

LIDA

BOLETIM INFORMATIVO | ÁREA TRABALHISTA

Edição extraordinária – Junho de 2019

STF veta trabalho em condições insalubres para grávidas

Em decisão publicada no último dia 31.5.2019, o Supremo Tribunal Federal (“STF”), por maioria, julgou procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938, para declarar a inconstitucionalidade da expressão “*quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento*”, prevista, a partir da Reforma Trabalhista, nos incisos II e III do artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”).

De acordo com as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, haveria o afastamento automático das gestantes apenas daquelas atividades cujo grau de insalubridade fosse o máximo. Para os casos de graus médio e mínimo, a Reforma Trabalhista trouxe a inovação de que seria necessária a apresentação de atestado médico específico neste sentido, qual seja, de que a gestante não poderia se ativar naquelas atividades. Para as lactantes, o atestado médico também deveria ser apresentado nos casos de insalubridade em grau máximo.

Na referida decisão, o Ministro Relator Alexandre de Moraes entendeu que a maternidade não pode ser causa de discriminação e ponderou que justificativas pautadas na retração da participação das mulheres no mercado de trabalho não podem prosperar.

Com esta decisão, o STF manteve o *status quo* anterior à Reforma Trabalhista, ou seja, o afastamento de grávidas e lactantes de locais de trabalho insalubres deve ser imediato, sem a necessidade de qualquer atestado médico, devendo a trabalhadora ser realocada em outro ambiente dentro da empresa, sem prejuízo salarial. E, para os casos em que esta realocação não for possível, a gestação deve ser considerada de risco, com

o afastamento da empregada pelo INSS e o consequente recebimento de salário maternidade.

Neste ponto, existe uma questão de conflito entre a norma trabalhista e a norma previdenciária, na medida em que o artigo 71 da Lei nº 8.213/1991 dispõe que “O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade”. Cabe saber se a Previdência Social irá acatar a necessidade de afastamento da grávida que trabalha em local insalubre e não pode ser realocada pela empresa como uma “condição prevista na legislação no que concerne à proteção à maternidade”.

Fonte: www.stf.gov.br e www.planalto.gov.br

O **LIDA** é um Boletim informativo desenvolvido mensalmente pelos integrantes da Área Trabalhista de CSMV Advogados

Sócia da Área Trabalhista: Thereza Cristina Carneiro

Participaram da elaboração desta edição: Thereza Cristina Carneiro (tcaneiro@csmv.com.br) e Maria Rita Floriano Ernesto (mfloriano@csmv.com.br)
