



## MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

### EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º, a seguinte redação:

"Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação ou lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

Parágrafo único. 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. "

### JUSTIFICAÇÃO

A nova redação do art. 394-A da CLT visa impedir que a empregada gestante exerça atividades ou trabalhe em locais e operações insalubres. No entanto, continua a permitir, na forma dos §§ 2º e 3º, que haja sujeição da lactante ou gestante ao trabalho insalubre, desde que apresente atestado de saúde que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

Permanece, assim, situação que fere o princípio constitucional da proteção do trabalho da mulher, agravado pelo fato de que a exposição a agente nocivo, em qualquer grau, afeta o nascituro, que sequer pode expressar a sua vontade. O Congresso Nacional aprovou a redação em vigor





até a edição da ‘Reforma Trabalhista’ na forma da Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, ou seja, tratava-se de avanço protetivo do trabalho da gestante e da lactante que acabara de completar apenas **um ano de sua vigência**.

A Carta Magna, em seu art. 6º, caput, elenca entre os direitos sociais a proteção à **maternidade**. No art. 7º, XVIII, protege a gestante contra demissão arbitrária ou sem justa causa. O direito à licença-maternidade, albergado no art. 201, I, tem como propósito a proteção à maternidade e à gestação. O inciso XVIII do art. 7º assegura a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de mínima de cento e vinte dias.

As normas de saúde, higiene e segurança, que, nos termos do inciso XXII do art. 7º, visam a redução dos riscos inerentes ao trabalho, dirigem-se a todos os trabalhadores, e, mais ainda, aos que se achem em situação de vulnerabilidade, caso notório da gestante ou lactante.

Assim, deve ser rejeitada e suprimida a alteração aos §§2º e 3º do art. 394-A, mantido, porém, na forma do seu parágrafo 3º aprovado pela Lei nº 13.467/2017, renumerado como parágrafo único o direito a que a empregada, se não puder exercer atividade salubre durante a gestação ou lactação, receba o salário-maternidade.

Sala da Comissão,            de    de 2017

Senador **José Pimentel**  
PT - CE

