



CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ANDRESSA LINHARES SANTOS

**QUAIS OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO DA  
MULHER GESTANTE E LACTANTE EM AMBIENTE DE TRABALHO  
INSALUBRE**

Juazeiro do Norte  
2020

ANDRESSA LINHARES SANTOS

**QUAIS OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO DA  
MULHER GESTANTE E LACTANTE EM AMBIENTE DE TRABALHO  
INSALUBRE**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à  
Coordenação do Curso de Graduação em  
Direito do Centro Universitário Dr. Leão  
Sampaio, como requisito para a obtenção do  
grau de bacharelado em Direito.

Juazeiro do Norte  
2020

ANDRESSA LINHARES SANTOS

**QUAIS OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO DA  
MULHER GESTANTE E LACTANTE EM AMBIENTE DE TRABALHO  
INSALUBRE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do curso de Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para obtenção de grau de Bacharelado em Direito.

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

KARINNE DE NORÕES MOTA  
Orientador(a)

---

RAFAELLA DIAS GONÇALVES  
Avaliador(a)

---

RAWLYSON MACIEL MENDES  
Avaliador(a)

# QUAIS OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO DIREITO DA MULHER GESTANTE E LACTANTE EM AMBIENTE DE TRABALHO INSALUBRE.

Andressa Linhares Santos<sup>1</sup>

Karinne De Norões Mota<sup>2</sup>

## RESUMO

Os impactos causados aos direitos das trabalhadoras gestantes e lactantes, com modificação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que ocorreu por meio da Lei 13.467 de 13 julho de 2017 (Reforma Trabalhista), esta que fez alterações no tocante ao labor das gestantes e lactantes em locais considerados insalubre, ao dispôs que, passa a ser permitido que as trabalhadoras gestantes e lactantes laborem em ambiente insalubre, de grau mínimo ou médio, conforme o artigo 394-A, que foi inserida na CLT pela lei. Desta forma, à saúde dessas mulheres passam a ficar expostas podendo ser ocasionados uma série de riscos, tanto á elas expostas diretamente, como também, a saúde de seus filhos, e indo a contraposição com o entendimento, de que os trabalhadores tenham as condições de riscos referentes ao trabalho reduzidos, a garantia e o direito á família e a maternidade, em especial á gestante, tanto no âmbito da assistência, como da previdência social, também está em oposição aos seus direitos sociais dos trabalhadores. Direitos e garantias esses que são protegidos pela Constituição Federal de 1988, constatando assim, a inconstitucionalidade do artigo 394-A da Lei 13.467/2017.

**Palavras-chave:** Gestante/lactante. Insalubridade. Reforma trabalhista. Inconstitucionalidade.

## ABSTRACT

The impacts caused to the rights of the pregnant workers and lactating, with the modification of the consolidation of the labor laws (CLT), that occurred through the Law 13.467 of July 13, 2017 (Labor Reform), which made changes regarding the form of work of the pregnant and the lactating women in locations considered insalubrious, the law provides that the pregnant and lactating workers are allowed to work in a insalubrious place, of a minimum or medium degree, according to article 394-A, which was inserted in the CLT by law. In this way, the health of these women starts to be exposed, and a lot of risks can be caused to them, who are directly exposed, and also to their children and in opposition to the understanding that workers must have reduced work-related risk, the guarantee and right to family and maternity, especially to pregnant women, both in the scope of assistance as in the social security, it is also in opposition to the workers' social rights. These Rights and guarantees that are protected by the Federal Constitution of 1988, thus verifying the unconstitutionality of article 394-A of Law 13.467 / 2017.

---

<sup>1</sup> Discente do curso de Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio. E-mail: andressalinhaires9967@gmail.com

<sup>2</sup> Especialista em Direitos Humanos Fundamentais pela Universidade Regional do Cariri. Docente do curso de Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio. E-mail: karinnemota@leaosampaio.edu.br

**Keywords:** Pregnant / lactating. Insalubrity. Labor reform. Unconstitutionality.

## **1 INTRODUÇÃO**

Com a alteração na legislação do direito do trabalho que ocorreu através da Lei 13.467/2017 de 13 de julho de 2017, conhecida como a “Reforma Trabalhista”, houve modificação de vários dos dispositivos legais, entre eles os que dispõem sobre o direito da mulher gestante/lactante no âmbito do trabalho em ambiente insalubre. Será feita uma análise da Lei 13.467/2017, para buscar a possível identificação dos impactos negativos que ocorreram com a sua promulgação e uma abordagem numa ótica crítica da Reforma Trabalhista e as modificações que ocasionaram no direito do trabalho da mulher, levando-se em consideração os fundamentos da própria Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, sobre o que dispõe à respeito do direito à saúde e a proteção do trabalhador, seus direitos sociais, a não discriminação no ambiente de trabalho e os preceitos legais que apontam uma inconstitucionalidade e irregularidade da Reforma trabalhista em determinada matéria.

A presente pesquisa tem como objetivo identificar as alterações no direito da trabalhadora gestante e lactantes e seus impactos que ocorreram com a Reforma Trabalhista, a qual foi instrumentalizada pela lei N° 13.467 de 13 de julho de 2017 no seu artigo 394-A, apontando os danos ao direito da saúde da mulher e da criança desde o período gestacional, quais os direitos que regrediram ou foram prejudicados, os quais já haviam sido adquiridos como os direitos sociais, direito a família e a maternidade, com a possibilidade de serem expostas ao ambiente de trabalho insalubre e a importância de trabalhar em um ambiente que não apresente risco a saúde da trabalhadora, bem como a demonstração da proteção Constitucional desses direitos.

Conscientizar a sociedade o quanto a reforma foi prejudicial para os trabalhadores, em especificamente aos direitos das mulheres os quais historicamente foram adquiridos por meio de tanta relutância social, desde a revolução industrial até os dias atuais. E abordar o tema de uma forma que a sociedade entenda a importância de trabalhar em um ambiente que não apresente risco a saúde da trabalhadora gestante e lactante e a gravidade de trabalhar em um ambiente em que não apresente segurança e enfatizar o quanto à lei 13.467 de 13 de julho de 2017 foi danoso aos direitos da mulher trabalhadora, como foi prejudicial socialmente ao interpretar a regressão dos direitos que já foram adquiridos.

## **2 METODOLOGIA**

A abordagem para o desenvolvimento da presente pesquisa será a qualitativa a qual demonstra ser a mais adequada. Quanto a sua natureza à pesquisa é aplicada, pois contém estudos elaborados com a finalidade de resolver problemas, os quais foram identificados no decorrer da pesquisa. Em relação aos objetivos à pesquisa será bibliográfica exploratória e documental, já que a pesquisa exploratória tem como propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com o objetivo de torna-la mais explícita ou a de constituir hipóteses.

Já à pesquisa documental utiliza de amplos textos elaborados com as mais diversas finalidades. Já pesquisa bibliográfica, “pretende conhecer e analisar as contribuições teóricas fundamentais sobre um determinado tema ou problema”. O qual é realizado através de consultas em livros, artigos acadêmicos entre outros. Por fim quanto ao procedimento será levantamento e revisão, uma vez que se mostra mais adequado para se obter as informações acerca dos objetos de pesquisa.

Os principais autores que contribuíram para a realização da pesquisa foram: Maurício Goldinho Delgado (2017); Carlos Henrique Bezerra Leite (2019); Constituição da República Federativa do Brasil (1988). A pesquisa foi realizada no período de 10 de fevereiro a 20 de Junho de 2020.

## **3 ORIGEM E DESENVOLVIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO**

De acordo com o autor Delgado (2017), o direito do trabalho surgiu a partir da questão social que teve sua origem através da Revolução Industrial do século XVIII na Inglaterra, e na preocupação de garantir e promover a dignidade humana dos trabalhadores nas indústrias. A existência desse ramo do direito, conta com a vinda de elementos políticos culturais e socioeconômicos de forma significativa do aparecimento e evoluções capitalistas.

O autor supracitado expõe que o direito do trabalho fixou controles para o sistema econômico, o qual lhe atribuiu civilidade, buscando assim a eliminação de utilização do trabalho de forma cruel pela economia. Assim, inicialmente compreende a correlação do direito do trabalho com o capitalismo.

Contudo o autor vem a, explicar que o direito do trabalho tem como sua essência fundamental a relação empregatícia de trabalho que é construída em torno dessa ligação jurídica específica às regras e princípios desta área jurídica. O elemento essencial da relação

empregatícia surgiu somente após as divisões das relações civis, tendo como categoria socioeconômica e jurídica. Porém somente após o desenvolvimento do processo da Revolução Industrial de forma efetiva se estrutura como categoria específica assim respondendo pelo modelo fundamental de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo em progresso.

A partir do momento que é situado desde a Revolução Industrial do século XVII com enfoque no século XVIII é que a relação começará seu caminho de construção de hegemonia no somado das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea.

O Direito do Trabalho pode se dizer que é um item cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas que foram vividas. Transformações que colocaram as relações de trabalho da forma subordinada como eixo motor do processo produtivo especificam daquela sociedade. Por volta do fim do século XVIII e durante o percorrer do século XIX é que ocorreu o aumento, na Europa e Estados Unidos, todas as circunstâncias fundamentais de formação do trabalho livre porém subordinado e de aglomerados proletário, que possibilitaram o surgimento do Direito do Trabalho.

### 3.1 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.

No que diz respeito ao direito do trabalho no Brasil, pode ser entendido que o seu marco inicial foi através da abolição da escravidão, a qual ocorreu mediante a promulgação da Lei Áurea, que declara extinta a escravidão no Brasil lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888 (BRASIL, 1888).

A mesma lei de fato foi um dispositivo legal que erradicou a escravidão, como incentivou a agregação pela prática social da relação de emprego. Nesta ótica a lei anteriormente mencionada é um marco mais relevante para a primeira etapa do direito do trabalho no Brasil.

Ressalta-se que anterior à Lei Áurea (como é conhecida popularmente), no Brasil era possível encontrar uma economia rural a qual tinha por relação de produção escravista, e que até então não teria espaço para o ramo justabalhista. Não havia espaço para um trabalho livre em que pudesse ter alguma “gratificação” em troca do seu labor, nenhuma sensibilização por parte dos “donos dos escravos” ou do Estado brasileiro. A possibilidade de se ter um trabalho livre, “digno”, e que tenha algum resquício de sensibilidade para com o trabalhador, apenas a partir do fim da escravidão por volta do século XIX.

Conforme o autor Delgado (2017, pag. 115), a primeira etapa de relevância na evolução do direito do trabalho no território brasileiro prolonga-se de 1888 a 1930, conhecido

como fase de manifestações incipientes. O mesmo tem como característica a relação de emprego de forma importante apenas na classe agrícola cafeeiro de São Paulo, no desenvolvimento da industrialização até então experimental, entre o Rio de Janeiro (Distrito Federal na época). Neste período pode-se perceber que ainda não havia uma organização e pressão de forma aprofundada, podendo atribuir ao fato de ser estado inicial e na dimensão do contexto econômico-social da época.

Ainda neste contexto o período se destaca pelo surgimento ainda sem organização de alguns diplomas justralhista, podemos afirmar que:

Nesse quadro, o período se destaca pelo surgimento ainda assistemático e disperso de alguns diplomas ou normas justralhistas, associados a outros diplomas que tocam tangencialmente na chamada questão social. Ilustrativamente, pode-se citar a seguinte legislação: Decreto n. 439, de 31.5.1890, estabelecendo as “bases para organização da assistência à infância desvalida”; Decreto n. 843, de 11.10.1890, concedendo vantagens ao “Banco dos Operários”; Decreto n. 1.313, de 17.1.91, regulamentando o trabalho do menor(4). Nesse primeiro conjunto destaca-se, ainda, o Decreto n.1.162, de 12.12.1890, que derogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados no desenrolar do movimento (5). Werneck Vianna aponta ainda como determinações legais desse período a concessão de férias de 15 dias aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, acrescida, em seguida, de aposentadoria (Decreto n. 221, de 26.2.1890), que logo se estenderá a todos os ferroviários (Decreto n.565, de 12.7.1890).

Já a segunda etapa a ter o seu destaque é a fase da institucionalização do direito do trabalho, a qual tem por início o ano de 1930, assim consagrando uma nova estrutura jurídica com novos moldes trabalhistas até o ano de 1945. Esta fase do direito do trabalho nos seus primeiros anos tem como base uma intensa atividade administrativa e legislativa por parte do Estado o qual também estende a sua atuação na questão social.

### 3.2 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

O direito do trabalho brasileiro feminino passou por diversas fases, a qual inicia com a exclusão, pois não previa o direito de trabalho para as mulheres, já que na época tinha como entendimento que os homens seriam os provedores da casa enquanto as mulheres ficariam responsáveis pela criação dos filhos e a realização das atividades domésticas.

Posteriormente veio a fase em que as mulheres começaram a ingressar no mercado de trabalho, porém sem nenhuma proteção ou amparo. O que se pode destacar dessa época era a remuneração bem inferior ao sexo masculino mesmo que exercendo a mesma função, e que só seria possível se tivessem a autorização do marido em algumas hipóteses como a falta de regulamentação no período gestacional das trabalhadoras.



Contudo inicia a fase de proteção com a Constituição de 1934, com o início da recepção de alguns direitos e garantias, porém também havendo algumas restrições, tais como, a proibição dos trabalhos noturnos, ou em lugares que eram considerados insalubres e perigosos.

É importante mencionar que o Código Civil brasileiro de 1916, refletia uma cultura machista e patriarcal, pois conforme citado em seu artigo 242, a mulher precisava da permissão do marido para trabalhar, vejamos no “art. 242- A mulher não pode, sem o consentimento do marido, VII- Exercer profissão”.

Observa-se que apesar do avanço e das conquistas até aqui adquiridas, tinha ainda muito a ser feito para que a mulher pudesse alcançar a igualdade de direitos, que quais usurpados de diferentes formas os quais podiam ser identificados por, a falta de legislação igualitária, falta do reconhecimento político e social, a desvalorização do trabalho da mulher, entre outros.

O presidente Getúlio Vargas viu a necessidade de estruturar os direitos trabalhistas o qual teve uma grande importância na reestruturação do mercado de trabalho. Tanto que no ano de 1932 criou-se o decreto lei nº 21.417-A, o qual abordava a situação das mulheres trabalhadoras, e versava sobre a não distinção de sexo, mas tratava sobre algumas proibições, tais como: como trabalhos noturnos, insalubres e perigosos como já mencionando no tópico anterior de acordo com o Decreto nº 24.417-A, de 17 de maio de 1932 (BRASIL, 1932).

Após a Constituição Federal de 1988 é que as mulheres passaram a não ser tratadas de forma diferente em decorrência do seu gênero. Assim dando a oportunidade de uma nova fase para as mulheres no âmbito do mercado de trabalho, com a possibilidade de um trabalho digno e seguro. Com a Constituição Federal de 1988, foi concedida a instituição de cidadania e dos direitos humanos para as mulheres brasileiras, onde se comemora atualmente o dia da mulher. É de fácil percepção que as mulheres continuam na luta em busca de espaço no mercado de trabalho, e que ainda há muito a ser feito para que possa ser radicalizada a desigualdade entre o homem e a mulher no âmbito profissional.

#### **4 DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHO DA MULHER.**

A Constituição Federal de 1988 estabelece em seu artigo 5º inciso I, que não deve haver qualquer distinção de tratamento em decorrência de gênero para atribuir direitos ou obrigações e que são considerados iguais aos termos da lei, (BRASIL, 1988). Porém deve-se

observar que quando se trata da proteção do trabalho a mulher está consagrada pela Constituição Federal de 1988 no seu artigo 7º inciso XX descreve:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

Assim estabelecendo medidas em favor das mulheres trabalhadoras, para que assim possam ser corrigidas as injustiças e discriminação que enfrentam no mercado de trabalho quando são comparadas aos homens. Deste modo fica a cargo do Estado elaborar Leis que protejam a mulher do âmbito do mercado de trabalho. Assim nesse mesmo o decreto Lei 5.452 de 1º de maio de 1943(Consolidação das Leis do Trabalho), contém algumas normas que protegem a mulher no mercado de trabalho, conforme o artigo 373-A e os incisos deste dispositivo legal determinam ressalvas leis destinados à corrigir as injustiças que afetam as mulheres a ter acesso ao mercado de trabalho, tendo algumas vedações para protegê-las (BRASIL, 1943). Deste modo ao se tratar do trabalho da mulher e da sua proteção a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) trata dessa matéria em seus artigos 372 a 401 onde e possível identificar varias diretrizes para que essa proteção seja promovida e protegida.

As mulheres trabalhadoras também gozam de proteção à maternidade as quais podem ser encontradas na Constituição Federal de 1988, no seu artigo 7º inciso XVIII, que a mulheres trabalhadoras tem direito a licença à gestante de 120 dias sem qualquer prejuízo ao seu emprego e ao seu salário. (BRASIL, 1988). No mesmo sentido os artigos 392 e 393 da Consolidação das Leis de Trabalho define o direito a licença maternidade com o mesmo período e garantias que a Constituição Federal estabelece como mencionada anteriormente.

Outra redação importante é a que está exposta no artigo 392-A da lei supracitada, que também garante à licença maternidade a trabalhadora que adotar ou obtiver guarda judicial com o intuito de adotar criança ou adolescente. Está estabelecido também no artigo 395 da CLT/1943, à licença de 02 (duas) semanas às trabalhadoras que sofrerem aborto da forma espontânea (não criminoso) o qual deve ser comprovado com atestado médico, e o seu retorno a sua função após o termino da licença. (BRASIL, 1943)

No que desrespeito a proteção à mulher durante o período gestacional o artigo 392, parágrafo 4º inciso I da CLT/1943 disciplina nestes termos:

Art. 4. 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.

É assegurada a empregada a garantia provisória do emprego desde a confirmação da gravidez até o período de 05 (cinco) meses após o parto como também a dispensa arbitrária ou sem justa causa, conforme os termos da ADCT, artigo 10º, inciso II, alínea “b”. (BRASIL, 1988).

A confirmação da gravidez no período do contrato de trabalho, mesmo que seja no período do aviso prévio indenizado ou trabalhado, assegura à trabalhadora gestante a estabilidade provisória, de acordo com o artigo 391-A caput da Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943).

Outro regulamento importante para o fortalecimento do mercado de trabalho da mulher é o oferecimento das vagas, para ambos os sexos, nos cursos de formação de mão de obra os quais são ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, conforme previsto no artigo 390-B da Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943).

Segundo o autor Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), os artigos 390-C e 390-E todos da CLT, dispõem de normas de suma importância para que haja a melhoria do mercado de trabalho da mulher, vejamos:

Outra norma importante para a otimização do mercado de trabalho da mulher está prevista no art. 390-C da CLT, segundo a qual as “empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão de obra”. Para tanto, a pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher (LEITE, 2019, p.1064).

Contudo, além das medidas para a proteção e promoção do trabalho da mulher anteriormente citadas, a legislação trabalhista regulamenta ainda sobre o labor das trabalhadoras em ambiente insalubre. Desde a edição da Lei 13.287/2016 que adicionou o artigo 394-A<sup>3</sup> da CLT, o qual dispõe que a empregada gestante ou lactante deverá ser afastada, tanto na gestação como no período de lactação de todas as atividades e operações que sejam laboradas em locais considerados insalubre (BRASIL, 2016). Posteriormente a lei supracitada foi revogada pela Lei 13.467/2017 que alterou a redação e derogou o artigo 394-A da CLT.

---

<sup>3</sup> 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.

## **5 A POSSIBILIDADE DAS GESTANTES E LACTANTES TRABALHAREM EM LOCAIS CONSIDERADOS INSALUBRES DE ACORDO COM A LEI N° 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA).**

A Lei n° 13.467/2017 de 13 de junho de 2017, trouxe novos regimentos para o direito trabalhista com o objetivo de trazer adequações á legislação e como uma forma de atualização, para acompanhar o desenvolvimento e atender ao cenário das novas relações de trabalho. Assim a lei anteriormente citada revogou em todo ou parcialmente alguns dispositivos da legislação trabalhista, como por exemplo, o artigo 394-A da CLT que diz respeito às atividades elaboradas pelas trabalhadoras gestantes e lactantes em locais considerados insalubres.

São consideradas atividades insalubres aquelas que, expõem os trabalhadores a agentes lesivos à saúde, acima dos limites permitidos legalmente. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no seu artigo 193, narra a respeito das atividades e operações perigosas, que por sua natureza ou métodos de labor, acarretam riscos exacerbados em decorrência da exposição do trabalhador. (BRASIL, 1943).

A Lei n° 13.467/2017, conhecida como a (Reforma Trabalhista), passou a ter uma redação em sentido contrario a lei anterior que regulamentava o direito do trabalho, a lei 13.287, de 11 de maio de 2016, ao possibilitar as trabalhadoras gestantes e lactantes laborar em ambiente insalubre e que seu afastamento não passaria a ser de forma automática quando se trata de locais de insalubridade considerados de grau médio ou mínimo.

Além do mais, dispõe que fica condicionado o afastamento da trabalhadora gestante e lactante em algumas situações dependendo do grau de insalubridade, á um atestado médico, conforme dispõe o artigo 394-A da Lei 13.46, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017). Passando assim a suprimir as garantias anteriormente estabelecidas às trabalhadoras gestantes e lactantes, pela lei 13.287/2016, a qual até então regulamentava a respeito desta matéria. Todavia o artigo 394-A da CLT passou a vigorar com a seguinte redação:

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.

Conforme o texto acima descrito após a publicação da lei 13.467 de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), e com as alterações determinadas pela a mesma nas relações de trabalho referente às trabalhadoras gestantes e lactantes, que passam a ter a possibilidade de trabalhar em local insalubre, traz consigo uma série de impactos e supressões de direitos, na vida profissional das trabalhadoras expostas à insalubridade, como também na sua saúde e de seus filhos, tanto no seu período gestacional, como após no seu período lactante, assim causando danos não só as trabalhadoras exposta, como também, toda à sua família.

Deste modo a lei 13.467 de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), ao flexibilizar e possibilitar que as mulheres gestantes e lactantes possam trabalhar em locais considerados insalubres é contrario à constituição, pois viola princípios e direitos, como a dignidade da pessoa humana; da proteção à família e a maternidade; e a proteção à saúde do trabalhador, ao quais são protegidos e garantidos pela a Constituição Federal, (BRASIL, 1988).

#### 5.1 QUAIS OS IMPACTOS QUE OCORREM NO DIREITO DO TRABALHO E DA SAÚDE DA MULHER GESTANTE E LACTANTE EXPOSTA AO AMBIENTE DE TRABALHO INSALUBRE E A INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 394-A DA LEI N° 13.467/2017.

O assentimento legal que veio por meio da promulgação da Lei n° 13.467/2017 de 13 de junho de 2017 (Reforma Trabalhista), a qual passou a admitir que as trabalhadoras gestantes e lactantes pudessem laborar em ambiente considerado insalubre, e que deste modo, passou a dispor dessa possibilidade de exercer as atividades nesse âmbito de trabalho, assim acarreta mudanças que trazem impactos diretos em garantias legais e na saúde das trabalhadoras gestantes e lactantes, garantidos sob o manto constitucional.

Neste contexto, de acordo com a Constituição, é uma garantia constitucional e direito do trabalhador seja na condição rural ou urbana que os mesmos tenham a condição de risco referente ao trabalho reduzidas através das normas de saúde, higiene e segurança conforme está exposto no artigo 7° inciso, XXII da Carta Magna de 1988.

No mesmo sentido, o artigo 196 da mesma lei citada anteriormente dispõe que a saúde é um direito de todos e dever do Estado, que mediante políticas sociais e econômicas tendam a redução do risco de doenças, assim como o artigo 200, inciso II, também da Constituição Federal, o qual dispõe ser uma das competências do Sistema Único de Saúde (SUS), ser o fomentador da saúde do trabalho, bem como na execução das ações de vigilância sanitária e epidemiológica. (BRASIL, 1988).

Por fim, a Convenção n° 183 da Organização Internacional do Trabalho OIT discorre no seu artigo 3°, sobre a proteção a saúde, na qual as mulheres trabalhadoras na condição de grávida ou que amamentam, não sejam obrigadas a realizar o seu trabalho quando for prejudicial à sua saúde ou do seu filho, bem como possam conduzir risco à saúde de ambos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2013).

Portanto, conforme os artigos anteriormente citados e a Convenção da OIT pode-se observar que todos os artigos propõem-se a proteger e promover aos trabalhadores, o direito de elaborar suas atividades em um ambiente de trabalho livre de elementos que possam apresentar riscos a sua saúde, que dessa maneira possam estar em um ambiente de trabalho seguro.

Ante esta perspectiva, a Lei n° 13.467/2017 de 13 de junho de 2017 (Reforma Trabalhista) no que dispõe no artigo 394-A sobre a possibilidade das trabalhadoras gestantes e lactantes trabalharem em locais insalubres (BRASIL, 2017), está violando diretamente a Constituição brasileira vigente conforme os artigos expostos, pois viola o direito à saúde e ao direito de trabalhar em um local seguro que não apresente riscos ao trabalhador como mencionado anteriormente. Ficando evidenciado a sua violação ao direito previsto constitucionalmente bem como a sua inconstitucionalidade.

## 5.2 QUAIS OS IMPACTOS QUE OCORREM NO DIREITO DA FAMÍLIA E DA MATERNIDADE DA MULHER GESTANTE E LACTANTE EXPOSTA AO AMBIENTE DE TRABALHO INSALUBRE E A INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 394-A DA LEI N° 13.467/2017.

Observa-se que a Reforma Trabalhista ao dispor sobre as condições das gestantes e lactantes trabalharem em ambientes insalubres, sejam eles de grau médio ou mínimo com a apresentação do atestado médico, de acordo com o artigo 394-A da Lei n° 13.467/2017 de 13 de junho de 2017 (BRASIL, 2017), desse modo traz graves riscos a saúde dessas mulheres, uma vez que ao possibilitar o labor neste tipo de ambiente (insalubre), a trabalhadora passa a submeter à sua saúde à riscos, como também de forma involuntária passa a expor a saúde de seus filhos a esses riscos também. Contudo, esta prisão legal que a reforma trabalhista proporciona está em desacordo com os preceitos constitucionais e as prerrogativas do direito à maternidade e à família, que serão expostos a seguir.

Em relação à proteção ao direito da mulher, em virtude da maternidade e como membro familiar, a Constituição de 1988 discorre a respeito da proteção, cujos artigos

deliberam sobre essas garantias e direitos. Conforme a perspectiva dessa proteção, a previdência social deverá atender aos critérios conforme a lei a respeito á proteção á maternidade atendendo-se em especial á gestante, como previsto no artigo 201 inciso II, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Nesse seguimento, o artigo que posteriormente, também da Constituição de 1988, dispõe igualmente à respeito da proteção à família e a maternidade, no âmbito da assistência social que salienta e tem como um dos seus objetivos a proteção à família e à maternidade, assim ressaltando mais uma vez a importância da proteção do direito a maternidade e a família conforme o artigo 203, inciso I da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), reforçando a amparo constitucional a este direito garantido a trabalhadora. Para consumir o direito e proteção da família o artigo 226, também da Constituição Federal, vem da mesma forma manifestando a proteção especial do Estado para com a família.

Assim podemos identificar que a lei 13.467/2017 no seu artigo 394-A, ocasiona danos às mulheres trabalhadoras, pois o que é estabelecido neste dispositivo legal, é de fato uma violação à essas garantias e direitos das trabalhadoras em relação à família e a maternidade, que são garantidos constitucionalmente. Tendo assim, como resultado a inconstitucionalidade por haver essa violação à Constituição de 1988.

### 5.3 QUAIS OS IMPACTOS QUE OCORREM NOS DIREITOS SOCIAIS DA MULHER GESTANTE E LACTANTE EXPOSTA AO AMBIENTE DE TRABALHO INSALUBRE E A INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 394-A DA LEI N° 13.467/2017.

Ao fazer uma análise do artigo 394-A da Lei n° 13.467/2017 de 13 de julho de 2017, podemos identificar que a Reforma Trabalhista também gerou impasses nos direitos sociais das trabalhadoras, os quais foram conquistados ao longo dos anos por meio de muito esforço e relutância por parte dos trabalhadores.

Ao observar a Constituição Federal no seu artigo 3º, inciso III, o qual determina como um dos fundamentos da República Federativa a redução das desigualdades sociais e regionais, e em continuidade, o inciso IV do mesmo dispositivo legal, ressalva também como um dos fundamentos a viabilização do bem de todos sem preconceitos de raça, origem, cor, sexo, idades ou qualquer outra forma que venha a ser considerado preconceito (BRASIL, 1988). É importante ressaltar que ambos os incisos do artigo anteriormente mencionado atentam-se à vedação da discriminação e do preconceito, bem como tem por objetivo a diminuição da desigualdade social.

A Constituição de 1988, vem tratando dos direitos sociais no seu artigo 6º, o qual traz como prioritário o direito à saúde e a proteção a maternidade e à infância (BRASIL, 1988), assim, mais uma vez, trazendo esse respaldo legal em relação à maternidade e a família.

Em continuidade a essa garantia, o artigo 7º, inciso XX, do mesmo diploma legal, trata especificamente dos direitos dos trabalhadores além de outros direitos que visam à melhoria da sua condição social, a proteção da mulher no mercado de trabalho através de incentivos (BRASIL, 1988), estendendo ainda mais a proteção aos direitos sociais das trabalhadoras.

Considerando todos os artigos da Constituição já mencionados os quais dispõe sempre da proteção aos direitos sociais, e que ao confrontar com o artigo 394-A da Reforma Trabalhista percebe-se que há discriminação contra a mulher gestante e lactante, e posteriormente a discriminação contra o nascituro e a criança.

Todavia, podemos identificar que mais uma vez não está de acordo com o que é estabelecido Constitucionalmente, pois é evidente a existência da discriminação e a não promoção do bem de todos, sem preconceitos ou qualquer forma de distinção. Considerando assim, a sua inconstitucionalidade no âmbito social com fundamentos nos artigos da Constituição mencionados.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho partiu do questionamento dos impactos da reforma trabalhista no direito da mulher gestante e lactante em ambiente de trabalho insalubre, e o quanto foi lesivo ao direito das mulheres trabalhadoras, as alterações da legislação trabalhista, mais especificamente o que dispõe o artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que ocorreu através da lei 13.467 de 2017 (Reforma trabalhista). O trabalho permitiu uma análise crítica da lei e os impactos da reforma trabalhista aos direitos e garantias das trabalhadoras e a sua inconstitucionalidade, também permitiu apontar o retrocesso e a supressão desses direitos, ao ser permitido que as trabalhadoras gestantes e lactantes possam laborar em ambiente insalubre, de grau mínimo ou médio, conforme o artigo 394-A, que foi inserida na CLT pela lei 13.467/2017.

Com análise da lei 13.467 de 2017, no seu artigo 394-A, que foi introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é de suma relevância abordar o quanto é importante que os trabalhadores trabalhem em um ambiente, que não apresentem riscos a sua saúde, e o quanto o artigo anteriormente mencionado lesiona o direito da mulher, ao permitir o labor das mulheres gestantes e lactantes em ambiente de trabalho insalubre.



De um modo geral, o presente estudo é essencial para que possamos compreender a importância dos direitos das mulheres, e também seus direitos como trabalhadoras, bem como atentarmos ao que a reforma trabalhista ocasiona a estas, indo na contramão de todas as garantias estabelecidas a elas pela Constituição Federal de 1988. Desta forma, podemos entender que essa matéria é de relevância, e irá contribuir socialmente ao expor os prejuízos e supressão aos direitos da mulher que a lei da reforma ocasiona, e demonstrando que determinada lei lesiona tanto as mulheres trabalhadoras, como a sociedade em um todo, pois também está sendo lesionados os direitos sociais.

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou constatarmos que o labor das trabalhadoras gestantes e lactantes em ambiente de trabalho insalubre, ocasiona prejuízos e supressão aos direitos da mulher, que houve uma série de violações aos direitos da mulher trabalhadora, tais como, o direito à saúde da trabalhadora, a maternidade, e direitos sociais, os quais são protegidos pela Constituição Federal de 1988, até então adquiridos ao longo dos anos, por meio de muita reivindicação e relutância social, de modo geral, não foram somente às trabalhadoras prejudicadas, mas a sociedade como um todo. Constatando assim, o retrocesso dos direitos e a inconstitucionalidade do artigo 394-A da CLT, e a lesividade que esse dispositivo legal ocasiona.

## REFERÊNCIAS

BARRETO, Gabriella Pereira. **A evolução histórica do Direito das mulheres**: Disponível em: < <https://gabipbarreto.jusbrasil.com.br/artigos/395863079/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres> > acesso em 15 de maio de 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 18.ed. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL, **Decreto nº 5.452, DE 1º de maio DE 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em : < [http://www.planalto.go.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.go.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) > Acesso em 27 de maio de 2020.

BRASIL, Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016. **Para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm) > Acesso em 29 de maio de 2020.

BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **A fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm) > Acesso em 29 de maio de 2020.

CARVALHO, Helena Martins, et al. **A proteção à saúde das trabalhadoras gestantes e lactantes: uma análise do artigo 394-a da consolidação das leis do trabalho à luz da constituição federal de 1988 e das diretrizes internacionais de proteção ao trabalho**

**humano.** Disponível em: <[file:///C:/Users/Andressa/Downloads/22386-Texto%20do%20artigo-40128-1-10-20190129%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Andressa/Downloads/22386-Texto%20do%20artigo-40128-1-10-20190129%20(2).pdf)> acesso em 14 de maio.2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO. Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n.º13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho:** 16.ed. São Paulo: LTr, 2017.

GIL, A.C. **Como elaborar projeto de pesquisa:** 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010

LEITE, C.H.B. **Curso de direito de trabalho:** 11.ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

LUZ, Gabriela de Almeida Ribeiro. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Disponível em:< <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm>> acesso em 14 de maio de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Sobre a proteção da maternidade: proteção à saúde.** Disponível em:< [file:///C:/Users/Andressa/Downloads/Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20Relativa%20%C3%A0%20Revis%C3%A3o%20da%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Sobre%20a%20Protec%C3%A7%C3%A3o%20da%20Maternidade%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Andressa/Downloads/Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20Relativa%20%C3%A0%20Revis%C3%A3o%20da%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Sobre%20a%20Protec%C3%A7%C3%A3o%20da%20Maternidade%20(1).pdf)> acesso em 08 de maio de 2020.