava no Hospital St. Thoma's. A especialização durava um ano e buscava formar futuras enfermeiras.<sup>73</sup>

#### 4.1.1.1 No Brasil

Acredita-se que os primeiros enfermeiros no nosso país foram os índios. Estes tiveram a infelicidade de serem obrigados a cuidar dos seus enfermos, afetados pelas doenças e pela mudança de paradigma que a colonização – principalmente os jesuítas, que eram mais invasivos – trouxe para continente.

Eventualmente, os próprios “jesuítas, religiosos, voluntários leigos e escravos selecionados para tal tarefa” (TONINI e FLEMING, 2002, p. 132) ficaram incumbidos de cuidar dos doentes. Esse cuidado objetivava curar os doentes e era predominantemente praticada pelos homens.

Em meados de 1543, surgiram as primeiras Santa Casas de Misericórdia: nela trabalhavam voluntários e escravos sem nenhuma experiência e estes eram fiscalizados pelos religiosos. Essa era uma enfermagem na prática que durou até o início do século XX.<sup>74</sup>

No Brasil, a enfermagem tem uma característica de caridade extrema, o enfermeiro “teria que ser alguém disciplinado e obediente, e que não exercesse seu direito de crítica e cidadania” (TONINI e FLEMING, 2002, p. 132). Isso porque temos como parâmetro pessoas como a enfermeira Ana Néri, destaque no cuidado dos combatentes no período correspondente à Guerra do Paraguai, chegando a receber reconhecimento do Estado brasileiro.<sup>75</sup>

Com o passar do tempo, a estrada dos enfermeiros no Brasil foi marcada por diversas dificuldades, como por exemplo, na década de 30 em diante, o advento do pulo capitalista e o

---

<sup>73</sup> TONINI e FLEMING, 2002, p. 132.

<sup>74</sup> Ibid.

<sup>75</sup> Ibid.



total despreparo da sociedade brasileira para ele: a saúde piorava e os hospitais eram a principal fonte de recuperação.<sup>76</sup>

*Os enfermeiros atuam basicamente nas questões burocráticas e administrativas nos setores públicos, enquanto o setor privado, como forma de reduzir gastos com pessoal, passam a absorver auxiliares e operacionais em maior proporção. A exploração da força de trabalho da Enfermagem é observada por meio dos baixos salários que lhe são pagos e das condições adversas de trabalho a que estão sujeitos, contribuindo para um aumento progressivo do lucro dos investidores da área da saúde. (TONINI e FLEMING, 2002, p. 132)*

Apesar do barateamento do setor, nesse período foi onde aconteceu a maior quantidade de pesquisas na área de enfermagem. No Brasil criou-se o CEPEN em 1979 para fomentar a pesquisa no país. Também estabeleceu algumas mudanças nas formações de ensino superior, com mais classes sobre assistência curativa e estágios em hospitais.<sup>77</sup>

A partir dos anos 80 aumentou-se a legislação no Brasil, e resultou na aprovação da Lei nº 7.498/86 que regulou o exercício da enfermagem, positivando a existência das funções de técnico, auxiliar de enfermagem e parteira. Em 90, começou o sucateamento da rede pública de saúde, deixando praticamente toda a demanda por profissionais de saúde para a rede privada. E em 93 se fez surgir o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem.<sup>78</sup>

Nas palavras de TONINI e FLEMING (2002, p. 134) os avanços tecnológicos e científicos da enfermagem devem ser reconhecidos, porém “a enfermagem deve continuar sua busca por melhores espaços, reconhecimento e, sobretudo, firmar-se como profissão pautada em ensino, pesquisa e extensão”.

O objetivo é dar uma maior seriedade para a profissão, para que ela possa superar o estigma de ser uma categoria de serviço abnegado, para ser um “agente potencial transformador de realidade”. (TONINI e FLEMING, 2002, p. 134)

#### **4.1.2 Conceito de Enfermeira**

O primeiro conceito conhecido para enfermagem é o de Florence Nightingale que disse:

*A arte de enfermagem é a mais bela das artes e considerada como tal, requer pelo menos tão delicado aprendizado quanto a pintura ou a escultura, pois que não pode haver comparação entre o trabalho de quem se aplica à tela morta ou ao mármore frio, como o de quem se consagra ao corpo vivo. (HORTA, 1968, p. 1)*

Para a professora da Escola de Enfermagem da USP Wanda de Aguiar Horta (HORTA, 1968, p. 2), essa definição falta cunho científico, apesar de poética: “não delimita nem aproximadamente o campo de atividade profissional, senão que o mistura com o de

---

<sup>76</sup> Ibid.

<sup>77</sup> TONINI e FLEMING, 2002, p. 133.

<sup>78</sup> Ibid.

outros profissionais que, também eles, se consagram ao cuidado do ‘corpo vivo’, que não é exclusivo da enfermagem.”

Em 1947, a Irmã Maria Olívia, define a enfermagem como não só como uma ciência, mas como uma forma de arte, que trata do enfermo por inteiro, a tríade “corpo, mente e espírito”. E assim o faz pela educação e pelo modelo. Neste conceito, que é imbuído de filosofia de enfermagem também existe menção a “educação sanitária” e “preservação da saúde”, conceitos que não são únicos à prática da enfermagem.<sup>79</sup>

O conceito adotado pelo Conselho Internacional de Enfermeiras é o de Virgínia Anderson:

*A função peculiar da enfermeira é dar assistência ao indivíduo doente ou sadio no desempenho de atividades que contribuam para manter a saúde ou recuperá-la (ou ter uma morte serena) – atividades que ele desempenharia só, se tivesse a força, vontade ou o conhecimento necessário. E fazê-lo de modo que o ajude a ganhar sua independência o mais rápido possível.*

Para HORTA (1969) essa definição ainda é faltosa, por abranger assuntos como a preservação, a reabilitação da saúde e do fim pacífico da vida, que não são exclusivos da enfermagem. Dos três conceitos citados até o momento, é o que mais se aproxima da vida prática da enfermeira.

Entretanto as três falham, e muito, em serem específicas e delimitarem a atividade deste trabalho. Um quarto conceito é proposto por Horta (1969, p. 3) e este que vamos seguir:

*Enfermagem é a ciência e a arte de assistir o ser humano no atendimento de suas necessidades básicas, de torna-lo independente desta assistência através da educação; de recuperar, manter e promover sua saúde, contando para isso com a colaboração de outros grupos profissionais.*

Este conceito tem a característica de ser pautado na assistência das carências do ser humano, em detrimento da tendência anterior de conceituar baseado nas doenças dos pacientes.

## 4.2 A DISCIPLINA JURÍDICA DA ENFERMEIRA NO BRASIL

A profissão de enfermagem é regida por dois instrumentos de extrema importância: O Conselho Federal e Regional de Enfermagem e o Código de Ética da enfermagem.

O Código de ética é, em verdade, bem simples. Serve apenas como lembrança dos princípios a serem seguidos pelo profissional de enfermagem. Como, por exemplo, o respeito à vida, coleguismo, vigilância sobre infrações a sua volta, diretrizes morais, entre outros.<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> HORTA, 1968, p. 2.

<sup>80</sup> ÉTICA E ENFERMAGEM. Código de Ética. Disponível em: <<http://codigo-de-etica.info/etica-e-enfermagem.html>>. Acesso em 10 fev 2018.

O que realmente merece nossa atenção são os Conselhos de Enfermagem, Federal e Regionais.

#### 4.2.1 Conselhos de Enfermagem

Foi instituído pela Lei nº 5.5905/73. É o instrumento que delimita as normas para fiscalização e disciplina da atividade de enfermagem.<sup>81</sup>

*As Ordens, Conselhos ou Colégios, órgãos oficiais de seleção, disciplinam e fiscalizam o exercício profissional de uma classe e constituem entidades institucionais cuja importância deve ser salientada, posto que substituem o Estado no exercício de determinadas funções, tais como: cadastramento das pessoas que podem exercer uma determinada profissão, de acordo com a legislação vigente; avaliação de seus títulos e registro na categoria a que pertence; combate ao exercício ilegal da profissão: verificação do cumprimento estrito das normas contidas no Código de Deontologia Profissional; punição aos infratores desse Código, e promoção de estudos e campanhas visando ao aperfeiçoamento dos membros da classe. (KURCGANT, 1976)*

O Conselho é uma entidade de direito público, por isso possui legitimidade para atuar como entidade fiscalizadora, ainda mantendo a liberdade dos profissionais que não infringirem suas diretrizes. É de vinculação obrigatória, quem não o fizer fica impedido de trabalhar na área<sup>82</sup>. Tem como características:

*O Conselho Federal de Enfermagem tem jurisdição em todo o território nacional e sede no Distrito Federal; é constituído de nove membros efetivos e igual número de suplentes, portadores de diploma de curso de enfermagem de nível superior. A ele estão subordinados os Conselhos Regionais; cabe-lhe, entre outras prerrogativas, cassar o direito de exercer a enfermagem daqueles profissionais que, por terem infringido determinações do Código de Deontologia, estejam sujeitos a essa penalidade máxima.*

*Os Conselhos Regionais são instalados, cada um em um dos Estados ou Territórios da Federação, quando o número de profissionais for suficiente (mínimo de 50). Podem ter até 21 membros na proporção de três quintos de enfermeiros e dois quintos de profissionais das demais classes de pessoal de enfermagem, reguladas em Lei. Esta composição não agradou os enfermeiros, mas a Associação Brasileira de Enfermagem foi vencida em esforços para que o Conselho fosse constituído apenas de pessoal de nível universitário. (KURCGANT, 1976)*

A profissão de enfermagem possuía muitas dificuldades, até a criação dos Conselhos, de inspirarem respeito perante as demais profissões, principalmente as da área de saúde. Sempre relegadas a tarefas de subordinação, ter o poder de moderar e supervisionar sua própria função é extremamente importante para o sazonalamento do seu trabalho.<sup>83</sup>

---

<sup>81</sup> KURCGANT, Paulina. LEGISLAÇÃO DO EXERCÍCIO DE ENFERMAGEM NO BRASIL. Rev. Bras. Enferm., Brasília, v. 29, n. 1, p. 88-98, 1976. Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-71671976000100088&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71671976000100088&lng=en&nrm=iso)>. access on 16 Feb. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-716719760001000010>.

<sup>82</sup> KURCGANT, 1976

<sup>83</sup> Ibid.

## 4.2.2 Comissões de ética

As comissões de ética surgiram num momento onde a enfermagem estava começando a se colocar no mercado como uma profissão que preza pela produção científica, assim como as outras profissões de renome. A enfermagem possui uma péssima reputação devido ao perfil submisso que sempre portou, mas com o tempo vem se posicionando como uma profissão independente e, portanto, deve cuidar de seu exercício, fiscalizar suas ações e indagar sobre sua ética.<sup>84</sup>

*“Então, com a enfermagem evoluindo, foi necessário que se evoluísse esse conhecimento também. Então houve um paralelo, aumentou o conhecimento científico, específico da enfermagem e aí aumentou também esse conhecimento do comportamento ético: de responsabilizar pelo que se faz ou não faz diante do paciente, diante da instituição e dos outros profissionais de saúde com quem ela trabalha. ” (VIDEOAULA | ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM. Portal Educação. Vídeo do **YouTube** 03 de abril de 2012. 6m02s. Disponível em: <https://youtu.be/bS1CeqhbGCs>. Acesso em 10 fev 2018.)*

Vamos tratar agora sobre as funções das comissões de ética, assim como estudar como funciona o processo ético.

### 4.2.2.1 Funções:

As funções da comissão de ética são as funções “educativa, consultiva e fiscalizadora”. Elas vêm a existir por atitude das pessoas que trabalham na entidade onde ocorre a suposta infração. Nasce da necessidade de verificar a veracidade de fatos e aplicar as devidas sanções administrativas ou criar uma discussão sobre um assunto polêmico que aconteceu.<sup>85</sup>

A função educativa consiste na educação dos profissionais de enfermagem sobre o Código de Ética, as atribuições do COFEN e regionais, as leis que regem a profissão e assim assegurar o melhor comportamento possível dos trabalhadores.

A segunda função é a consultiva, como explica Claudenice da Silva na Videoaula que deu em 2012 para o Portal Educação<sup>86</sup>:

*Outra função dela, consultiva, porque na dúvida “será que eu posso fazer isso? ” “será que se eu fizer isso eu vou ser penalizado? ” Muitas vezes o profissional fica sem essa resposta, porque os dilemas éticos são pontuais, eles são situacionais, não temos uma “regrinha” para dizer “todo fato vai ser assim”, então a comissão de ética, sendo um grupo de pessoas que estará estudando mais a legislação, ele tem a capacidade de sanar as dúvidas dos profissionais de enfermagem quanto à essas questões e também pode ajudar as chefias de enfermagem, as coordenações de enfermagem nesse conhecimento da legislação.*

---

<sup>84</sup> VIDEOAULA | ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM. Portal Educação. Vídeo do **YouTube** 03 de abril de 2012. 6m02s. Disponível em: <https://youtu.be/bS1CeqhbGCs>. Acesso em 10 fev 2018.

<sup>85</sup> Ibid.

<sup>86</sup> Ibid.

A última função da Comissão de Ética é a função de fiscalizar a atividade da enfermagem a fim de identificar e punir qualquer ação antiética. Caso alguma denúncia seja feita por algum paciente ou outro profissional de saúde acerca das atitudes de um enfermeiro, ela será designada para a Comissão de Ética a fim de ser averiguada por ela. A comissão existe apenas para averiguar a existência da transgressão, caso ela exista, será encaminhada para o Conselho de Enfermagem.<sup>87</sup>

Ainda atesta Claudenice da Silva sobre uma função extra das Comissões de Ética dentro das empresas: “Então as comissões de ética são um braço do COREM lá. O COREM não consegue falar a linguagem daqueles profissionais porque não está naquele contexto, mas quem está naquele contexto consegue.” (VIDEOAULA | ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM. Portal Educação. Vídeo do **YouTube** 03 de abril de 2012. 6m02s. Disponível em: <https://youtu.be/bS1CeqhbGCs>. Acesso em 10 fev 2018.)

#### 4.2.2.2 *Criação das Comissões de ética:*

As Comissões de Ética só existirão dentro das empresas que solicitarem por ela. Quando o fizerem o COREN designa conselheiros para irem até a instituição e oferecer o auxílio que precisarem para formarem o seu conselho dentro da lei: “vai fazendo seminários, palestras, para dar suporte a essas comissões. Então existe um trabalho conjunto.” (VIDEOAULA | ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM 2. Portal Educação. Vídeo do **YouTube** 03 de abril de 2012. 2m37s. Disponível em: <https://youtu.be/bS1CeqhbGCs>. Acesso em 10 fev 2018.)

#### 4.2.2.3 *Denúncia à Comissão de Ética*

Quando um cidadão for realizar uma denúncia contra algum profissional de enfermagem, este deve fazê-lo manuscrito, nomear os envolvidos e as possíveis testemunhas. Feito isso, deve endereçar sua denúncia à Comissão de Ética da instituição onde trabalha o denunciado para que esta faça a averiguação.<sup>88</sup>

Caso não exista Comissão de Ética na entidade em questão, a denúncia pode ser encaminhada imediatamente para o Conselho Regional de Enfermagem da localidade. O cidadão também pode enviar diretamente para o COFEN (Conselho Federal de

---

<sup>87</sup> Ibid.

<sup>88</sup> VIDEOAULA | ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM 3. Portal Educação. Vídeo do **YouTube** 03 de abril de 2012. 5m49s. Disponível em: <https://youtu.be/bS1CeqhbGCs>. Acesso em 10 fev 2018.

Enfermagem).<sup>89</sup> “Em princípio, todas as denúncias podem ser entregues no COREN da jurisdição. Mas se eu tiver uma facilidade maior de, dentro da instituição, entregar para Comissão, entrega.” (VIDEOAULA | ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM 3. Portal Educação. Vídeo do **YouTube** 03 de abril de 2012. 5m49s. Disponível em: <https://youtu.be/bS1CeqhbGCs>. Acesso em 10 fev 2018.)

#### 4.2.2.4 *Processo Administrativo x Ético*

Processo Administrativo irá ocorrer quando a denúncia for recebida pelo COREN e ela for considerada insuficiente de provas para prosseguir a deliberação da infração:

*Então, o presidente do COREN ao receber a denúncia, encaminha para o Relator e não fica claro se aquilo tem ou não de infração ética ou não. A denúncia está escrita de forma a não me situar no meio ambiente, de entender o papel daquelas pessoas. “Ele não cuidou bem do paciente” o que é cuidar bem? “Ele não atendeu na hora que tinha que atender”, mas quais eram as circunstâncias daquele cuidado? Então, quando existe essa dúvida, daquele fato, se instaura o processo administrativo, que tem finalidade única de averiguar se o fato ocorreu, só isso. (VIDEOAULA | ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM 3. Portal Educação. Vídeo do **YouTube** 03 de abril de 2012. 5m49s. Disponível em: <https://youtu.be/bS1CeqhbGCs>. Acesso em 10 fev 2018)*

É claro, é função do Relator identificar quais denúncias foram feitas sem nenhum embasamento – aquelas feitas por vingança pessoal – e rejeitá-las.

Quando a denúncia tem indícios explícitos de infração ética ela passa diretamente para o processo ético.<sup>90</sup> Este consiste no processo em si, com aferição de testemunhas e depoimentos, assim como o momento de defesa do profissional denunciado.

Uma denúncia feita de modo correto não pode ser arquivada, pois “ao receber a denúncia, o Conselho de Enfermagem, na pessoa do presidente, encaminha para um conselheiro, ele vai fazer a análise se aquela denúncia tem os termos de admissibilidade previstos na resolução 252”. (VIDEOAULA | ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM 3. Portal Educação. Vídeo do **YouTube** 03 de abril de 2012. 5m49s. Disponível em: <https://youtu.be/bS1CeqhbGCs>. Acesso em 10 fev 2018)

Esses termos são as informações básicas que devem estar presentes na denúncia: quem fez a infração, quem a sofreu, descrição do ocorrido, envolvidos e possíveis testemunhas. Cumpridas essas condições, o Relator terá 15 dias para averiguar a denúncia e fazê-la seguir um dos dois caminhos possíveis: o processo administrativo ou o processo ético.<sup>91</sup>

Caso o caminho seja a do processo administrativo, o Relator forma uma comissão de averiguação que deve responder à denúncia em no máximo 30 dias, podendo adiar este prazo

---

<sup>89</sup> Ibid.

<sup>90</sup> VIDEOAULA | ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM 3. Portal Educação. Vídeo do **YouTube** 03 de abril de 2012. 5m49s. Disponível em: <https://youtu.be/bS1CeqhbGCs>. Acesso em 10 fev 2018

<sup>91</sup> Ibid.

em adicionais 30 dias. A denúncia só poderá arquivada depois de passar pelo processo de averiguação, necessariamente.<sup>92</sup>

Se a denúncia não atender os requisitos de admissibilidade, ao invés de ser arquivada, ela é retornada ao remetente para que ele a ajuste em conformidade com o previsto na resolução 252, podendo o denunciante reescrevê-la e envia-la novamente.<sup>93</sup>

É importante ressaltar que o denunciante não mais terá a possibilidade de retratar a denúncia depois que esta for aceita, e também esta não poderá ser arquivada de outra maneira que não seja pela comissão de averiguação: “depois de oficializada a denúncia, ela vai passar por todos os tramites necessários até o final do processo. ” (VIDEOAULA | ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM 3. Portal Educação. Vídeo do **YouTube** 03 de abril de 2012. 5m49s. Disponível em: <https://youtu.be/bS1CeqhbGCs>. Acesso em 10 fev 2018)

#### 4.2.2.5 *Prazo para instalação para processo ético*

O prazo para instalação do processo ético é de 15 a 30 dias: a denúncia chega ao COREN (Conselho Regional de Enfermagem) e é apreciada em primeira instância pelo presidente, que designa um conselheiro para ser o relator e apreciar a admissibilidade da peça.

94

Feito isso o relator deve apresentar um relatório explicando seus motivos para admitir ou não à denúncia em plenário mensal. E é a partir desse plenário que se instaura o processo, tanto ético quando administrativo. Após sua admissão o processo terá um prazo de 30 a 60 dias para ser conclusivo.<sup>95</sup>

#### 4.2.2.6 *Função do Conselheiro Relator do processo ético*

De acordo com Claudenice Valente da Silva<sup>96</sup>, o conselheiro relator é aquele “quem analisa a denúncia” averiguando se atende as condições de admissibilidade: “Ele é quem vai fazer a peneira, vai fazer a primeira análise e vai definir em que caminho que vai sair essa denúncia. ” (VIDEOAULA | ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM 4 PART. 1. Portal Educação. Vídeo do **YouTube**. 3 de abril de 2012. 3m52s. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=X\\_9in0vYJKw](https://www.youtube.com/watch?v=X_9in0vYJKw)>. Acesso em 10 fev 2018)

---

<sup>92</sup> Ibid.

<sup>93</sup> Ibid.

<sup>94</sup> VIDEOAULA | ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM 4 PART. 1. Portal Educação. Vídeo do **YouTube**. 3 de abril de 2012. 3m52s. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=X\\_9in0vYJKw](https://www.youtube.com/watch?v=X_9in0vYJKw)>. Acesso em 10 fev 2018

<sup>95</sup> Ibid.

<sup>96</sup> Ibid.

#### 4.2.2.7 *Direitos dos profissionais acusados.*

É claro que os direitos constitucionais do profissional enfermeiro que foi denunciado está resguardado no processo ético: ele deve acompanhar todo o processo e tem livre acesso a todos os documentos.<sup>97</sup>

Pode ser acompanhado de assessor jurídico ou advogado ao julgamento do caso e tem direito de resposta garantido, desde a intimação, das oitivas de testemunhas e do julgamento final. Possui direito de resposta de 10 minutos no plenário que decidirá se é ou não culpado da infração ética.<sup>98</sup>

*Então, existe todo um respeito e uma garantia da ampla defesa, tanto o denunciante quanto o denunciado participam do processo como um todo. Ele não está assistindo, ele está participando, ele tem voz e tem possibilidade de se defender e colocar todas as questões que estão naquele processo. (VIDEOAULA | ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM 4 PART. 1. Portal Educação. Vídeo do **YouTUBE**. 3 de abril de 2012.3m52s. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=X\\_9in0vYJKw](https://www.youtube.com/watch?v=X_9in0vYJKw)>. Acesso em 10 fev 2018)*

Assim concluo este breve apanhado sobre a Comissão de Ética e o processo ético. O interessante aqui é perceber que os profissionais de enfermagem possuem maturidade jurídica suficiente para ter legislação, Conselhos e Comissões próprias, visando proteger o seu profissional e estando situado no mundo jurídico.

### 4.3 PERFIL DA ENFERMAGEM

Neste tópico reservei espaço para tratar do perfil do profissional de enfermagem. Para isso buscarei trazer uma pesquisa da psicologia que divide os seres humanos em cinco tipos de personalidade diferentes e essas personalidades são as características que nos definem e caracterizam algumas profissões.

É importante lembrar que as profissões não são divididas por gênero, e sim por personalidade. E é isso que o estudo trata.

#### 4.3.1 **A Influência da Personalidade na Divisão Trabalhista**

Não tenho pretensão de realizar um grande estudo sobre as personalidades humanas aplicada nas estatísticas de trabalho pelo mundo, pois é uma matéria própria que foge em muito do assunto proposto, extremamente profunda, mas que possui grande relevância nesse estudo tornando impossível de ignorá-la.

É um assunto indispensável neste trabalho, pois o enfoque é sobre a mulher enfermeira perdendo espaço na sua profissão. Como já disse uma vez Florence Nightingale (apud

---

<sup>97</sup> Ibid.

<sup>98</sup> Ibid.



HORTA, 1968, p. 1) “O cuidar de doentes é tarefa que sempre coube à mulher e sempre lhe deve caber”.

É importante encaixar Nightingale no mundo como uma feminista de primeira onda, logo, para ela, a enfermagem deveria ser apenas exclusiva às mulheres. Resguardando os direitos dessas perante a uma sociedade brutalmente controlada pelos homens, que, inclusive, tomaram para si atividades historicamente relacionadas às mulheres, como o artesanato e a saúde.

Mas é um fato inegável que mulheres são maioria na categoria estudada, sendo hoje no Brasil por volta de 85%<sup>99</sup> da força de trabalho da enfermagem. E isso faz sentido se formos relacionar esses dados com quais são as características mais procuradas para a contratação na área de saúde. A resposta é *Agreeableness* – ou, numa tradução livre, “agradabilidade”.

Essa característica da personalidade é uma 5 chamadas de *The Big Five* por seus criadores Colin DeYoung, Lena Quilty e Jordan Peterson<sup>100</sup>: *Neuroticism*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Extraversion* e *Openness/Intellect*.

*Neuroticism* ou neuroticismo é a tendência de possuir e viver experiências negativas e processos que são respostas a ameaças e punições percebidas. Nesse tipo de personalidade onde reinam características como a ansiedade, a depressão, a raiva, o constrangimento, e dependência emocional.<sup>101</sup>

*Conscientiousness* ou Consciência está relacionada com características como auto-disciplina, organização e o controle de impulsos, reflete a habilidade de exercer controle sobre seu atos para seguir regras e completar um objetivo.<sup>102</sup>

*Extraversion* ou Extroversão é a o músculo social: são pessoas que são positivas e assertivas e são ligadas ao sentimento de recompensa. O que dá felicidade para o extrovertido é a sensação de ganhar, receber, completar algo. Como um elogio ou um prêmio.<sup>103</sup>

---

<sup>99</sup> Disponível em: <[http://www.cofen.gov.br/pesquisa-inedita-traca-perfil-da-enfermagem\\_31258.html](http://www.cofen.gov.br/pesquisa-inedita-traca-perfil-da-enfermagem_31258.html)> Acesso em: 04 fev, 2018.

<sup>100</sup> DEYOUNG, QUILTY e PETERSON. Between facets and domains: 10 aspects of the big five. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 93, 5, American Psychological Association. 2007. Tradução nossa.

<sup>101</sup> WEISBERG, DEYOUNG e HIRSH. “Gender Differences in Personality across the Ten Aspects of the Big Five.” *Frontiers in Psychology* 2 (2011): 178. PMC. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3149680/>> Acesso em 04 fev, 2018. “Neuroticism describes the tendency to experience negative emotion and related processes in response to perceived threat and punishment; these include anxiety, depression, anger, self-consciousness, and emotional lability.” Tradução nossa.

<sup>102</sup> Ibid. “Conscientiousness describes traits related to self-discipline, organization, and the control of impulses, and appears to reflect the ability to exert self-control in order to follow rules or maintain goal pursuit.”

<sup>103</sup> Ibid. “Extraversion reflects sociability, Assertiveness, and positive emotionality, all of which have been linked to sensitivity to rewards.” Tradução nossa.

*Openness/Intelect* ou Abertura e/ou Intelecto reflete a imaginação, a criatividade, a curiosidade intelectual, gosto por experiências estéticas. Tem relação com a habilidade e o interesse em participar e processar estímulos complexos, ou desafios intelectuais.<sup>104</sup>

Por último, *Agreeableness*, ou Agradabilidade tem relação com traços comportamentais relacionados ao altruísmo, como empatia e bondade. Envolve na tendência de cooperar, manter a harmonia social e ser considerado com os outros (em oposição a explorar ou vitimizar outros).<sup>105</sup>

Agora que apresentei os 5 grandes divisores da personalidade humana, poderemos passar para uma questão estatística: quais dessas características são mais comuns em homens e quais são mais comuns em mulheres? Uma pesquisa feita pelos professores Yanna Weisberg, Colin DeYoung e Jacob Hirsh para a *Frontiers in Psychology* buscou relacionar diferenças de gênero em tipos de personalidades diferentes.

A pesquisa teve um total de 2.643 participantes que foram selecionados de projetos de pesquisas diferentes, estes receberam compensação monetária ou créditos na universidade para participar do projeto. Tinham entre 17 a 85 anos.<sup>106</sup>

Os *Big 5* são características gerais que tem, cada um, outras duas características mais específicas para descrevê-los. Foram escolhidos os itens que melhor exemplificavam cada traço da personalidade e foram selecionados 10 itens para representar cada um dos 10 aspectos. Os participantes tinham que dar uma nota usando uma métrica de 5 pontos que variam entre “discordo fortemente” até “concordo fortemente”.<sup>107</sup>

As características de cada tipo de personalidade são:

- Neuroticismo – Volatilidade e Introversão
- Agradabilidade – Compaixão e Cortesia
- Consciência – Diligência e Organização
- Extroversão – Entusiasmo e Assertividade
- Abertura/Intelecto – Intelecto e Abertura

---

<sup>104</sup> Ibid. “Openness/Intellect reflects imagination, creativity, intellectual curiosity, and appreciation of esthetic experiences. Broadly, Openness/Intellect relates to the ability and interest in attending to and processing complex stimuli.” Tradução nossa.

<sup>105</sup> Ibid. “Agreeableness comprises traits relating to altruism, such as empathy and kindness. Agreeableness involves the tendency toward cooperation, maintenance of social harmony, and consideration of the concerns of others (as opposed to exploitation or victimization of others).” Tradução nossa.

<sup>106</sup> WEISBERG, DEYOUNG e HIRSH. “Gender Differences in Personality across the Ten Aspects of the Big Five.” *Frontiers in Psychology* 2 (2011): 178. PMC. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3149680/>> Acesso em 04 fev, 2018. Tradução nossa.

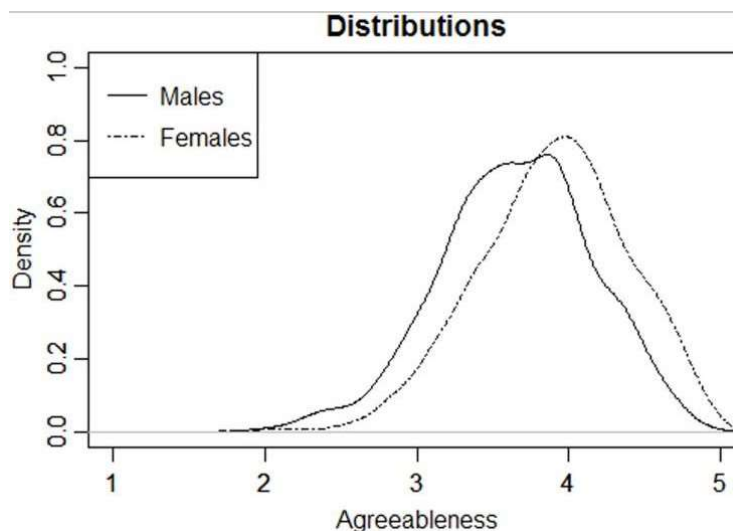
<sup>107</sup> Ibid.

Ao correlacionar os resultados com o gênero dos participantes foi possível encontrar diferenças entre os gêneros em todas as características, menos em Diligência (*Industriousness*)<sup>108</sup>. A falta de diferença nesse aspecto faz todo sentido, pois diligência seria o desejo de estar sempre realizando coisas e é uma característica presente em ambos os sexos de maneira igual, mas é uma característica rara por si só.

*“If you are conscientious you are industrious and orderly. And orderly people seem to be sensitive to discuss, which is something that we will talk about in detail later, we had a hard time specifying exactly what makes industrious people industrious, cause is hard to come out with an animal model for that sort of thing, and there’s no theoretical model. But our latest idea, is that (...) Industrious people find it unpleasant and unsettling to not be doing something. So it isn’t so much that industriousness makes them happy or feels them with positive emotion, that would be more Extroversion (...) is that Industrious people can’t stand sitting around doing nothing.”(PETERSON, Jordan B., “2017 Personality 14: Introduction to Traits/Psychometrics/The Big 5”.Jorda B Peterson. Video do Youtube.49:36. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=pCceO\\_D4AIY](https://www.youtube.com/watch?v=pCceO_D4AIY)>. Acesso em 10 fev 2018.)*

É importante dizer que, mesmo essas diferenças de personalidade não são absolutamente dramáticas. Todas as diferenças encontradas na pesquisa são pequenas ou moderadas. Num geral, a distribuição das características entre homens e mulheres se sobrepõe.

Por exemplo, a personalidade que tem a maior diferença entre gêneros é a Agradabilidade, como pode ser visto no gráfico abaixo:



Fonte: Front Psychol (2011)

É possível perceber que tanto homens quanto mulheres possuem um número similar de Agradabilidade, tanto que, por mais que mulheres tenham tirado notas maiores nesse quesito é

<sup>108</sup> Ibid.

possível dizer que existe muitos homens que são mais agradáveis do que muitas mulheres e mulheres que são menos agradáveis do que muitos homens.<sup>109</sup>

Entretanto, para a psicologia, uma diferença pequena nesse nível é significativa. Jordan B Peterson disse em sua aula<sup>110</sup>:

*“If you have a group of man and women and you pick out random pairs, the woman is going to be more agreeable than the man 60% of the time. That’s not an overwhelming proportion but it’s reliable, and it’s quite large by psychological standards.”*

Sendo assim, essa proporção é suficiente para a psicologia traçar arquétipos de personalidade e aplica-los nos seus estudos. Disse mais cedo que a personalidade que é mais levada em conta para a área de saúde é a Agradabilidade, portanto vamos concentrar nos resultados gerados para esse arquétipo.

As características desse tipo são Compaixão e Cortesia: as mulheres pontuaram mais do que os homens em ambas características. Compaixão representa a capacidade de se entregar emocionalmente e se relacionar com outros em um nível emocional. É o calor e a empatia. Já Cortesia é a tendência de demonstrar respeito e se abster em se aproveitar de outras pessoas. É a cooperação e a cumplicidade.<sup>111</sup>

O estudo aponta que, por tirarem notas maiores, ou seja, por se identificarem mais dentro dessas características, mulheres são mais propensas a confiar e dóceis do que homens. Isso pode se dar com o fato de que mulheres, ao contrário de homens, tem uma visão de si mesmas dentro de um grupo e essa visão depende da opinião de outras pessoas.<sup>112</sup>

Neste capítulo estudamos sobre a natureza jurídica da enfermagem, seu conceito e características de sua personalidade que fazem da mulher enfermeira única. A profissão tem amplo amparo legislativo, porém é um amparo recente. Devido a sua definição como servil e empática, a enfermeira sofreu pesados preconceitos de outras profissões, que não a enxergava como um trabalho independente.

Mas sua personalidade doce é o que faz a enfermagem como uma das profissões mais antiga relacionadas com as mulheres, mantendo seu espaço através do período Iluminista que rebaixou as mulheres de suas profissões características para um segundo plano.

---

<sup>109</sup> WEISBERG, DEYOUNG e HIRSH. 2011. Tradução nossa.

<sup>110</sup> PETERSON, Jordan B., “2017 Personality 14: Introduction to Traits/Psychometrics/The Big 5”. Jordan B Peterson. Vídeo do Youtube. 49:36. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=pCceO\\_D4AIY](https://www.youtube.com/watch?v=pCceO_D4AIY)>. Acesso em 10 fev 2018.

<sup>111</sup> WEISBERG, DEYOUNG e HIRSH. 2011. Tradução nossa.

<sup>112</sup> MARKUS e KITAYAMA apud WEISBERG, DEYOUNG e HIRSH. 2011. Tradução nossa.

Agora que entendemos a relação da mulher com a enfermagem, poderemos seguir com nosso estudo e analisar os dados apontados até agora, de modo a traçar um paralelo entre as normas de proteção à mulher empregada e a situação atual da enfermagem no Brasil.

## 5 ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA NO ARTIGO 394-A DA CLT

### 5.1 REFORMA TRABALHISTA

Após termos feito o referencial teórico deste trabalho, e termos tido uma noção melhor sobre o direito da mulher, insalubridade e a profissão da enfermeira, poderemos começar a falar sobre como esses pontos se relacionam.

Pois bem, a profissão da enfermeira tem legislação própria, mas está sujeita, assim como todas as outras profissões, às determinações da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Portanto, todas as mudanças podem e, muito provavelmente, serão sentidas em todas as categorias, não exclusiva a enfermagem.

Sendo uma profissão da área de saúde e tendo sua prática exercida em hospitais existem duas matérias que são recorrentes quando tratamos de CLT: jornada de trabalho e insalubridade.

Sobre a jornada de trabalho, a reforma trabalhista de 2017 trata, pela primeira vez, da jornada 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), no Parágrafo único do art. 60 da CLT:

*Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.*

*Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. (BRASIL, 1943)*

Apesar de ser assunto bastante controverso, não é tema do presente trabalho, que escolheu direcionar seus esforços ao que compete com a insalubridade.

Veja, hospitais são, por si só, considerados insalubres: O Anexo nº14 da Norma Regulamentadora 15 de 1978 identifica o trabalho em hospitais como meio de exposição ao empregado a agentes biológicos. Podendo ser em grau médio ou máximo.

A insalubridade em grau médio para agentes biológicos se dá nos hospitais em serviço de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros lugares que se destinam a recuperação de pacientes. Claramente só se aplica àqueles profissionais que tenham contato direto com pacientes ou então manuseiem os objetos pessoais deste paciente, sem que esses sejam esterilizados de antemão.

Já a insalubridade em grau máximo está presente em trabalhos de contato permanente com pacientes em isolamento devido a doenças infectocontagiosas e seus objetos de uso sem esterilização.

Doenças infectocontagiosas são aquelas que são causadas por causas biológicas, como “vírus, bactérias ou parasitas” e podem ser transmitidas por ligação direta ou indireta com o doente. As que são contagiosas para o ser humano são chamadas de zoonoses.<sup>113</sup>

Entretanto a insalubridade tem efeito especial na vida das mulheres que trabalham em hospitais. Quando grávidas, sobre elas incide uma norma específica que teve muita controvérsia nas notícias sobre a Reforma: o artigo 394-A da CLT.

### 5.1.1 O Artigo 394-A da CLT

Anteriormente existia apenas o art. 394 da CLT que permitia o rompimento do contrato caso a atividade seja prejudicial a sua gestação.<sup>114</sup> Entretanto quase nunca o encerramento do vínculo empregatício é desejado pelo empregado ou pelo empregador.

Para solucionar o caso foi introduzido o artigo 394-A da CLT em 2016 pela Lei nº 13.287. E ele previa o seguinte:

*Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. (BRASIL, 1943)*

Portanto, a empregada gestante ou lactante deveria se afastar do seu trabalho, para preservar sua saúde. A discussão que acarretou em seguida foi sobre a incidência do adicional de insalubridade no salário da empregada, pois a lei não o citava.

*A lei garante à trabalhadora gestante ou lactante o exercício de suas funções em local saudável durante esse período em especial. Mas foi vetada a manutenção do salário integral incluindo os adicionais de insalubridade, depois de ouvidos os Ministérios da Fazenda e das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos. (SENADO, 2016)*

Foi afastado o adicional de insalubridade devido à incerteza do texto legal, que poderia causar danos posteriores a empregada lactante devido a possibilidade de extensão do tempo de lactação e “e o custo adicional para o empregador poderia levá-lo à demissão da trabalhadora após o término da estabilidade pela gravidez.” (SENADO, 2016)

Esse temor acabou por se confirmar eventualmente, mas não precisou chegar ao ponto de evitar contratações só por causa da incidência do adicional, apenas o afastamento de função foi suficiente para diminuir as contratações, mas trataremos disso em instantes.

<sup>113</sup> Disponível em: < <http://bichomix.pt/servicos/doencas-infecto-contagiosas/>>. Acesso em 12 fev 2018.

<sup>114</sup> BRASIL, 1943. “Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.”

A Lei nº 13.467 de 2017, a Reforma Trabalhista, revogou o artigo anterior e determinou o afastamento da gestante – com incidência do adicional de insalubridade – à todas as gestantes empregadas que exercem sua atividade em locais de insalubridade máxima.

Porém, para muita controvérsia, condiciona o afastamento de grávidas que trabalham em insalubridade média ou mínima e lactantes em qualquer grau de insalubridade à apresentação de atestado que comprove a necessidade do seu afastamento.

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

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

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

*III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (BRASIL, 1943)*

Eventualmente, a Medida Provisória voltou atrás com sua decisão e pacificou o entendimento de 2016 sobre o adicional de insalubridade, afastando-o:

*Art. 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. (BRASIL, 1943)*

Tendo exposto a legislação sobre a qual analisaremos, passemos à correlação do nosso estudo prévio relacionado às proteções à mulher e à insalubridade.

#### 5.1.1.1 Afastamento de função

Quando tratamos sobre as proteções à mulher na legislação trabalhista brasileira, eu escolhi deixar para tratar sobre o afastamento de função apenas neste momento. Pois, somente agora, após aprender sobre o perfil da enfermagem, sabemos o quão impactante é essa matéria.

O afastamento de função foi previsto inicialmente no art. 392, §4º, I da CLT:

*Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.*

*(...)*

*§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:*

*I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;*

Ou seja, garantia a transferência de função da empregada por motivos de saúde e o retorno a função anterior quando superados os problemas. É importante ressaltar que essa transferência subentende atestado que comprove a saúde debilitada. E ele não representa a licença-maternidade em nenhuma maneira.



Martinez (2017) relembra que é um dos deveres do empregador procurar erradicar a insalubridade do ambiente de trabalho. E no que compete às empregadas gestante, deve fazê-lo nem que seja afastando-as do local insalubre. Inclusive, não é permitido procurar diminuir os reflexos da insalubridade utilizando-se de equipamentos. O ambiente é quem deve se modificar.

O tempo do afastamento compete ao período da gestação e da lactação até os 6 meses de idade, referencial aplicado a partir de recomendação da OMS. Podendo sofrer manutenção mais benéfica via contato individual ou coletivo.<sup>115</sup>

#### 5.1.1.2 *Adicional de insalubridade*

Sobre o adicional de insalubridade, lembrando o que foi dito no segundo capítulo do presente trabalho, o adicional será aplicado aos empregados que estiverem de acordo com os art. 189 a 192 da CLT (BRASIL, 1943)

O Ministério do Trabalho promulgou a Norma Regulamentadora nº 15 que especifica quais são as atividades insalubre e em que grau elas incidem o adicional, seja em 10%, 20% ou 40% do salário. Mas, ainda depende de perícia, realizada por engenheiro ou médico do trabalho nomeado por juiz. (Brasil, CLT, 1943, art. 195, §2º)

Como foi explicado no capítulo anterior, a atividade da enfermagem está sujeita a insalubridade de agentes biológicos em grau médio e máximo. E como a atividade da enfermeira raramente se restringe do contato com doenças infectocontagiosas, é mais comum a incidência da insalubridade em seu grau máximo do que o contrário.

Visto isso, pode-se analisar que a categoria das enfermeiras estaria amplamente beneficiada pela primeira mudança realizada pela reforma de 2017 no art. 394-A, pois de acordo com seu inciso I, a enfermeira seria obrigatoriamente afastada da atividade e ainda perceberia o adicional de insalubridade.

Veja, o adicional nessas atividades é percebido na realidade, como fonte de renda habitual. Cessar o seu recebimento não é de interesse da trabalhadora. Muito pelo contrário, as empregadas, quando grávidas, ficam sem o recebimento de um adicional que é muito importante e complementa seu salário.

Para aumentar a importância de seu recebimento, lembremos que para o cálculo do salário-maternidade não se usa como base de cálculo o salário de benefício, mas a

---

<sup>115</sup> MARTINEZ, 2017, p. 824.

remuneração integral da gestante. Por mais que, por definição, remuneração integral signifique na:

*(...) soma do salário contratualmente estipulado (mensal, por hora, por tarefa etc.) com outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagem entre outras. (GUIA TRABALHISTA. Equipe Guia Trabalhista. Qual é a diferença entre salário e remuneração?. 2016. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diferenca-salario-remuneracao.htm>>. Acesso em: 17 fev 2018.*

Não é permitida a utilização de “médias remuneratórias”. Ou seja, o salário-maternidade será equivalente à última remuneração percebida.

Ora, se o afastamento da gestante pelo art. 394-A ocorre antes do período de licença-maternidade, significa que a empregada se encontrará em vulnerabilidade extrema durante todo período que compreender a gravidez e a licença maternidade de 120 dias.

Mesmo ser consenso que o adicional de insalubridade não seja suficiente para compensar os danos a saúde que a atividade gera ao empregado, não podemos nos esquecer que, qualquer adicional em salário é benéfico ao trabalhador, e sua falta, na habitualidade, trará possíveis embaraços financeiros para quem dele depende.

Isso fez com que a proibição do trabalho feminino em ambientes de qualquer insalubridade seja tão rejeitada pelas empregadas. E a previsão do adicional foi uma vitória para a categoria: “É uma vitória pequena, mas importante em um contexto de precarização do trabalho.” Disse Manoel Neri, presidente do COFEN, em abril de 2017 para matéria para o ASCON – COFEN<sup>116</sup>, sobre as mudanças relativas à regulamentação da jornada 12x36 e da manutenção do adicional de insalubridade.

Entretanto a previsão deixou de ser agradável quando se analisou os incisos II e III do art. 394-A:

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

*III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (BRASIL, 1943)*

Somente é presumida a necessidade do afastamento para a grávida que trabalhar em insalubridade de grau máximo. Para evitar os reflexos previstos para a previsão anterior, o legislador optou por facultar o afastamento á extrema necessidade da gestante e da lactante.

---

<sup>116</sup> Disponível em: < [http://www.cofen.gov.br/reforma-trabalhista-aprovada-na-camara-regulamenta-jornada-de-12x36h\\_51174.html](http://www.cofen.gov.br/reforma-trabalhista-aprovada-na-camara-regulamenta-jornada-de-12x36h_51174.html)>. Acesso em 10 jan 2018.

Isso porque esse afastamento também compreende no recebimento do adicional de insalubridade. O problema que o reflexo disso foi a total intenção de manter as empregadas gestantes em grau de insalubridade.

A controvérsia é clara, não é moralmente aceito em lugar algum que uma mulher grávida seja exposta a agentes nocivos a sua saúde e a de seu bebê. E esse entendimento é internacionalmente estendido à lactante no que compreende insalubridades transmissíveis: não existe sentido na lactante afastada receber adicional de insalubridade pelo som, por exemplo. Nunca afetaria seu bebê.

Infelizmente o Presidente da República não soube resolver isso de maneira a agradar a todos os envolvidos, o que resultou em voltar atrás na mudança legislativa, aproveitando para pacificar entendimento sobre a não incidência do adicional de insalubridade.

## 5.2 MASCULINIZAÇÃO

Hoje no Brasil a maior prova dos problemas que a falta de liberdade e discriminação das mulheres por conta do excesso de legislação é a masculinização de um setor prioritariamente feminino.

Como pudemos observar no terceiro capítulo deste trabalho de conclusão de curso, a enfermagem é uma categoria predominantemente dominada pelo sexo feminino. Isso se comprova pelo perfil do profissional de enfermagem que casa quase que em perfeição com a personalidade mais presente nas mulheres, de acordo com o estudo dos *The Big Five* traços da personalidade.

De acordo com pesquisa encomendada pelo COFEN à Fiocruz, que descreve o retrato da carreira de enfermagem<sup>117</sup>, mulheres são maioria na enfermagem, com 84,6% em detrimento dos homens. Mas, Maria Helena Machado<sup>118</sup> afirma: “que na enfermagem está se firmando uma tendência à masculinização da categoria, com o crescente aumento do contingente masculino na composição. Essa situação é recente, data do início da década de 1990, e vem se firmando”

Porém, porque isso é um problema? É o que iremos descobrir nos próximos tópicos.

---

<sup>117</sup> COFEN. Pesquisa inédita traça perfil da enfermagem. 2015. Disponível em: <[http://www.cofen.gov.br/pesquisa-inedita-traca-perfil-da-enfermagem\\_31258.html](http://www.cofen.gov.br/pesquisa-inedita-traca-perfil-da-enfermagem_31258.html)>. Acesso em 10 jan 2018.

<sup>118</sup> Ibid. “Coordenadora-geral do estudo e pesquisadora da Escola Nacional de Saúde Pública (Ensp/Fiocruz)”

### 5.2.1 Como o excesso de legislação retirou o emprego das mulheres enfermeiras

Agora que sabemos que a enfermagem é uma profissão predominantemente feminina e também entendemos o porquê de ser assim, podemos endereçar um problema vigente na realidade brasileira: as mulheres estão perdendo espaço para os homens.

E isso muitas vezes se dá devido ao excesso de legislação. Alice Monteiro de Barros (2013) percebeu uma tendência do legislado em retirar do texto legal certos protecionismos para gerar mais oportunidades às mulheres.

*Esses posicionamentos refletem uma estrutura cultural arraigada de estereótipos sexistas, que atribuíam à mulher apenas o “papel” secular de mãe e dona de casa, fortalecendo o mito da fragilidade feminina e o preconceito do homem, no tocante às atividades familiares e domésticas. Frise-se, o sexo não poderá constituir critério para atribuições de encargos à mulher e ao homem na família, no trabalho e na sociedade; do contrário, a igualdade almejada jamais será atingida. (BARROS, 2013, p. 859)*

Tendo isso em mente, podemos analisar esse vai e vem legislativo sobre o art. 394-A com um olhar mais crítico. Seria impor uma obrigação ao empregador realmente necessária? Quais são os resultados disso?

De acordo com o deputado Rogério Marinho, relator da reforma, a previsão de 2016 que criou a primeira instalação do artigo gerou empecilhos à contratação de empregados do sexo feminino: nasceu uma discriminação. Se uma empregada tem a possibilidade de ficar grávida e o empregador tiver que ser obrigado a transferi-la de função e mudar os planos da empresa, realocar pessoal e gerar um custo não planejado, por que ele a contrataria?

Essa situação foi prevista por Juliana Sábio Niccoletti da época da promulgação da Lei nº 13.287:

*Desta forma, a lei que veio com a intenção de proteger gestantes e lactantes não parece ter alcançado tal finalidade, podendo até mesmo servir como um desincentivo à contratação de mulheres, fazendo que o empregador, ainda que de forma velada, passe a preferir empregados do sexo masculino a fim de evitar tal situação. (NICCOLETTI, Juliana Sábio. O Trabalho da gestante em ambiente insalubre. Migalhas. 2016. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI248537,91041-O+trabalho+da+gestante+em+ambiente+insalubre>>. Acesso em: 17 fev 2018)*

Claramente o caso se agrava na área de saúde, quando todas as atividades realizadas pelos profissionais são consideradas insalubre, principalmente no setor de enfermagem.<sup>119</sup>

<sup>119</sup> Disponível em: <<https://www.plenum.com.br/boletins/detalhes/24863>>. Acesso em: 17 fev 2018

## 5.2.2 Igualdade desigual

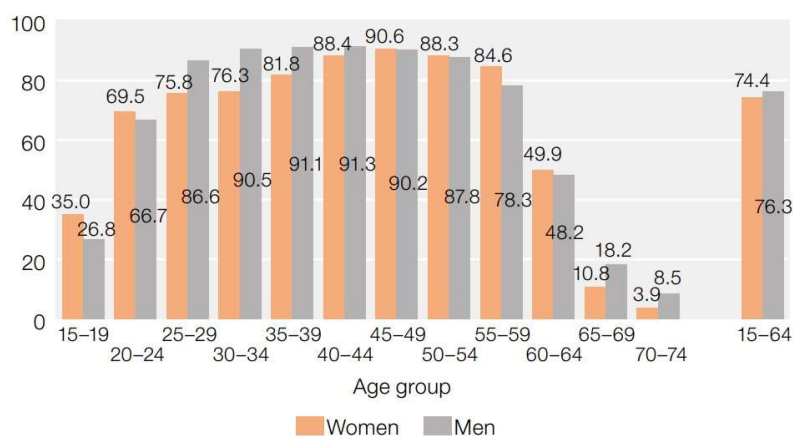
Apesar do mito da igualdade de oportunidade e da igualdade de resultados, é provado que os países que possuem a maior igualdade de gênero do mundo têm políticas que prezam a desigualdade.

Desigualdade no sentido de entender que as pessoas não são iguais e de não aplicar políticas que visam igualar a população. Um exemplo disso é a Finlândia.

A Finlândia uma república parlamentarista e é destaque no que compete à qualidade de vida, liberdade econômica e prosperidade e também possui uma das menores taxas de desemprego do mundo (5.8% do total da população<sup>120</sup>). Entretanto, no que a Finlândia realmente se destaca é na igualdade entre gêneros.

Para isso, vale a pena incluir alguns gráficos:

**3.6 Labour force participation by age group in 2015 (%)**



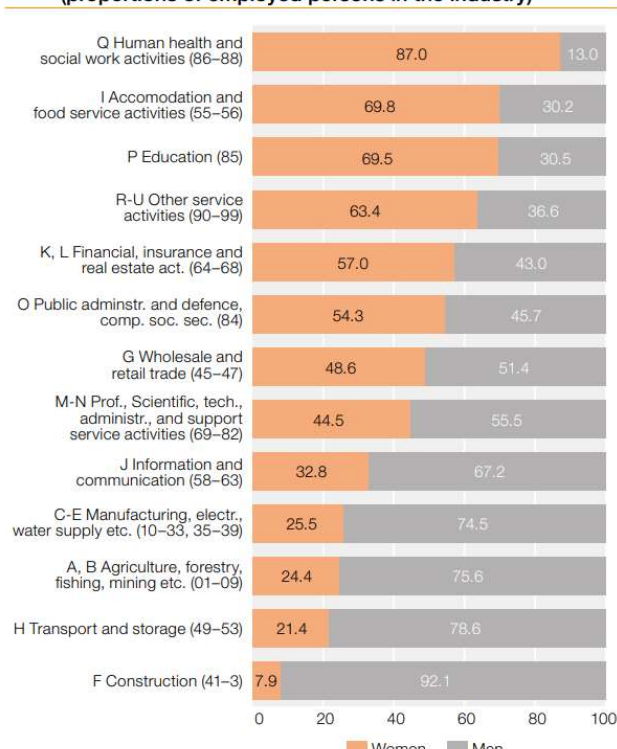
Fonte: Labour Market/Labour force survey, Statistics Finland

Podemos perceber que não existe diferença de oportunidades de emprego para homens e mulheres na Finlândia, a taxa de desemprego é baixíssima e tanto homens quanto mulheres estão trabalhando em igual quantidade.

<sup>120</sup> EUROSTAT. “Total unemployment rate”.

Mas é então que chega a desigualdade que gera igualdade: homens e mulheres trabalham em igual número, mas não trabalham com as mesmas coisas.

**3.13 Industries by female/male-domination in 2015  
(proportions of employed persons in the industry)**



Fonte: Labour Market/Labour force survey, Statistics Finland

Mulheres são maioria absoluta em empregos relacionados à saúde, enquanto homens dominam o setor de construção civil. Determinismos devem ser evitados, mas se aplicarmos o que estudamos sobre os perfis psicológicos poderemos traçar um paralelo simples sobre eles.

Dar liberdade econômica para o mercado se organizar como quiser gera uma melhor alocação de pessoas nas categorias: cada setor vai buscar pessoas com as características que melhor se adaptam a elas. A Finlândia é o 26º país mais livre do mundo em 2018<sup>121</sup>, enquanto o Brasil está no ranking 153.

Quando pessoas capacitadas trabalham nas áreas nas quais têm afinidade a produtividade aumenta e muito. Entretanto a Finlândia tem característica de uma lei trabalhista forte, mas se esforça na diminuição de desigualdades entre homens e mulheres. E o fez evitando proibições baseadas em gênero.

Então, masculinizar uma profissão perfeitamente feminina é, sim, um problema. Depois de analisar todos os dados adquiridos nesta pesquisa, penso que o aumento de

<sup>121</sup> Disponível em: < <https://www.heritage.org/index/ranking>>. Acesso em: 17 fev 2018.

liberdades – especificamente a diminuição de proibições – é o caminho a ser seguido para privilegiar minorias históricas em seu ambiente de dominância.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho procurei responder questões acerca dos reflexos da legislação trabalhista, principalmente no art. 394-A na vida das profissionais de enfermagem. Por trabalharem em hospitais, essas profissionais estão permanentemente laborando em locais de insalubridade em grau máximo e mínimo.

O objetivo da pesquisa é identificar influência que a legislação possui na realidade das mulheres empregadas. Identificar onde existem ou existiram excessos, na legislação trabalhista em matéria do sexo feminino e suas consequências.

No primeiro capítulo pretendi estudar a mulher trabalhadora no contexto brasileiro, no mundo e na OIT. Identifiquei, portanto o seu histórico sociocultural, como antiga protagonista de trabalhos eventualmente dominados por homens. Na tendência de amansar os protecionismos que advieram do processo de industrialização e aprender especificamente sobre cada proteção à mulher que a CLT hoje oferece, sob a luz da Reforma Trabalhista de 2017.

No segundo capítulo, pretendi estudar sobre a insalubridade: conceituei termos como meio ambiente, saúde e apreendi a disposição da lei sobre as reparações de insalubridade, periculosidade e horas extras.

No terceiro capítulo identifiquei a categoria da enfermagem no mundo jurídico. Tracei seu histórico, seu conceito, identifiquei suas normas internas e seus processos administrativos e éticos. Também tracei seu perfil psicológico, de acordo com a teoria psicossocial do *The Big Five*.

Por fim fiz a análise dos dados levantados e os cruzei com as mudanças que ocorreram nos últimos anos sobre o art.394-A da CLT. Assim como identifiquei quais foram as consequências desta legislação, utilizando de dados adquiridos sobre o país referência – Finlândia – e sobre os perfis psicossociais anteriormente delimitados.

A hipótese que me propus a pesquisar foi se o excesso de legislação trabalhista sobre a mulher e sobre a insalubridade interferiu na vida da empregada enfermeira. A resposta é positiva, mas ainda precisa de mais tempo para gerar mais números que aprofundem os dados encontrados.

A pesquisa foi feita usando literatura disponível em livros, artigos científicos, notícias e vídeos da plataforma YouTube. Houveram algumas limitações acerca da novidade do assunto, que limitou a literatura disponível, principalmente no que se refere sobre a Reforma



Trabalhista. Também existiu o empecilho do assunto sobre o *The Big Five* não ter tradução oficial em português, fazendo com que a pesquisa acerca dele tenha sido feita, por completo, em língua estrangeira.

Tenho esperança que, daqui a alguns anos, existam dados mais concretos sobre o assunto da masculinização da enfermagem. Tão importante na nossa busca diária de diminuir e eliminar as discriminações.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, A. M. *Curso de direito do trabalho*. 9ª. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BASTOS, A. *Quem tem direito ao adicional de periculosidade?* JusBrasil, 2016. Disponível em: <<https://xande.jusbrasil.com.br/artigos/316069267/quem-tem-direito-ao-adicional-de-periculosidade>>. Acesso em: 14 fev 2018.

BATISTELLA, C. *Saúde como Direito: o conceito ampliado de saúde*. EPSJV / Fiocruz, 2008. Disponível em: <[http://www.epsjv.fiocruz.br/pdtsp/index.php?s\\_livro\\_id=6&area\\_id=2&autor\\_id=&capitulo\\_id=14&sub\\_capitulo\\_id=26&arquivo=ver\\_conteudo\\_2](http://www.epsjv.fiocruz.br/pdtsp/index.php?s_livro_id=6&area_id=2&autor_id=&capitulo_id=14&sub_capitulo_id=26&arquivo=ver_conteudo_2)>. Acesso em: 14 fev 2018.

BICHOMIX. *Doenças Infecto-contagiosas*. Disponível em: <<http://bichomix.pt/servicos/doencas-infecto-contagiosas/>>. Acesso em 12 fev 2018.

BRASIL. *CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988*. Planalto, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm#adct](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct)>. Acesso em: 04 fev 2018.

BRASIL. *DECRETO-LEI N.º 5.452*. Consolidação das Leis do Trabalho, mai 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 14 fev. 2017.

BRASIL. *LEI Nº 6.938, DE 31 DE AGOSTO DE 1981*. Política Nacional do Meio Ambiente. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16938.htm)>. Acesso em 07 fev 2018.

COFEN. *Pesquisa inédita traça perfil da enfermagem*. 2015. Disponível em: <[http://www.cofen.gov.br/pesquisa-inedita-traca-perfil-da-enfermagem\\_31258.html](http://www.cofen.gov.br/pesquisa-inedita-traca-perfil-da-enfermagem_31258.html)> Acesso em: 04 fev, 2018.

DEYOUNG, QUILTY e PETERSON. *Between facets and domains: 10 aspects of the big five*. Journal of Personality and Social Psychology. Vol 93, 5, American Psychological Association. 2007

ÉTICA E ENFERMAGEM. *Código de Ética*. Disponível em: <<http://codigo-de-etica.info/etica-e-enfermagem.html>>. Acesso em: 10 fev 2018.

\_\_\_\_\_. *Código de Ética*. Disponível em: <<http://codigo-de-etica.info/etica-e-enfermagem.html>>. Acesso em 10 fev 2018.

GAGLIANO, P. S. *Novo curso de direito civil*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, v. 1, 2011.

GOVERNO DO BRASIL. *Custos com empregado vão além do salário*. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/custos-com-empregado-vaio-alem-do-salario>> Acesso em 22 jan., 2018.

GUIA TRABALHISTA. Equipe Guia Trabalhista. *Qual é a diferença entre salário e remuneração?*. 2016. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/diferenca-salario-remuneracao.htm>>. Acesso em: 17 fev 2018.

HERITAGE. *Ranking 2018*. Disponível em: <<https://www.heritage.org/index/ranking>>. Acesso em: 17 fev 2018.

HORTA, W. D. A. *Conceito de enfermagem*. Revista da Escola de Enfermagem da USP, n. 2, set 1968.

KURCGANT, P. *Legislação do exercício de enfermagem no Brasil*. Rev. Bras. Enferm., Brasília, v. 29, p. 88 - 98, 1976. ISSN 1. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-71671976000100088&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71671976000100088&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 10 fev 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-716719760001000010>

LEE, S. *Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: OIT, 2009.

LISPECTOR, Clarice. “*Deve a mulher trabalhar?* ” In LISPECTOR, Clarice. “Outros escritos [recurso eletrônico]; organização Teresa Monteiro, Lícia Manzo. – 1. Ed. – Rio de Janeiro: Rocco Digital, 2015

MARTINEZ, L. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MELO, R. S. D. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: responsabilidade legais, dano material, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 4ª. ed. São Paulo: LTr, 2010.

NICCOLETTI, Juliana Sábio. *O Trabalho da gestante em ambiente insalubre*. Migalhas. 2016. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI248537,91041-O+trabalho+da+gestante+em+ambiente+insalubre>>. Acesso em: 17 fev 2018

OIT. *História da OIT*. Disponível em: < <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>> Acesso em 19 jan., 2018

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Papeando com Pamplona saúde e segurança no trabalho – 2ª TEMPORADA – EP. 5*. Canal Pamplona. Vídeo do YouTube. 20m56s. 6 de jan de 2016. Disponível em:< <https://youtu.be/a8XNvyHRTQ0>>. Acesso em 10 fev 2018

PETERSON, Jordan B., “*2017 Personality 14: Introduction to Traits/Psychometrics/The Big 5*”. Jorda B Peterson. Vídeo do Youtube.49:36. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=pCceO\\_D4AlY](https://www.youtube.com/watch?v=pCceO_D4AlY)>. Acesso em 10 fev 2018

PORTAL SÃO FRANCISCO. *Renascimento Cultural*. Disponível em: < <http://www.portalsaofrancisco.com.br/arte/renascimento-cultural>> Acesso em: 19 jan., 2018.

RAWLS, J. *Uma teoria da justiça*. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

SANTOS, D. F. D. *Possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade na Justiça do Trabalho*. Migalhas, 20 mar 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI255685,61044-Possibilidade+de+cumulacao+dos+adicionais+de+insalubridade+e>>. Acesso em: 04 fev 2018.

SANTOS, Débora Faria dos. “*Possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade na Justiça do Trabalho*”. Migalhas. 20 mar, 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI255685,61044-Possibilidade+de+cumulacao+dos+adicionais+de+insalubridade+e>> Acesso em 04 fev, 2018.

SENADO, A. *Lei proíbe trabalho de gestantes em atividade perigosa*. Senado, 2016. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/05/12/lei-proibe-trabalho-de-gestantes-em-atividade-perigosa>>. Acesso em: 14 fev 2018.

SILVA, A. M. D. *O direito do trabalho da mulher e a maternidade*. Âmbito Jurídico, 2007. ISSN 40. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1751](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1751)>. Acesso em: jan 2018.

TONINI, N. S.; FLEMING, S. F. *História da enfermagem: evolução e pesquisa*. Arq. Ciênc. Saúde Unipar, 2002. 131-134.

VIDEOAULA | *ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM 2*. Portal Educação. Vídeo do **YouTube** 03 de abril de 2012. 2m37s. Disponível em: <https://youtu.be/bS1CeqhbGCs>. Acesso em 10 fev 2018.

VIDEOAULA | *ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM 3*. Portal Educação. Vídeo do **YouTube** 03 de abril de 2012. 5m49s. Disponível em: <https://youtu.be/bS1CeqhbGCs>. Acesso em 10 fev 2018.

VIDEOAULA | *ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM 4 PART. 1*. Portal Educação. Vídeo do **YouTube**. 3 de abril de 2012. 3m52s. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=X\\_9in0vYJKw](https://www.youtube.com/watch?v=X_9in0vYJKw)>. Acesso em 10 fev 2018

VIDEOAULA | *ÉTICA E LEGISLAÇÃO EM ENFERMAGEM*. Portal Educação. Vídeo do **YouTube** 03 de abril de 2012. 6m02s. Disponível em: <https://youtu.be/bS1CeqhbGCs>. Acesso em 10 fev 2018

WEISBERG, DEYOUNG e HIRSH. “*Gender Differences in Personality across the Ten Aspects of the Big Five*.” *Frontiers in Psychology* 2 (2011): 178. PMC. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3149680/>> Acesso em 04 fev, 2018.

WEISBERG, Y. J.; DEYOUNG, C. G.; HIRSH, J. B. *Gender Differences in Personality across the Ten Aspects of the Big Five*. *Frontiers in Psychology*, aug 2011.