



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**VINÍCIUS BASTOS SILVA**

**A REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO DA GESTANTE EM LOCAL  
INSALUBRE**

**LAVRAS-MG  
2022**

**VINÍCIUS BASTOS SILVA**

**A REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO DA GESTANTE EM LOCAL  
INSALUBRE**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras como parte das  
exigências do curso de Bacharelado em  
Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani Guimarães  
Gomes

**LAVRAS-MG  
2022**

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico da  
Biblioteca Central do UNILAVRAS

S586r Silva, Vinícius Bastos.  
A reforma trabalhista e o trabalho da gestante em local insalubr/ Vinicius Bastos Silva; orientação de Giovani Guimarães Gomes. -- Lavras: Unilavras, 2021.  
40 f.

Monografia apresentada ao Unilavras como parte das exigências do curso de graduação em Direito.

1. Reforma Trabalhista. 2. Gestantes. 3. Ambiente insalubre. 4. Direito da mulher. I. Gomes, Giovani Guimarães (Orient.). II. Título.

**VINÍCIUS BASTOS SILVA**

**A REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO DA GESTANTE EM LOCAL  
INSALUBRE**

Monografia apresentada ao Centro  
Universitário de Lavras como parte das  
exigências do curso de Bacharelado em  
Direito.

APROVADO EM 19/10/2022

**ORIENTADOR**

Prof. Me. Giovani Guimarães Gomes/UNILAVRAS

**MEMBRO DA BANCA**

Prof. Pós-Dr. Denilson Victor Machado Teixeira/UNILAVRAS

**LAVRAS-MG  
2022**

*“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito.  
Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes”.*

(Marthin Luther King)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, pela saúde física e mental, por ter me guiado e tornado tudo isso possível.

Aos meus pais, Valéria e Arimateia, por todo apoio, por todo amor, e que um dia eu possa retribuir tudo o que já fizeram e fazem por mim.

Aos meus irmãos, Gabriella e Arthur, que sempre estiveram do meu lado.

À minha namorada, Sabrina, que teve um papel muito importante nessa caminhada, sempre me incentivando e caminhando ao meu lado em busca dos mesmos objetivos.

Por fim, agradeço a todos professores, pelos ensinamentos que levarei para a vida inteira.

*“Alguns homens vêem as coisas como são, e dizem ‘por quê?’ Eu sonho com as coisas que nunca foram e digo ‘Por que não?’”*

(Geroge Bernard Shaw)

## RESUMO

**Introdução:** Constitui um estudo sobre a reforma trabalhista e o trabalho da gestante em locais insalubres, analisando a inconstitucionalidade da alteração na CLT, advinda da Lei 13467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista. **Objetivo:** Será apresentado um breve contexto histórico da inclusão da mulher no ambiente de trabalho, a análise do retrocesso da reforma trabalhista no que tange ao trabalho da gestante em local insalubre. Analisar a proteção da gestante com a chegada da reforma trabalhista, verificar as alterações a respeito da proteção da gestante na reforma trabalhista e explicar as dificuldades encontradas pelas gestantes no ambiente insalubre. **Metodologia:** Com a finalidade de garantir as respostas, o presente trabalho monográfico será realizado através de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. **Conclusão:** Esse estudo nos permitiu conhecer um pouco da história e os direitos das mulheres no ambiente de trabalho, e todas as dificuldades encontradas por elas ao longo de tantos anos em busca de igualdade. Também conhecer os princípios norteadores do direito do trabalho, e princípios constitucionais que estão presentes para garantir a dignidade das trabalhadoras. Através do presente estudo foi possível concluir a inconstitucionalidade da alteração do artigo 394 – A da CLT, onde a reforma trabalhista havia incluído a possibilidade de as mulheres gestantes laborarem em locais insalubre de grau médio e mínimo, sendo necessário a apresentação de um atestado médico para que fossem afastadas.

**Palavras-chave:** reforma trabalhista, ambiente insalubre, gestantes, direito da mulher.

## ABSTRACT

**Introduction:** Constituting a study on the labor reform and work of pregnant women in unhealthy places, analyzing the unconstitutionality of the change in the CLT, arising from Law 13467/2017, better known as Labor Reform. **Objective:** A brief historical context of the inclusion of women in the work environment will be presented, an analysis of the setback of the labor reform regarding the work of pregnant women in an unhealthy place. To analyze the protection of pregnant women with the arrival of the labor reform, verify the respect of the labor protection of pregnant women and explain the conditions of pregnant women in the reform environment. **Methodology:** In order to guarantee answers, this monographic work will be carried out from bibliographic and jurisprudential research. **Conclusion:** This study of history and knows us a little of the history of work, and the difficulties all for them throughout all the years in search of equality. We will also know the guiding principles of labor law and constitutional principles present to guarantee the guiding principles of workers. The present study was possible through the unconstitutionality of the amendment of article 394 - of the CLT, the labor reform of pregnant women included the possibility of giving birth to women in the middle and minimum grades in healthy middle grades, requiring the presentation of a local state so that were pushed away.

**Keywords:** labor reform, unhealthy environment, pregnant women, women's rights.

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

**CLT** – Consolidação das Leis Trabalhista

**SFT** – Supremo Tribunal Federal

**TRT**- Tribunal Regional do Trabalho

**ADI** – Ação Direta de Inconstitucionalidade

**Art.** – Artigo

**CF** – Constituição Federal

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	<b>12</b>
2.1 BREVE CONTEXTO HISTÓRICO.....	12
2.2 DO DIREITO .....	15
2.3 DA GESTANTE .....	18
2.4 A GESTAÇÃO EM AMBIENTE INSALUBRE E A LEI 13.467/2017 .....	19
2.5 CONDIÇÕES INSALUBRES .....	21
2.6 A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS PARA AS GESTANTES NO AMBIENTE INSALUBRE .....	22
2.7 A INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 394-A DA CLT.....	23
2.8 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO.....	25
<b>2.8.1 Princípio da proteção</b> .....	<b>26</b>
<b>2.8.2 Princípio in dubio pro operário</b> .....	<b>27</b>
<b>2.8.3 Princípio da dignidade da pessoa humana</b> .....	<b>28</b>
<b>2.8.4 Princípio da aplicação da norma mais favorável</b> .....	<b>29</b>
2.9 ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS.....	31
<b>3 CONSIDERAÇÕES GERAIS</b> .....	<b>34</b>
<b>4 CONCLUSÃO</b> .....	<b>36</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>37</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A pesquisa discutirá acerca da reforma trabalhista introduzidas no ordenamento jurídico por meio da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), demonstrará o avanço da mulher no mercado de trabalho, verificará as mudanças na proteção da gestante nas reformas trabalhistas, e ilustrará as dificuldades que as gestantes encontram em ambientes insalubres.

Em resposta a essas dificuldades, este estudo explorará o grande retrocesso social da reforma trabalhista, que a doutrina considera uma grande afronta à Constituição e à história da luta pelos direitos, pois trabalhar em condições insalubres desencadeia danos ao trabalhador, a saúde, e principalmente quando está gerando outra vida

Além disso, este estudo buscará conceituar os princípios, especialmente o princípio da proteção, e explicar outros “subprincípios” que dele decorrem, como o princípio in dubio pro operário, e o princípio da aplicação da norma mais favorável, destacando as controversas previsões das gestantes trabalhando em locais insalubres.

Nesse sentido, a pesquisa revelará quais pontos retrógrados da reforma trabalhista que violam o princípio da vedação do retrocesso social, e visa principalmente refletir: Quais violações previstas na reforma trabalhista que violam o direito fundamental de proteção ao trabalho da gestante?

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 BREVE CONTEXTO HISTÓRICO

No período pré-histórico, por volta de 3500 a.C. a terra era povoada por homens e mulheres que, diferentemente do cenário em que vivemos atualmente, não possuíam muitas possibilidades e disponibilidade de recursos. Homens e mulheres realizavam juntos diversas atividades que se faziam necessárias para que pudessem sobreviver e se sustentar. Não havia distinção de gêneros naquela época, o que importava mesmo era a solidariedade para exercer cada função, como observamos na obra de Zuleika Alambert:

Na aurora da humanidade não podemos falar na existência de desigualdades entre o homem e a mulher. Naquele tempo, não existiam povos, nem Estados separados; os seres humanos viviam em pequenos grupos (hordas) e, depois em famílias e tribos. [...] os seres humanos tinham que se manter agregados, solidários entre si, para sobreviver e se defender dos animais ferozes e das intempéries. Quem se marginalizava perecia. Logo, não havia uma superioridade cultural entre homens e mulheres (ALAMBERT, 2004, p. 27).

O patriarcado surgiu a partir da invenção do arado, o que tornou mais provável que um homem dominasse tudo, porque seu trabalho era mais valioso. As mulheres passaram a ser dominadas pelos homens, e com isso desigualdades que antes não existiam, começaram a surgir.

Os primeiros escravos foram observados pela primeira vez no patriarcado, o reino dos homens começou a se destacar e, logo começaram a se tornarem superiores. Isso fez com que as mulheres fossem tratadas como escravas particulares, o que era bom para eles, pois podiam ter certeza da legitimidade de seus filhos, e assim poder continuar seu legado sem questionar (ALAMBERT, 2004).

A história nos conta que, na Idade Média, as mulheres eram vistas como propriedade dos homens e limitadas em tudo o que podiam fazer. O trecho a seguir da obra de Carmem Grisci ilustra bem essa ideia:

Nesta sociedade patriarcal, alicerçada na propriedade privada, a família e a superioridade masculina, além da natureza feminina que possibilita a reprodução,

transformaram as mulheres em elementos de exploração e opressão. (GRISCI, 1994, p.34)

No entanto, devido à desigualdade entre os sexos, uma mulher se destacou na busca pela igualdade, Christine de Pisan, cuja sua determinação por direitos a trouxe à tona nos séculos XIV e XV. Com essa determinação, conseguiram abrir oportunidades antes reservadas apenas aos homens. As mulheres na idade média estavam significativamente envolvidas em ambientes sociais e econômicos, mas os homens ainda superavam as mulheres. (ALAMBERT, 2004).

Já no Renascimento, as pessoas foram impulsionadas por movimentos de busca de mulheres para que pudessem ter acesso aos campos científicos e das artes, mesmo sabendo que essa busca poderia não ser vista como algo relacionado à aquisição de valor social, mas no final, elas poderiam ter acesso à leitura. Infelizmente, esse privilégio só foi concedido aos mais altos escalões da sociedade (MOREIRA; PITANGUY, 2003).

Com o início da Revolução Francesa, as esperanças das mulheres de alcançar a igualdade eram maiores. Itamar de Souza aponta as condições que as mulheres sofrem por suposta incompetência, fato que prevalecia durante o regime antigo:

As reivindicações das mulheres ao longo da Revolução Francesa podem ser resumidas em dois campos: direitos civis e cidadania política. Durante o Antigo Regime, a mulher era inteiramente tutelada, por causa da sua suposta inferioridade fisiológica, moral e intelectual. Verdade é que, sem o acordo do marido, ela não podia realizar ato jurídico nem dispor dos seus bens (SOUZA, 2008).

Durante a Revolução Francesa, o desejo de autonomia e igualdade levou as mulheres a exigirem mudanças na legislação envolvendo casamento, trabalho e até política, mas os legisladores da república excluíram as mulheres da convenção, elas foram reprimidas e não conseguiram conquistar os direitos que desejavam (ALAMBERT, 2004).

Na evolução da história, podemos ver os papéis das mulheres sendo reformulados de acordo com cada momento histórico que foi surgindo ao longo dos

anos. Marcelo Uchôa Ribeiro fala sobre esse momento de mudança no cenário social envolvendo as mulheres:

Não há dúvidas de que a situação social das mulheres melhorou, e melhorou muito, desde o século XIX, quando começaram efetivamente a se organizar os movimentos feministas. Porém, a epopéia de conquistas femininas, ao largo do que ocorre hoje, está eivada de oscilações entre bons e maus momentos, remontando a muitos séculos anteriores à contemporaneidade (RIBEIRO, 2016, p. 25).

O século XIX trouxe a indústria, e com ela a necessidade de mais mão de obra, oportunidade em que mulheres solteiras e de famílias simples conseguiram entrarem na indústria e conquistaram oportunidades que antes eram oferecidas apenas aos homens. Por outro lado, as mulheres de classe média alta trabalhavam como professoras e escritoras (CARVALHO NETO; ANDRADE, 2015).

Para ganhar mais espaço e direitos, e assim diminuir as desigualdades no meio social, as mulheres se uniram, buscando mais poder e repassando a todos as lutas que na qual se encontravam. Muitos movimentos começaram acontecer e assim puderam almejar maiores conquistas.

Os avanços do capitalismo empurraram as mulheres para além da mera produtividade e, à medida que as guerras avançaram, elas começaram a substituir os homens na produção de armas e alimentos, servindo como soldados e guerrilheiras

A revolução socialista ampliou os direitos das mulheres, que anteriormente eram negligenciados e negados, tornando possível até mesmo o divórcio (ALAMBERT, 2004).

Movimentos e conquistas começaram a se espalhar por todo o mundo, sendo assim, diversos países também se adaptaram aos novos padrões para reduzir as desigualdades anteriormente impostas

Os reflexos no Brasil começaram a surgir após a Segunda Guerra Mundial, uma nova visão levou ao rompimento dos paradigmas rígidos adotados na época, e trouxe autonomia às mulheres brasileiras.

O trabalho feminino ficou mais forte na década de 1970, com o resultado da expansão do processo industrial, que proporcionou uma abertura econômica, a

participação das mulheres, reduziu a desigualdade entre mulheres e homens (CARVALHO NETO; ANDRADE. 2015).

As mulheres percorreram um longo e difícil caminho para alcançar as novas conquistas. Toda a história e o caminho percorrido, diante tantas dificuldades, nos fez reconhecer e valorizar cada conquista, e com isso, vemos que não é acaso ou mera sorte. Sanchez preza por toda essa trajetória evidenciando as seguintes posições em sua obra:

No entanto, justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade. (SANCHEZ, 2003, p. 01).

Após muita luta em busca da igualdade entre homens e mulheres, começaram a buscar direitos e garantias, para que seus direitos pudessem ser de fato aplicado perante a sociedade.

## 2.2 DO DIREITO

Como mencionado anteriormente, a busca das mulheres sempre foi pela igualdade entre homens e mulheres. Os movimentos ocorridos levaram várias mulheres Brasileiras a reivindicar seus direitos.

Para entender mais facilmente os fatos, é necessário entender quando se iniciou a relação trabalhista, assim, chegando aos direitos das mulheres no mercado de trabalho.

Com o fim da escravidão, as leis trabalhistas do Brasil começaram a surgir, o que gerou grandes oportunidades de emprego. Os que viviam como escravos, com a nova situação do país, passaram a trabalhar assalariados (ELISA, 2007).

Na nova situação, as normas precisam ser padronizadas e a realidade precisava ser respaldada, de modo a dar mais segurança a essa relação de trabalho. Atendendo às necessidades, em 1943, foi criada a CLT, através do Decreto nº 5.452 de 1943, que foi sancionada pelo Presidente Getúlio Vargas (DELGADO, 2017).

Contudo, a CLT foi uma forma de regular as relações trabalhistas, normas e direitos já existentes, mas a ideia principal foi reunir todas as matérias legislativas, pois as poucas leis que regem tais relações não são suficientes, observa-se um grande número de atualizações sofridas, devido a mudanças constantes no campo de trabalho (BERNARDO, 2013).

Muitos os direitos, foram conquistados pelas mulheres no campo do trabalho e em outras áreas da sociedade, como o direito ao voto em 1937. A Constituição de 1988 prevê a igualdade entre homens e mulheres em direitos e deveres. O autor Luciano Martinez tem as seguintes ideias em sua obra:

No âmbito da problemática decorrente de uma longa história de supostas prevalências e prerrogativas masculinas, o constituinte brasileiro deixou claro, no art. 3º, IV, da Carta Magna de 1988, que entre seus objetivos, estava o de promover o bem de todos, sem preconceitos e sem discriminações. Como se não bastasse tal compromisso, os representantes do povo brasileiro, em seu texto fundamental, garantiram também, no primeiro dos incisos do art. 5º, que homens e mulheres seriam iguais em direitos e obrigações. Entretanto, ressaltou-se que isso seria praticado, nos termos da Constituição (MARTINEZ, 2019, p. 827).

Muitas mulheres saíam em busca de trabalho e acabavam desistindo ou eram forçadas a desistir devido as várias frustrações, muitas vezes sem nem começar, pois o preconceito histórico tem sido uma característica muito marcante. Um dos maiores questionamentos é a respeito de que as mulheres têm condições físicas diferentes das dos homens, e que uma mulher pode engravidar, o que reduziria sua produtividade e, como consequência, resultaria em demissão imediata (ANTONIO, 2011).

Dito isto, notamos que a primeira lei concedida a uma mulher foi no âmbito Estadual, a Lei nº Lei n.º 1.596, de 29 de dezembro de 1.917, na qual amparava as mulheres gestantes e proibiam o trabalho em ambiente industrial no último mês da gestação e 1 mês após o parto. Seguido do Decreto Federal nº 16.300, de 21 de dezembro de 1923, que estabeleceu as mesmas condições e intervalos para realizar a amamentação (ELISA, 2007).

Com o surgimento da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1919, veio para atuar na esfera política, econômica e humanitária e assim, promover mais justiça. A convenção nº 3 e 4 da OIT, foram pensadas e criadas para as mulheres

trabalhadoras na gravidez, e ratificadas pelo Brasil em 1934 pelo Decreto nº 423/35 (ELISA, 2007).

Mais uma conquista importante para as gestantes foi garantida pela Constituição Federal de 1946, que garantiu salário igual, descanso semanal remunerado, férias, jornada de oito horas, salário maternidade, salário superior quando noturno, e outros direitos (MIRANDA, 2007).

Segundo Aarão Miranda, é somente nos textos expressos na Constituição Federal (CF) de 1988 que a desigualdade começa a diminuir.

Na constituição Federal de 1988, o artigo 6º discorre sobre a maternidade “ São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Conforme já mencionado, a CLT está sendo atualizada, e com a chegada da reforma surgiram especificações que regulamentam o trabalho das gestantes em ambientes insalubres.

O artigo 394-A da CLT, alterado pela lei 13.287/2016, exigia o afastamento das gestantes que exerçam funções insalubres, devendo ser colocadas em local sadio ou afastadas, durante a gestação. Tais modificações tinham a finalidade de proteger as gestantes e seus filhos durante a gestação até o pós-parto.

Raimundo Simão de Melo mostra o quanto pode ser prejudicial à gestante e ao nascituro laborar em ambiente insalubre:

[...] o trabalho de grávidas e lactantes em ambientes insalubres poderá afetar não apenas a trabalhadora, mas os recém-nascidos e mesmo os futuros seres humanos, promovendo-se com isso padrão predatório da força de trabalho já antes do nascimento dos futuros trabalhadores, quando começarão a ser atingidos por agentes contaminantes de adoecimento (MELO, 2017).

Princípios importantes começam a ser respeitados para proteger a vida, a saúde e o período pelo qual a mulher deve passar para alcançar a maternidade. Tudo isso é necessário para alcançar uma conciliação entre o ambiente de trabalho e a maternidade (PEREIRA, 2018).

Diante de tantas mudanças, tornou-se mais importante a proteção de gestantes e fetos, o que dá mais garantias para a aplicação da legislação sobre os direitos das gestantes.

É importante ressaltar que o nascituro tem proteção desde a sua concepção, o que acarreta um direito em relação às gestantes, de não serem expostas a circunstâncias insalubres. Sobre esta questão, Benedita Chaves diz:

Preocupamo-nos com o nascituro por reconhecermos que, mesmo antes do nascimento, o maior valor do ser humano é a vida e, por isso, enfatizamos a necessidade da responsabilidade, por todos os seres humanos, pela sua tutela e proteção e, se assim não for, ficará comprometida a garantia da vida das gerações vindouras (CHAVES, 2000, p. 56).

A relação de trabalho foi estabelecida e regulamentada, e com a sanção da CLT, a mulher que antes estava sem direitos passou a ser reconhecida, e até recebeu um capítulo dedicado a elas, com o objetivo de protegê-las. A gestante recebeu apoio que antes não existia e agora sustenta ela e o feto. Elas ganharam estabilidade e uma maior sensação de segurança, podendo realizar suas vontades pessoais em paralelo com sua vida profissional, sem deixá-las vulneráveis ou se preocupando com que sua vida pessoal afete sua vida profissional (ANTONIO, 2011).

### 2.3 DA GESTANTE

Para o início da vida humana, a mulher deve passar pelo período de gestação, o desenvolvimento do feto, desde a concepção até o nascimento de um recém-nascido, que pode durar em média 40 semanas (CARVALHO, 2018).

As mulheres que estão passando pela gravidez experimentam muitas mudanças que vão desde físicas até psicológicas. As que trabalham e ainda tem a responsabilidade de manter financeiramente o lar, ainda vão ter que se preocupar com coisas além da gravidez em si, e com o que vai acontecer depois que o bebê nascer (TEREZA, 2013).

É necessário no acompanhamento das gestantes, o chamado pré-natal. O objetivo é monitorar a saúde de gestantes e fetos, que passam por mudanças rápidas (CALIFE, 2010).

No ambiente profissional, as gestantes devem ser dispensadas de determinadas funções, e até mesmo suspensas algumas atividades, para proteger o bebê e a mãe, de modo a proteger melhor a saúde da gestante, por isso é recomendável ficar longe de locais insalubres, ou no caso de uma atividade considerada prejudicial (PICCININI, 2008).

Posto isso, percebe-se que uma atenção especial precisa ser dada à gestante, prestando-lhe toda assistência para que ela possa passar por essa fase de forma saudável, garantindo que ela e seu filho que seus direitos sejam garantidos.

#### 2.4 A GESTAÇÃO EM AMBIENTE INSALUBRE E A LEI 13.467/2017

A lei que regulamenta a reforma trabalhista estabelece que as empregadas grávidas podem trabalhar em locais insalubres, eventualmente podendo ser afastada, porém necessariamente deverão apresentar um atestado médico.

O artigo 394-A da CLT, passa a dispor o seguinte:

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.

§1º .....

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.” (NR)

No entanto, a legislação anterior previa que a gestante fosse afastada em qualquer grau de insalubridade. Atualmente, os afastamentos ocorrem apenas nos chamados níveis máximos de insalubridade. Nos níveis médios ou mínimos de

insalubridade, somente será afastada quando as trabalhadoras apresentarem atestado de médico recomendando o afastamento no período de gravidez (RODRIGUES, 2017).

Essa questão foi causa de diversos problemas no ordenamento jurídico e, portanto, se tornou objeto da Ação Direta Inconstitucional (ADI) n. 5.938. O Supremo Tribunal Federal, por maioria de votos, declarou inconstitucionais os dispositivos da Lei introduzidos pela reforma trabalhista, que permitiam as mulheres de laborar em ambientes insalubres em algumas hipóteses.

Essa é uma preocupação que os legisladores devem se preocupar, pois permitir que as gestantes trabalhem em um ambiente impróprio, pode causar sérios danos ao feto.

De acordo com o Relator, o Ministro Alexandre de Moraes iniciou sua posição relacionada à ADI n. 5938 (2019), dizendo:

A norma em questão vulneraria dispositivos constitucionais sobre proteção à maternidade, à gestante, ao nascituro e ao recém-nascido (arts. 6º, 7º, XXXIII, 196, 201, II, e 203, I, todos da Constituição Federal); violaria a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF) e o objetivo fundamental da República de erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III, da CF); desprestigiaria a valorização do trabalho humano e não asseguraria a existência digna (art. 170 da CF); afrontaria a ordem social brasileira e o primado do trabalho, bem-estar e justiça sociais (art. 193 da CF); e vulneraria o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado (art. 225 da CF). Além dos preceitos constitucionais citados, aponta violação do princípio da proibição do retrocesso social. (ADI 5938, 2019)

Por conseguinte, entendimento que preponderou na votação foi de que “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher” contida no artigo 394-A, incisos II e III da CLT violou as proteções constitucionais da maternidade e da criança (STF, 2019).

Locais insalubres apresentam fortemente as seguintes condições: frio, ruído, calor, radiação, vibração ou agentes químicos, etc. Os funcionários que estão sujeitos a esses locais para o desempenho de suas funções, e ao tempo de exposição estão condicionados a problemas em sua saúde imediatamente ou a longo prazo.

O adicional de insalubridade é, uma forma de compensar os empregados pelos danos causados pela exposição, e uma forma de os empregadores evitarem o maior tempo de exposição possível de seus funcionários.

No que diz respeito à exposição das gestantes a ambientes de trabalho insalubre, é questionável se a proteção da mulher e do feto seria garantida, pois os médicos podem não ter o conhecimento necessário de segurança do trabalho e não iriam checar os locais de trabalho, dessa forma, como emitir um atestado médico sem conhecimento do local.

Portanto, se o médico declarar no atestado confirmando que sua paciente poderia laborar em condições insalubres sem prejudicar a ela e a saúde do feto, será responsabilizado civil e criminalmente.

Logo, é de suma importância que se observe o princípio da proteção para proteger a parte mais vulnerável da relação de trabalho. No entanto, de acordo com o raciocínio do Ministro Alexandre de Moraes em seu voto, ele também afirmou: “A proteção da gestante ou lactante em relação ao trabalho em local insalubre é considerada um importante direito social instrumental para a proteção da mulher e da criança” (BRASIL, 2019).

## 2.5 CONDIÇÕES INSALUBRES

Dentre as inúmeras atividades de trabalho realizadas, percebe-se que cada uma delas atendem a finalidades diferentes. Diante dessa realidade, é necessário realizar atividades que nem sempre são prazerosas, mas se tornam indispensáveis conforme a necessidade. Certos aspectos podem levar à caracterização de determinadas atividades no trabalho como insalubres, ou seja, aquelas que causam danos à saúde dos colaboradores que as desenvolvem (BARRETO, 2015).

A natureza da atividade insalubre cria exposição ao trabalhador, portanto a lei cria uma compensação adicional para esse empregado quando o nível de exposição é superior ao nível de exposição estabelecido. A compensação adicional será integrada à remuneração devido ao desgaste sofrido pela prática da atividade de trabalho (BARRETO, 2015).

Os adicionais tiveram origem na Inglaterra, onde a Revolução Industrial do século XVIII foi precursora de um movimento que buscava regulamentações legais sobre o assunto. Nesse cenário, foi verificado que existiam ambientes no trabalho que ofereciam risco ao trabalhador. Os trabalhadores da época trabalhavam em condições

desumanas com cargas de trabalho absurdas, além das precárias instalações ambientais e saneamento básico, esses locais estavam em situação deplorável e os trabalhadores apresentavam uma clara falta de dignidade (TERESA, 2018).

O pagamento do adicional de insalubridade destina-se a compensar os danos graduais à saúde física e mental, a fim de minimizar os danos causados pela atividade.

A determinação do grau de insalubridade previsto na CLT é de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, que aprova o quadro de atuação, definindo quais características estão enquadradas, limites de exposição e por quanto tempo é permitido permanecer exposto a substâncias nocivas à saúde sob essas condições

Pode-se observar que a exposição tem impacto na saúde dos trabalhadores, e os níveis de exposição são divididos em níveis máximos, médios e mínimo, sendo cada adicional proporcional a exposição aos níveis, sendo de 40%, 20% e 10%, de acordo com cada característica.

## 2.6 A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS PARA AS GESTANTES NO AMBIENTE INSALUBRE

A reforma trabalhista que alterou a CLT, buscou adequar a legislação às novas relações trabalhistas que surgiram ao longo dos anos para a geração de novos empregos. No entanto, a nova previsão fica aquém das expectativas, pois a informalidade aumentou significativamente nos últimos anos.

Alguns doutrinadores têm encarado a reforma proposta como uma afronta aos princípios básicos da legislação, e também têm defendido a ideia de um retrocesso nos direitos trabalhistas, principalmente no que diz respeito aos direitos das gestantes, conforme observado anteriormente.

Ao longo da história, as mulheres lutaram pelo reconhecimento no mercado de trabalho, promovendo a conformidade entre os homens e mulheres nos termos do artigo 5º, I da Constituição Federal de 1988, visando eliminar a discriminação.

Os direitos pelos quais as mulheres lutaram são fruto de anos de intensa luta social e devem ser defendidos e protegidos para evitar a flexibilização de direitos.

Logo, o julgamento da ADI 5938 é uma resposta significativa aos dispositivos de reforma já mencionados. Em seu voto a Ministra Rosa Weber também se referiu à

história legislativa dos direitos trabalhistas das mulheres no Brasil e no mundo, segundo seu posicionamento tratava-se da proteção da gestante no trabalho, nesse sentido a primeira norma possui mais de 90 anos de idade, e caracteriza as normas que determinam a probabilidade das gestantes trabalharem em ambientes insalubres, como uma frustração social, afirmando:

A maternidade representa para a trabalhadora um período de maior vulnerabilidade devido às contingências próprias de conciliação dos projetos de vida pessoal, familiar e laboral. Dessa forma, os direitos fundamentais do trabalhador elencados no artigo 7º “impõem limites à liberdade de organização e administração do empregador de forma a concretizar, para a empregada mãe, merecida segurança do exercício do direito ao equilíbrio entre trabalho e família” (STF, 2019).

Portanto, é direito das gestantes e lactantes trabalhar em um ambiente de trabalho saudável para que sua saúde não seja comprometida.

Assim, percebe-se que as gestantes que trabalham em ambientes insalubres são, sem dúvida, prejudicadas, e não apenas as mulheres, mas principalmente aos fetos e crianças em fase de amamentação.

Dessa forma, os direitos já citados anteriormente relacionados aos princípios fundamentais, devem ser respeitados, mantidos e assegurados para que se perpetuem no ordenamento jurídico de forma a não afetar negativamente os direitos humanos e os princípios fundamentais.

## 2.7 A INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 394-A DA CLT

Constatamos que as proteções constitucionais previstas visam assegurar os princípios que norteiam as relações de trabalho e preservam o bem-estar e a saúde dos indivíduos para trabalhar em um ambiente mais digno.

As atividades de trabalho realizadas em ambiente insalubre podem ser exercidas por homens e mulheres, pois ambos são iguais em direitos e deveres, conforme determina a Constituição. No entanto, as mulheres grávidas não devem realizar atividades nesses locais, algo que já é entendimento do STF.

Após a reforma, o texto da CLT em seu artigo 394-A, havia 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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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.

O artigo citado sofreu várias mudanças, sendo 3 mudanças em três anos, além da decisão do Supremo Tribunal Federal, para fazer as alterações. Em um primeiro momento, os legisladores acrescentaram o artigo 394-A à CLT por meio da Lei nº 13.287/2016, que determina que as gestantes deveriam ser afastadas e exercer suas atividades em ambiente saudável.

Em 2017, foram feitas reformas por meio da Lei nº 13.467/2017, alterando o texto que anteriormente dispunha que as gestantes trabalhassem em ambientes com exposição média e mínima, enquanto as lactantes podiam trabalhar em todas as circunstâncias, e que só seriam afastadas com a apresentação de um atestado médico. A Medida Provisórias nº 808/2017, que dá a possibilidade permanência ao atestado, perdeu sua validade, tornando o texto antigo novamente válido (SIVOLELLA, 2019).

Sivolella, também destacou que, por criar tantas inconsistências, acabou gerando um sentimento de insatisfação que levou a Confederação Nacional dos trabalhadores a propor uma ação direta de inconstitucionalidade do conteúdo do art. 394-A, incisos II e III, que se referem: “quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” (SIVOLELLA, 2019).

A ação movida argumenta que o texto é incompatível com a Constituição e acaba por ferir a proteção oferecida pelos art. 6º, conforme declarado na ADI 5.938/DF da seguinte forma:

Os demandantes argumentam que as regras violariam a proteção constitucional da maternidade, às gestantes nascituros e recém-nascidos. (arts. 6º, 7º, XXXIII, 196, 201, II, e 203, I, todos da Constituição Federal); violaria a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF) e o objetivo fundamental da República de erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III, da CF); desprestigiaria a

valorização do trabalho humano e não asseguraria a existência digna (art. 170 da CF); afrontaria a ordem social brasileira e o primado do trabalho, bem-estar e justiça sociais (art. 193 da CF); e vulneraria o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado (art. 225 da CF). Além dos preceitos constitucionais citados, aponta violação do princípio da proibição do retrocesso social. (ADI 5938)

O Ministro Alexandre de Moraes, considerou o trecho “quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” inconstitucional por estar em desacordo com os direitos das mulheres e crianças.

Em seu voto, o ministro mencionou o art. 6º da Constituição Federal e destaca como essa relação fundamenta diversos direitos sociais instrumentais. A Ministra referiu-se ainda ao artigo 7.º, que prevê a proteção do mercado de trabalho das mulheres, e normas que refletem sobre questões de saúde.

Em seu voto, o ministro afirmou que as proteções em discussão têm relação à proteção dos direitos sociais protetivos, tanto para as mulheres quanto para as crianças.

Na declaração, o Relator lembrou que esse direito é considerado de dupla titularidade e de natureza inalienável. Desse modo, destaca-se que a norma constitucional não foi preservada no trecho que está sendo analisado frente a Carta Magna, o que acabou por ferir a lei maior. O ministro deixou claro em seu voto que essa inconsistência nas regras acabou por obrigá-lo a votar a inconstitucionalidade do trecho na análise.

Em resposta à declaração de proibição de retrocesso, o ministro Lewandowski observou que era nítida a conduta inconstitucional, assim, impedindo novos avanços. Por fim, parabenizou o Relator pela decisão de conceder a liminar.

## 2.8 PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO

A CLT, em seu artigo 8º, caput, permite que os princípios tenham a função de integrar e preencher lacunas jurídicas quando interpretada pelas autoridades, conforme segue:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela

jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Quando questionamos a função dos princípios no direito do trabalho, Amauri Mascaro Nascimento entende que: "É a integração das lacunas. Na ausência de lei, jurisprudência ou regras contratuais, os princípios devem servir de base para que os conflitos sejam solucionados" (NASCIMENTO, 2001, p. 466).

O princípio é o começo de algo. Como dito anteriormente, as leis precisam ser interpretadas e aplicadas de acordo com os princípios jurídicos, a fim de buscar a harmonia necessária ao melhor uso de seu conteúdo, seja por legisladores ou intérpretes.

Como dito anteriormente, as leis precisam ser interpretadas e aplicadas de acordo com os princípios, a fim de buscar a harmonia necessária ao melhor uso de seu conteúdo, seja por legisladores ou intérpretes. De acordo com Arnaldo Sussekind:

Princípios são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões. (SUSSEKIND, 1999, p. 56)

### **2.8.1 Princípio da Proteção**

O princípio da proteção tem é considerado um princípio básico na relação do trabalho, e se tornou um dos princípios mais importantes entre todos os princípios, gerando muitos questionamentos entre as doutrinas.

O princípio acima citado, é específico do direito do trabalho, todavia, advém da Constituição Federal, e por esse motivo é tão importante.

A premissa desse princípio é que, por ser o empregador detentor do poder econômico e, portanto, estar em posição elevada, o empregado obterá, portanto, vantagem jurídica ao buscar uma igualdade entre as partes.

Pode-se argumentar que é por meio desse princípio que o Estado intervém, ajudando nos interesses dos trabalhadores para evitar abusos por parte dos empregadores, dando proteção mínima a essas relações, o que outros autores chamam

de princípio da irrenunciabilidade, onde os trabalhadores não podem renunciar dos seus direitos.

Sobre esse princípio, DELGADO:

o princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente". (DELGADO, 2001, p.23)

O referido princípio é tão importante, que uma parte da doutrina caracteriza ele como o princípio que conduz o direito do trabalho.

### **2.8.2 Princípio in dubio pro operário**

O princípio in dubio pro operário trata de que, se houver alternativa à interpretação da norma em determinada situação, o executor deve sempre interpretá-la da forma que melhor beneficie o trabalhador, desde que não vá contra a manifestação do juiz e também não se trate de matéria probatória.

Diante deste princípio, pode-se dizer que ele tem o objetivo de proteger a parte mais frágil da relação jurídica, que no caso é o trabalhador.

Alguns autores acreditam que o princípio acima não se aplica, dentre eles Manoel Antônio Teixeira Filho, vejamos:

o princípio in dubio pro operario não incide em matéria de apreciação da prova [...]. Convém frisar: ou se prova ou não se prova. Se em determinado caso, entretanto, as provas forem insuficientes (de ambos os lados), o resultado do provimento jurisdicional deve ser desfavorável a quem incumbia o *onus probandi*. (TEIXEIRA FILHO, 1991, p. 141/142)

Compreende-se, portanto, que a aplicação do princípio do in dubio pro operario na interpretação da norma mais favorável, apesar das divergências doutrinárias, se consolidou na prática.

Assim, o princípio do *in dubio pro operário* deve ser aplicado à definição da responsabilidade probatória, enfraquecendo o velho ditado de provar ou não provar. Um exemplo típico é a relação probatória entre as partes no processo trabalhista, mesmo quando a prova não existe. Nesse caso, ainda que o juiz utilizasse os princípios da persuasão racional para formar sua convicção, ele teria o poder de aplicar o princípio do *in dubio pro operário* na avaliação da prova.

### **2.8.3 Princípio da dignidade da pessoa humana**

Trata-se de um princípio constitucional, de importante relevância para o estudo do direito do trabalho, seguindo a linha dos princípios da boa-fé e razoabilidade. Embora seja considerado um princípio geral do direito, e um princípio maior da Constituição da República, foi elencado por alguns autores como um princípio específico do direito do trabalho. (RESENDE, 2020).

Entende-se pelo princípio da dignidade humana a noção de que o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo. Veda-se, assim, a coisificação do homem, e, no caso específico do direito laboral, a coisificação do trabalhador.

Em outras palavras, não se admite seja o trabalhador usado como mero objeto, na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital. (RESENDE, 2020, p. 21).

A dignidade refere-se essencialmente à pessoa enquanto indivíduo, requisito a que o sujeito não pode renunciar por ser um atributo muito pessoal, inalienável e inegociável. Sobre o assunto, Augusto César Leite de Carvalho documenta a dignidade do ser humano, no que concerne ao direito, não a partir das ações do agente ou da forma como ele age, mas dos atributos inerentes à personalidade individual.

a palavra dignidade possui tríplice sentido, pois qualifica, à primeira vista, um modo de proceder e também a pessoa que assim procede: o sujeito é digno porque se comporta dignamente. O seu terceiro sentido – o único que nos interessa de imediato – não deriva de uma conduta, nem mesmo de um padrão de conduta, senão de uma qualidade inerente ao ente, homem ou mulher, não importando seu modo de conduzir-se. (CARVALHO, 2018, p. 15)

Neste caso, dentro dos limites do direito do trabalho, a dignidade é afrontada por não respeitar as regras de proteção ao trabalhador, especialmente quando se trata de inferir jornada de trabalho. Nesse sentido, Augusto César Leite de Carvalho destaca:

A dignidade da pessoa humana estaria malferida sempre que o limite razoável de fadiga, abstratamente considerado, fosse excedido para o homem ou a mulher que estivessem a prestar trabalho. (CARVALHO, 2018, p. 17)

Ressalte-se que a jurisprudência admite inclusive a caracterização de dano existencial, pois o empregado passa por jornada exaustiva, sendo o trabalhador inclusive privado do convívio social e de sua família.

Nessa perspectiva, Gabriela Neves Delgado destaca o impacto contemporâneo decisivo do reconhecimento constitucional do princípio da dignidade da pessoa humana na dimensão social dos trabalhadores:

Ora, a concepção contemporânea de dignidade humana envolve, sem dúvida, a dimensão social do indivíduo, vez que é inviável supor-se a presença do respeito à dignidade sem um ser humano radicalmente excluído de qualquer inserção socioeconômica na sociedade. (DELGADO, 2006, p.223)

De fato, a dignidade em si reflete a integridade dos valores físicos e morais, e todos são protegidos como existem no mundo e devem ser tratados igualmente com respeito e consideração, sem qualquer tentativa de ser visto como uma coisa.

Obviamente, as medidas de proteção que visam respeitar a existência das pessoas, inclusive dos trabalhadores, também estão inseridas no ordenamento jurídico da dignidade da pessoa humana, em consonância com o princípio da inviolabilidade do direito à vida, que também diz respeito ao direito a um ambiente de trabalho seguro.

Portanto, essas premissas devem nortear todo o ordenamento jurídico nacional para demonstrar que, além de respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana, o ordenamento jurídico interno efetivamente coloca a pessoa humana no centro do direito.

#### **2.8.4 Princípio da aplicação da norma mais favorável**

De acordo com este princípio, a hierarquia das regras aplicáveis não se aplica necessariamente ao direito do trabalho, ou seja, se duas ou mais regras se aplicarem ao mesmo caso concreto, deverá aplicar-se aquela que for mais benéfica para o trabalhador, independentemente de seu posicionamento na escala hierárquica. (RESENDE, 2020)

Para Ricardo Resende ainda, a identificação da norma mais favorável se dá mediante critérios de comparação entre as normas existentes que versem sobre o objeto da controvérsia, sendo eles:

- a) **Teoria da acumulação:** seleciona-se, em cada uma das normas comparadas, os dispositivos mais favoráveis ao trabalhador;
- b) **Teoria do conglobamento:** toma-se a norma mais favorável a partir do confronto em bloco das normas objeto de comparação, isto é, busca-se o conjunto normativo mais favorável;
- c) **Teoria do conglobamento orgânico ou por instituto:** extrai-se a norma aplicável a partir de comparação parcial entre grupos homogêneos de matérias, de uma e de outra norma. Esta teoria é mencionada por Alice Monteiro de Barros como a utilizada pelo ordenamento brasileiro, a partir da menção ao disposto no art. 3º, II, da Lei nº 7.064/19829;
- d) **Teoria da adequação:** considera-se o diploma normativo mais adequado à realidade concreta. Ex.: uma convenção coletiva prevê grandes vantagens a determinada categoria, dada a existência, na base territorial, de grandes empresas atuando no ramo. Diante da insuficiência econômica de uma pequena empresa do mesmo ramo, esta pactua com o sindicato da categoria profissional um acordo coletivo de trabalho com vantagens adequadas à sua realidade. Neste caso, dever-se-ia escolher o acordo coletivo, pois é adequado ao fato social. Parece-me que o legislador caminhou neste sentido ao dar nova redação ao art. 620 da CLT (Lei nº 13.467/2017);
- e) **Teoria da escolha da norma mais recente:** advoga que a negociação coletiva se dá a partir do fato social, que muda constantemente. Dessa maneira, a norma aplicável seria sempre a mais recente, pois consentânea com o fato social atual.

A partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, esses critérios para determinação das normas mais favoráveis serão muito importantes, principalmente no caso de conflitos entre normas jurídicas internas e normas internacionais ratificadas. (RESENDE, 2020)

No entanto, é importante ressaltar que se houver duas normas aplicáveis, uma autônoma (norma coletiva) e outra heterônoma (lei), e somente se esta última incidir sobre uma das matérias elencadas no artigo 611-B da CLT, bem como a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, deve utilizar o critério da acumulação, pois para tais matérias a legislação trabalhista é obrigatória e não permite cumprimento parcial ou derrogação. Desta forma, a lei será aplicada como nível mínimo de civilização e a mais benéfica provisão de normas coletivas. (RESENDE, 2020)

## 2.9 ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS

Diante do fato das gestantes continuarem desenvolvendo as atividades laborais em ambientes insalubres, os tribunais apreciaram os conflitos que envolvem os danos causados a elas, logo, diante da realidade, temos uma jurisprudência cada vez mais consolidada a respeito do assunto.

Sobre essa questão, observamos que a jurisprudência tende a proteger a maternidade e a vida da criança, defender direitos individuais e conferir maior validade social aos direitos. No entanto, mesmo com todo o apoio para as gestantes, há quem ignore a legislação e acabe cometendo violações de direitos.

Diante da situação insatisfatória, o julgamento proferido pela sexta turma do TRT da terceira região é o seguinte:

No caso em tela, a única testemunha ouvida nos autos, [...], comprovou as alegações contidas na petição inicial de que a reclamante engravidou em meados de junho de 2009 e, em razão disso, começou a passar muito mal, sentindo dores fortes, requerendo ao seu superior hierárquico, Sr. Guilherme, que a colocasse para operar outra máquina, porquanto aquela em que ela trabalhava lhe exigia esforços físicos (carregamento de pesos) e contato com produtos químicos. Afirmou, ainda, a depoente que ouviu por diversas vezes a autora, de posse de atestados médicos, solicitar ao Sr. Guilherme que a remanejasse de função, obtendo como resposta que 69 se tratava de frescura de mulher e que, no setor, somente deveriam trabalhar homens. Prosseguiu a testemunha declarando que, em determinado dia, a autora faltou ao serviço e, por consequência, apresentou atestado médico ao prelado superior hierárquico, o qual, mais uma vez, afirmou se tratar de frescura, dando início a um bate-boca, que culminou em um quadro nervoso da autora, vindo a sofrer um quadro de hemorragia e a ser encaminhada para a enfermaria e, em seguida, para o hospital local. Em decorrência do fato, disse que o médico particular da autora lhe forneceu atestado com diagnóstico de gravidez de alto risco e, somente depois disso, ela foi transferida para outro setor (fls. 184/185). [...]. A perícia realizada in casu [...] apurou que a autora trabalhava exposta a agentes

insalubres, químicos (solventes) e físicos (calor), sem utilização de EPI's necessários para o desempenho das atividades (fl. 140). Desse modo, fica evidenciado que houve conduta abusiva da ré, ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, porquanto tratou a autora de forma discriminatória em razão de ser mulher e de seu estado gravídico, o que é frontalmente rechaçado pelo ordenamento jurídico. Além disso, a ré insistiu em não transferir a autora de função, o que, em razão das condições de saúde apresentadas pela gestante, era-lhe de direito, conforme art. 392, § 4º, I, da CLT. Esse direito somente lhe foi concedido após episódio grave de hemorragia ocasionado pelo seu nervosismo em face da conduta abusiva de seu superior hierárquico. (MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Recurso Ordinário n. 0000565-73.2011.5.03.0129. 2012).

Com a vinda da ADI 5.938, consolidou-se e concretizou-se a valorização de um direito fundamental que era considerado de segunda geração, ou seja, foi reconhecido um direito fundamental que sofreu várias alterações e ao longo do tempo e gerava inseguranças, fazendo com que as mulheres a desistissem de seus direitos.

Na jurisprudência, podemos perceber que há apoio na indenização por danos morais e na propositura de ações judiciais, para que seja constituída a responsabilidade civil do empregador, que expôs gestantes em atividades laborais em locais impróprios nesse período.

Referente ao posicionamento de alguns tribunais, relativo a gestante, que obteve a proteção prevista na legislação, quando após o nascimento do filho, estando amamentando, esta é a decisão do TRT da 4ª turma recursal:

A 4ª Turma Recursal do Rio Grande do Sul decidiu, por unanimidade, dar provimento ao recurso da parte autora, nos termos do voto do (a) Relator (a).  
(TRF-4 - RECURSO CÍVEL: 50632297020194047100 RS 5063229-70.2019.4.04.7100, Relator: CAIO ROBERTO SOUTO DE MOURA, Data de Julgamento: 10/11/2020, QUARTA TURMA RECURSAL DO RS)

Percebe-se que há jurisprudência a favor das partes mais vulneráveis da relação trabalhista, ações são tomadas para fortalecer o ordenamento jurídico e garantir maior proteção aos direitos das gestantes.

Essas mudanças tendem a alterar histórias, reconstruir as relações de trabalho, tornar as formas de trabalho mais dignas, preservar o bem-estar social e restaurar a legitimidade das reivindicações (BARBOSA, 2019).

A decisão do STF sobre a ADI 5.938 pode ser considerada um avanço, porém, por se tratar de um assunto bastante simbólico e que mudou diversas vezes em um curto espaço de tempo, há pouco debate sobre a importância de tais questões, o que se tornam, mais susceptíveis a violação dos direitos. Verificações são claramente necessárias para garantir a validade da especificação, para que os conflitos desnecessários sejam descartados.

### 3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

A reforma trabalhista foi uma alteração da CLT. Com as reformas, os direitos de alguns trabalhadores brasileiros, bem como as responsabilidades das empresas, mudaram.

O objetivo primordial defendido pelos legisladores, é a busca da igualdade entre as mulheres e os homens no ambiente de trabalho, o que não foi alcançado com as mudanças introduzidas na CLT, e ainda, as alterações foram contra os direitos fundamentais consagrados na Constituição Federal.

Esta reforma alterou diversos pontos na CLT, e um deles foi a possibilidade das gestantes trabalharem em locais insalubres em graus médios e mínimos.

Não há de se dizer que não há necessidade de mudar a legislação. Mas do jeito que foi alterado, sem organização, cheio de contradições, seus resultados podem ser completamente diferente do que era esperado.

Assim, as alterações no direito do trabalho, devem ser realizadas buscando uma melhora, e um equilíbrio, preservando os direitos fundamentais das mulheres e levando em consideração toda a história e luta, e não indo contra os direitos e prejudicando as trabalhadoras.

Através da (ADI) n. 5.938, o Supremo Tribunal Federal, por maioria de votos, declarou inconstitucionais os dispositivos da Lei introduzidos pela reforma trabalhista, que permitiam as mulheres de laborar em ambientes insalubres em algumas hipóteses.

A inclusão da mulher no mercado de trabalho, foi fruto de muita luta para que hoje, pudessem ter seus direitos garantidos e seu espaço no mercado de trabalho.

Observa-se que as mulheres, desde o início dos tempos sempre tiveram muitas dificuldades no ambiente de trabalho, pois eram discriminadas e tratadas de maneira inferior.

Não pairam dúvidas de que o papel da mulher no ambiente profissional é de extrema importância. No entanto, quando estas se tornam mães, há a necessidade de proteção do Estado à gestante e ao nascituro, a fim de conciliar a vida profissional e materna.

Para conciliar a maternidade com o trabalho, foi preciso adequar a legislação para que isso fosse possível. Portanto, a própria Constituição Federal menciona a

proteção à maternidade no rol dos direitos fundamentais, e a legislação complementar deve garantir essa proteção na prática.

Assim, com a reforma trabalhista, surgiu a necessidade de apresentar um atestado médico quando o nível de insalubridade for é mínimo ou médio. De acordo com a análise do STF, a alteração foi declarada inconstitucional por violar as proteções à maternidade.

Neste sentido, a atividade desenvolvida pela trabalhadora deve ser ajustada e, caso não exista esta opção, deve ser afastada com o devido pedido do auxílio maternidade de acordo com o disposto na Lei trabalhista.

## 4 CONCLUSÃO

Conforme estudado nesta monografia, as gestantes que trabalham em locais insalubres têm o direito de realocação a fim de preservar a própria saúde e a vida e o desenvolvimento de seus filhos.

É possível observar as trajetórias que as mulheres seguiram em sua luta pelo direito de ingressar no mercado de trabalho. Foram apontados movimentos que acabaram por chamar a atenção do mundo para a necessidade de mais mão de obra, resultando em novas leis para apoiar e dar maior segurança às mulheres nas relações laborais. Diante do preconceito contra as gestantes, surge uma nova concepção para que os direitos constitucionais à maternidade, à vida e ao trabalho fossem protegidos.

Foi discutido também a importância de os trabalhadores terem um local de trabalho com condições adequadas para laborarem com dignidade, pois muitos empregos são considerados insalubres. Como homens e mulheres têm direitos iguais, ambos podem prestar serviços considerados insalubres, a questão é que quando a mulher estiver grávida é um direito dela não laborar nesse tipo de ambiente, sendo necessário que seja afastada para manter sua saúde e a saúde do feto. Diante disso, o Estado se vê obrigado a se posicionar na proteção dessas mães e seus filhos.

No que diz respeito aos princípios, os princípios do direito do trabalho têm claramente uma função explicativa e normativa na ciência jurídica, cuja finalidade é proteger não apenas os trabalhadores, mas os direitos consagrados em nosso ordenamento jurídico.

Desde que a reforma foi implementada, sua finalidade foi muitas vezes discutida, pois não atingiu seu objetivo principal, que é combater o alto desemprego, pelo contrário, pesquisas mostraram que o número de trabalhadores informais nos últimos anos, e a alteração que permitia as mulheres gestantes a laborarem em local insalubre de níveis médios e mínimos é considerado um bom exemplo de um retrocesso social.

A legislação brasileira se posicionou sobre essa questão bastante simbólica após muita discussão e incerteza, a ADI 5.938 trata da proteção das gestantes que trabalham para que não se sintam ameaçadas, assim exigindo os seus direitos para que possam ser realocadas em um ambiente digno e inofensivo à sua saúde, sem a necessidade de apresentação de atestado médico.

## REFERÊNCIAS

ALAMBERT, Zuleika. **A Mulher na História, a história da Mulher**. Abaré: Fundação Astrojildo Pereira, 2004.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente: direito humano e fundamental**. São Paulo: LTr, 2016.

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline (2003), **O que é feminismo?** São Paulo: Brasiliense.

ANTONIO, Edinaldo Oliveira Souza. Mulheres operárias e luta jurídica pela proteção à maternidade em Comarcas do Recôncavo baiano (1943-1949). **Revista do CDHIS**. 2011. Disponível em: <http://200.19.146.79/index.php/cdhis/article/view/13293/9494>. Acesso em: 16.08.2022.

BARBOSA, Marina Miranda. **O trabalho da mulher e da lactante em condições insalubres: repercussões da Lei nº13.467/2017 e o julgamento da ADI 5938**. Repositório Digital da UFPE. 2019.

BARRETO, Rafael Ramos. Insalubridade. **Revista Febrac**. 2015. Disponível em: <<https://silo.tips/download/publicacao-da-federaao-nacional-das-empresas-prestadoras-de-servicos-de-limpeza-e>>. Acesso em: 13.09.2022.

BERNARDO, Julio do Carmo. **Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica**. **Revista Justiça & Cidadania**. 2013. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95255/2013\\_carmo\\_julio\\_setenta\\_anos.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95255/2013_carmo_julio_setenta_anos.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 16.08.2022.

BRASIL. **Código Civil** - Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. Brasília: Senado 2002.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de jul. de 2017**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20152018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 18/08/2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Recurso Ordinário n. 0000565-73.2011.5.03.0129. 2012. Disponível em:

<<https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm?conversationId=3576>>. Acesso em: 03.10.2022.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Recurso Cível nº 5063229-70.2019.4.04.7100. 2020. Disponível em: <<https://trf4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1121665816/recurso-civel-50632297020194047100-rs-5063229-7020194047100/inteiro-teor-1121666073>>. Acesso em: 03.10.2022.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das leis do trabalho: CLT e normas correlatas**. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. ADI 5.938/DF. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf>>. Acesso em: 03.09.2022.

CALIFE, Karina; LAGO, Tania; LAVRAS, Carmen. **Atenção à gestante e à puérpera no SUS – SP: manual técnico do pré natal e puerpério**. Secretaria do Estado de São Paulo. 2010. Disponível em: <<https://www.portaldaenfermagem.com.br/downloads/manual-tecnico-prenatal-puerperio-sus.pdf>>. Acesso em: 22.08.2022.

CARLA, Teresa Martins Romar. **Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

CARVALHO NETO, Antonio; Andrade, Juliana Oliveira. **Mulheres Profissionais E Suas Carreiras sem Censura: Estudos sob Diferentes Abordagens**. SÃO PAULO: EDITORA ATLAS S.A. 2015; Grupo GEN, 03/2015.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2018.

CHAVES, Benedita Inêz Lopes. **A tutela jurídica do nascituro**. São Paulo: LTR, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 16. ed. São Paulo: LTR, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. LTr- São Paulo: 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO. Gabriela Naves, **Direitos fundamentais ao trabalho digno**, 2006.

ELISA, Léa Silingowschi Calil. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007.

ELISA, Léa Silingowschi Calil. **Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje**. Revista Âmbito Jurídico 40. 2007. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/direito-do-trabalho-da-mulher-ontem-e-hoje/>> Acesso: 16.08.2022.

GRISCI, Carmen Ligia Iochins; CARDOSO, Reolina. **É UMA MULHER**. Petrópolis: Vozes, 1994.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2019.

MELO, Raimundo Simão de. **Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre**. Consultor jurídico. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir-gravida-lactante-local-insalubre>>. Acesso em: 06.09.2022.

MIRANDA, Aarão da Silva. **O direito do trabalho da mulher e a maternidade**. Âmbito jurídico. 2007. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/o-direito-do-trabalho-da-mulher-e-a-maternidade/>>. Acesso em: 15.09.2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2001.

PEREIRA, Emmanoel. **Direitos Sociais Trabalhistas: responsabilidade, flexibilização, sindicabilidade judicial e as relações negociadas**. São Paulo: Saraiva, 2018.

PICCININI, Cesar Augusto; SOBREIRA, Rita Lopes; GRILL, Aline Gomes; NARDI, Tatiana de. **Gestação e a constituição da maternidade**. Psicologia em Estudo. 2008.

Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-73722008000100008&script=sci\\_arttext&lng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-73722008000100008&script=sci_arttext&lng=pt)>. Acesso em: 08.08.2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8 ed. Grupo GEN, 2020.

SANCHES, S.; GEBRIM, V. **O trabalho da mulher e as negociações coletivas**. Estudos Avançados, v.17. 49 ed. São Paulo, 2003.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SIVOLELLA, Roberta Ferme; SOUZA, Rodrigo Trindade de. **Decisão do Supremo na ADI 5.938: Os valores materiais e processuais envolvidos na proteção à maternidade**. *Revista do Supremo Tribunal do Trabalho*. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165810>>. Acesso em: 19.09.2022.

SOUZA, Itamar. **A mulher e a revolução francesa: participação e frustração**. *Revista UNI-RN*, v. 2, n. 2, 31 ago. 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TEIXEIRA FILHO, M. A. **A prova no Processo do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 1991.

TEREZA, Maria Maldonado. **Psicologia da gravidez**. Rio de Janeiro: Jaguatirica Digital.2013.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e mercado de trabalho no brasil: um estudo sobre igualdade efetiva: baseado no modelo normativo espanhol**. São Paulo: LTr, 2016.