



**PUC
GOIÁS**



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**O TRABALHO DA GESTANTE E DA LACTANTE EM ATIVIDADES INSALUBRES
LEI 13.467/2017 E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO A MATERNIDADE**

ORIENTANDO (A): GHABRYELA NUNES DOS ANJOS
ORIENTADOR (A): PROF. (A): DRA. MARINA RÚBIA M. LÔBO DE CARVALHO

GOIÂNIA-GO
2022

GHABRYELA NUNES DOS ANJOS

O TRABALHO DA GESTANTE E DA LACTANTE EM ATIVIDADES INSALUBRES

LEI 13.467/2017 E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO A MATERNIDADE

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás Profa. Orientadora: Marina Rúbia M. Lôbo de Carvalho.

GOIÂNIA-GO
2022

GHABRYELA NUNES DOS ANJOS

O TRABALHO DA GESTANTE E DA LACTANTE EM ATIVIDADES INSALUBRES

LEI 13.467/2017 E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO A MATERNIDADE

Data da Defesa: 02 de dezembro de 2022

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof^a. Marina Rúbia M. Lôbo de Carvalho

Nota

Examinador Convidado: Prof^a. Maria Nivia Taveira Rocha

Nota

Dedico cada linha deste artigo aos professores que passaram por toda minha trajetória acadêmica, em especial à professora Marina Rúbia M. Lôbo de Carvalho e a professora Maria Nívia Taveira Rocha, que foram primordiais para o desenvolvimento de todo o trabalho.

Agradeço em especial, ao meu filho Luiz Miguel dos Anjos Costa, o qual estou gestando e que me acompanhou durante toda confecção deste artigo, me dando forças e inspiração nos momentos mais difíceis.

Aos meus familiares por todo o apoio dispensado nesta longínqua jornada acadêmica, em especial aos meus pais (Rosana Nunes Cordeiro dos Anjos e Aparecido Almeida dos Anjos), que sempre buscaram o melhor para mim, mesmo diante de toda dificuldade financeira, nunca deixaram faltar o amor e o incentivo.

Pelo suporte emocional e por me incentivar a continuar quando a dificuldade parecia intransponível, agradeço ao meu esposo Wagner Luiz Ribeiro da Costa, meu fiel e amado companheiro.

Finalmente, agradeço aos professores com quem tive a honra de aprender, especialmente à professora Marina Rúbia M. Lôbo de Carvalho, por todo auxílio prestado na elaboração deste trabalho.

SUMÁRIO

RESUMO	8
INTRODUÇÃO.....	8
1 PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E A MATERNIDADE	10
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO DA MULHER.....	10
1.2 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER NO BRASIL	11
1.3 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO A MATERNIDADE NA CONSTITUIÇÃO.....	12
2 A GESTANTE E A LACTANTE NO TRABALHO INSALUBRE.....	13
2.1 A ATIVIDADE INSALUBRE E SEU ADICIONAL	13
2.2 AS CONDIÇÕES INSALUBRES PARA GESTANTE E A LACTANTE	15
3 MODIFICAÇÕES FEITAS PELA REFORMA TRABALHISTA	17
3.1 A MATERNIDADE NA LEI 13.467/2017 AVANÇO OU RETROCESSO?.....	17
3.2 JULGAMENTO DA ADI 5938 PELO STF.....	20
CONCLUSÃO	23
REFERÊNCIAS	24

O TRABALHO DA GESTANTE E DA LACTANTE EM ATIVIDADES INSALUBRES

LEI 13.467/2017 E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO A MATERNIDADE

Ghabryela Nunes dos Anjos*¹

RESUMO

Durante todo contexto histórico da luta feminina por garantias trabalhistas, se deram baseadas na busca de proteção dessa classe, principalmente se tratando em um cenário brasileiro. A Reforma Trabalhista advinda da Lei 13.467/2017, incluiu na Consolidação das Leis Trabalhistas, um dispositivo no qual permitiria que a gestante laborasse em ambientes insalubres de grau mínimo e médio, e que a lactante laborasse em qualquer grau de insalubridade, devendo ser afastadas caso apresentassem atestado médico. A alteração trouxe à baila a discussão acerca do trabalho da mulher, da gestante e da lactante, trabalharem em condições insalubres. No ano de 2019, mais precisamente em maio, o Supremo Tribunal Federal, sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, julgou procedente a ação, com fundamentação na igualdade de gênero nas relações trabalhistas, na vedação do retrocesso social e no princípio da precaução, com a finalidade de agregar a legislação trabalhista aos princípios defendidos na Constituição Federal de 1988. Na presente pesquisa foi utilizada metodologia de estudo e pesquisa aprofundados da história do direito trabalho da mulher, em um contexto social brasileiro, com análises doutrinárias e legislativas sobre o direito do trabalho, o ambiente insalubre para as mulheres grávidas e lactantes.

Palavras chave: Trabalho Insalubre. Proteção à Gestante e Lactante. Proteção a Maternidade. ADI 5938/DF. Trabalho da Mulher.

INTRODUÇÃO

O objetivo do presente estudo é de analisar a questão da tutela protecionista no que tange aos direitos das mulheres, relacionado a ciência do Direito do Trabalho, sendo de profunda importância, para os avanços e impedimentos de retrocessos, que podem ser ocasionados na confecção de leis. É abordado a posição do Supremo Tribunal Federal, que é um verdadeiro protagonista no

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás; beneficiária do programa de Financiamento Estudantil FIES; estagiária da Defensoria Pública da União do Estado de Goiás – 2019/2021; estagiária da Saneago – 2021/2022; e-mail: ghabyanjoos@gmail.com.

presente trabalho e na vida de muitas trabalhadoras que se encontra em estado gravídico ou em lactação.

Ocorre que o tema aqui tratado, é sensível por trazer à baila princípios constitucionais de cláusula pétrea em que protege a maternidade e a criança. E se tratando de condições insalubres em que a gestante ou lactante pode ser exposta, seja agentes químicos, físicos ou biológicos, todos são prejudiciais a saúde e conseqüentemente, prejudicial a saúde da criança, sendo esse um tema polêmico e atual.

No transcorrer da história, a luta social das mulheres por mais garantia de igualdade e proteção no ambiente do trabalho, se marcou pela evolução da legislação brasileira a frente deste tema, tendo como marco a Constituição Federal de 1988, que garante a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de gênero, com a finalidade de diminuir o preconceito ao trabalho feminino.

O presente estudo traz a importância de se estabelecer alguns tratamentos diferenciados, por levar em consideração as condições únicas do ser feminino, sendo elas a gestação e lactação. Sendo assim, são de extrema importância que essas condições sejam regulamentadas, para que tanto a mãe e a criança não sejam prejudicadas neste momento tão delicado. Se faz necessário a conscientização não somente do Estado como criador de normas regulamentadoras, mas de toda sociedade civil, para proteger e garantir a formação saudável de toda sociedade, pois, é a através da mulher, no período gravídico e de lactação que a sociedade e sua saúde são moldadas.

Mesmo com todo aglomerado constitucional defendendo o trabalho feminino, esse público ainda se vê sujeito a ter seus direitos violados, por meio da irresponsabilidade e arbitrariedade das legislações infraconstitucionais. Dessa maneira que ocorreu permissão em que as empregadas gestantes e lactantes laborassem expostas a agentes insalubres.

Assim, a análise do julgamento da ADI nº 5938/DF pelo Supremo Tribunal Federal, por meio da leitura do inteiro teor do Acórdão, com a finalidade de compreender a discussão e o entendimento sobre o tema.

O objetivo principal do estudo, é estimular a discussão sobre a tutela dos direitos das mulheres nos ambientes de trabalho, para que as previsões constitucionais sobre igualdade de oportunidade laborais entre gêneros, sejam garantidas, em normas que tragam progresso a sociedade como um todo.

1 PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E A MATERNIDADE

A presente seção tem por escopo apresentar um breve histórico dos direitos da mulher e a maternidade de frente a história em um contexto social brasileiro, mostrando suas raízes em um Estado Democrático de Direito, com ênfase na proteção dos Direitos do Trabalho ligados principalmente a Gestantes e Lactantes.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO DA MULHER

A figura feminina ao longo dos anos, foi se modificando, através das reivindicações, por mais reconhecimento e melhores condições de vida.

Afirma a autora Alice Monteiro de Barros (2016) que o trabalho feminino na maioria das vezes estava ligado a trabalhos domésticos e a reprodução. A princípio, elas faziam produção de roupas, tosquiavam ovelhas, fazia o preparo da lã, e era única responsável na preparação dos alimentos, em raras culturas, era permitido que a figura feminina participasse de guerras, em construções de prédios, e a participar de reuniões e conselhos. Na idade média, às mulheres continuaram a trabalhar na produção de vestimentas, mas conseguia com mais frequência ocupar os mesmos cargos que os homens, sendo que nos últimos séculos passou a exercer profissões como escritãs, médicas e professoras.

Com o início da revolução industrial na Inglaterra, com o surgimento das máquinas, as mulheres entraram em massa no mercado de trabalho. Era um período de muita carência de normas regulamentadoras do trabalho, tanto homens como mulheres não tinham direitos, e trabalhavam cerca de 18 horas diárias, neste período começaram a surgir os sindicatos, que realizavam greves para reivindicar melhores condições de trabalhos e salários compatíveis com a função exercida, assim expõe Perrot (2005).

Entretanto, neste contexto a mulher ganhava menos que o homem, e além de outras dificuldades, afirma Perrot (2005) que a presença da figura feminina neste cenário, devido a ela ser considerada uma extensão da figura masculina na união matrimonial, sendo que era da sua responsabilidade, ser submissa, cuidar do bem estra familiar e da educação de seus filhos, não podendo ser vista como um outro indivíduo com anseios e desejos pessoais.

Segundo o autor Amauri Mascaro Nascimento (2013), defende que o surgimento da sociedade industrial, foi um marco para os avanços econômicos, políticos e jurídicos. A revolução industrial, foi uma condição importante para a determinação dos aspectos políticos e que impulsionou a transformação do estado liberal, trazendo mais condições de trabalho que garantissem sua proteção, através das reivindicações.

1.2 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER NO BRASIL

Segundo o autor Probst (2003), algumas mudanças passaram a beneficiar as mulheres, que tinham a necessidade de trabalhar fora de casa, e esse marco se deu com a constituição de 1932 que estabeleceu valor igual de salários a todo trabalho igual, sem distinção de sexo. Assim, um tempo depois, na constituição de 1934, versou sobre a regulamentação do trabalho feminino, também abordou temas como o trabalho da mulher em condições insalubres, previsão do repouso semanal remunerado para gestantes e amparo à maternidade.

A autora Alice Monteiro de Barros (2016), afirma que o trabalho feminino foi uma das primeiras matérias regulamentadas por órgão internacionais, com a finalidade de regular os custos operacionais, sendo que por meio de convenções da Organização Internacional do Trabalho, tinha duas pautas. A primeira em caráter tutelar, buscava assistir a mulher durante e pós o parto, além de restringir o trabalho da mesma em atividades insalubres, perigosas e penosas, incluindo-se o trabalho noturno nas indústrias, em regime de horas extras e com pesos. A segunda pauta visava a busca da igualdade salarial, nas oportunidades e formas de tratamento.

A Consolidação das Leis do Trabalho criada em 1943, foi um grande avanço na edificação das leis trabalhistas, e de grande importância para os protecionismos de leis criadas anteriormente, que trouxeram um pouco mais de igualdade a figura feminina no mercado de trabalho. Em 1967, a CLT foi alterada pelo Decreto-Lei 229, de 1967, além de outras mudanças no que se refere a regulamentação do trabalho da mulher, trouxe um certo rigor no que tange ao local apropriado para a guarda de filhos lactantes e a proibição do trabalho feminino, entre a quarta e oito semanas após o parto, assim entende a autora Fernanda Soares Heloisa Macedo (2017).

De acordo com o doutrinador Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2016), discorre sobre o assunto, informando que na constituição de 1937, proibiu o trabalho

da mulher em indústrias insalubres, trouxe a assistência médica e higiênica à gestante, prevendo o repouso antes e após o parto, sem alteração do salário. Já na constituição de 1946, trouxe a previsão a previdência em decorrência da maternidade, mais precisamente no 157, inciso XVI.

Mais tarde, este benefício previsto na previdência, continuou através da Constituição Brasileira de 1988, onde concedesse à mulher que deu à luz uma licença remunerada de 120 dias (14 semanas).

Um pouco mais tarde, na Constituição Federal de 1988, os direitos igualitários entre homens e mulheres se firmava no artigo 5, onde menciona que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, eliminando assim qualquer prática discriminatória contra a mulher durante o curso do seu trabalho.

A constituição foi um grande marco para o alcance da proteção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, o que reflete um grandes mudanças ao longo do tempo, por dignidade e igualdade da mulher no mercado de trabalho. Tirando o estigma da figura masculina ser superior, as mulheres que eram vistas apenas e essencialmente como cuidadora do lar, dos filhos e da família como um todo.

1.3 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO A MATERNIDADE NA CONSTITUIÇÃO

O Princípio a Proteção à Maternidade é um grandioso direito social, situado no artigo 6º da Constituição Federal de 1988, onde garante à gestante, e principalmente ao bebê uma certa proteção, nesse momento tão delicado.

O princípio possui ligação direta com o da Dignidade da Pessoa Humana, na medida em que os direitos fundamentais, visa em proporcionar uma vida digna a todos.

O princípio da proteção a maternidade é considerado como uma Cláusula Pétreas, onde delega ao Estado o dever de realizar medidas de proteção, não objetivando apenas à gestante, mas também o nascituro que necessita de muito mais proteção. Sobre esse assunto, discorre Gilmar Ferreira Mendes (2014, p.192)

No Título I da Constituição (Dos Princípios Fundamentais) fala-se na dignidade da pessoa humana como fundamento da República e essa dignidade deve ser compreendida no contexto também das outras normas do mesmo Título em que se fala no valor social do trabalho, em sociedade justa e solidária, em erradicação da pobreza e marginalização e em redução de desigualdades sociais. Tudo isso indica que os direitos fundamentais sociais participam da essência da concepção de Estado acolhida pela Lei Maior. Como as cláusulas pétreas servem para preservar os princípios fundamentais

que animaram o trabalho do constituinte originário e como este, expressamente, em título específico da Constituição, declinou tais princípios fundamentais, situando os direitos sociais como centrais para a sua ideia de Estado democrático, os direitos sociais não podem deixar de ser considerados cláusulas pétreas.

Sendo um direito social, a proteção à maternidade ela vai além da vida privada da gestante e de seu conjunto familiar, sendo de extrema importância para a renovação das gerações, um tema de grande relevância e interesse universal.

A proteção a Maternidade nas relações trabalhistas, se encontra em proteção nas legislações internacionais, por se tratar de um direito humano, sendo de extrema necessidade, para assegurar uma vida digna a mulheres, mães e trabalhadoras gestantes e lactantes, por isso a preocupação da Organização Internacional do Trabalho, se dedica em tutelar a proteção a essa classe. (CORSEUIL, VAREJÃO, 2019, pg. 06).

Esse princípio se mostra fundamental, quando adquire condições dignas de trabalho para a gestante e a lactante, uma vez que de acordo com a redação do princípio, o período de gestação e lactação exige um ambiente de trabalho adequado que garanta a saúde da mãe e da criança. Além de garantir o melhor desenvolvimento a do bebê dentro do útero, quanto da criança após seu nascimento. (CORSEUIL, VAREJÃO, 2019, pg. 54).

2 A GESTANTE E A LACTANTE NO TRABALHO INSALUBRE

2.1 A ATIVIDADE INSALUBRE E SEU ADICIONAL

A atividade insalubre é regimentada pela Norma Regulamentadora nº 15, da Portaria 3.214/1978, do Ministério do Trabalho que lista as atividades que devem ser consideradas como insalubres, em seus respectivos graus, e seus adicional quem devem ser pagos ao Trabalhador.

Na Constituição Federal, traz a garantia ao adicional de insalubridade de tal forma:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;”

Na Consolidação das Leis do Trabalho, menciona sobre o ambiente insalubre, no artigo 189:

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”

De acordo com Machado e Zainaghi (2015, p.149), interpreta o artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho, da seguinte forma:

“A palavra insalubre tem origem no latim e significa tudo aquilo que origina doença. O conceito legal de insalubridade observa os princípios de higiene industrial. A higiene do trabalho é uma ciência que se direciona ao reconhecimento, à avaliação e ao controle do agente agressivo passível de ensejar a aquisição de doença profissional. Os agentes agressivos dividem-se em físico, químico e biológico. Os físicos são os ruídos, o calor, as radiações, o frio e a umidade; os químicos são as poeiras, os gases e os vapores, as névoas e os fumos; os biológicos são os microrganismos, os vírus e as bactérias. O surgimento de doença profissional depende da natureza, da intensidade e do tempo de exposição ao agente agressivo, motivo pelo qual foram estabelecidos limites de tolerância para os agentes. A insalubridade somente se caracteriza quando o limite de tolerância for superado.”

De acordo com os autores Machado e Zainaghi, mencionados acima, para a atividade ser caracterizada como insalubre, de acordo com a legislação Brasileira vigente, é necessário que o trabalhador seja exposto a agentes nocivos, que estão acima dos limites de tolerância para exposição do empregado, seja para agentes químicos, físicos e biológicos, que prejudique à saúde.

Em caso de insalubridade, será acrescido um adicional de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo, de acordo com o grau em que for enquadrado, seja o mínimo, médio ou máximo. (CLT, BRASIL,1943)

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2016), o adicional de insalubridade integra a remuneração do empregado e reflete em demais verbas trabalhistas, tais como décimo terceiro, horas extras, férias e FGTS.

Par o exercício da atividade insalubre, é passível que o empregador forneça os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) para o prestador de serviços, com a finalidade de neutralizar ou eliminar os agentes insalubres. Cumpre destacar que a simples entrega de equipamento de proteção para o funcionário, não desobriga ao empregador de pagar o adicional, já que o equipamento de proteção não elimina os riscos do agente, apenas o atenua, conforme redação da Súmula nº 289 do TST (Brasil,1987).

2.2 AS CONDIÇÕES INSALUBRES PARA GESTANTE E A LACTANTE

Em um outro momento na legislação brasileira, dava a oportunidade da gestante e da lactante de não laborar em ambiente insalubre. Nestes casos a empresa teria que encontrar outra função ou local para trabalhadora durante os meses de gestação.

Após a Reforma Trabalhista, a Lei 13.467/2017, passa a permitir que grávidas ou lactantes, exerçam suas atividades em condições insalubres, ou seja, em condições que podem prejudicar à saúde, classificados como barulho, calor, frio, radiação entre outros. (CLT, BRASIL,2017)

A permissão para que empregadas, exercessem funções em horário noturno ou condições insalubres ou perigosas ou penosas, existia, porém não poderia exercer aquelas que se encontrava em estado gravídico ou pós-puerperal, trazendo como principal justificativa a questão de saúde pública, sendo uma questão de interesse público, pois a previsão para a proteção de um direito social da mulher, encontra-se referenciado no artigo 6º da Constituição Federal 1988, ainda em vigor.

Segundo a Autora Alice Monteiro de Barros:

Os riscos reprodutivos ocupacionais devem ser eliminados, reduzidos ou distribuídos dentro de um sistema racional de trabalho, de acordo com as particularidades de cada sexo. Ademais, são poucas as profissões, se realmente existem, nas quais o trabalho insalubre ou perigoso é mais prejudicial às mulheres do que aos homens, se uns e outros agirem com a prudência necessária, exceção feita, evidentemente, à mulher no ciclo gravídico-puerperal (2011. p.858)

No mesmo sentido explicam as autoras Patrícia Thomas Reusch e Fernanda Marders:

Não é pelo fato de estar grávida que a mulher precisa ficar isolada. O que se busca é uma proteção especial a ela e ao seu filho, ainda no ventre, para que este nasça com saúde, por entender tratar-se de um momento único da vida, cuja proteção deve ser um ato comum de toda a sociedade. Nesta senda, o trabalho insalubre e noturno, por ser de sua essência prejudicial à saúde humana, deve ser proibido à gestante em especial, pois esta deve ser protegida de quaisquer situações que possam vir a abalar sua saúde. Entende-se, como de bom senso, oferecer à gestante que labora nestas condições uma alternativa, para que se garanta o seu direito constitucional fundamental ao trabalho, a proteção à maternidade, a sua saúde e segurança. (2014. p.279)

A reforma trabalhista inseriu, o artigo 394-A, no qual previa que a gestante deveria ser afastada de atividades insalubres de grau máximo, durante o seu período gestacional. Já nas atividades de grau médio ou mínimo, para que o afastamento ocorresse, seria necessário a apresentação de atestado de saúde emitido pelo médico que acompanha a gestante. Já para as trabalhadoras lactantes,

poderiam apresentar um atestado médico, solicitando o afastamento, independente do grau de insalubridade. (BRASIL, CLT, 2017)

O legislador na confecção da legislação, sempre buscou a proteção, não somente a saúde e integridade física da gestante, mas também do nascituro, e nos casos das lactantes, o bebê. Ocorre que o dispositivo legal, gerou grande crítica da sociedade, tendo em vista que a atividade insalubre leva riscos tanto para mulher quanto para o bebê. Neste sentido o autor Raimundo Simão de Mello leciona:

“Como se infere da lei nova as mulheres grávidas não podem trabalhar em local de insalubridade máxima e nos demais (grau médio e mínimo) só serão afastadas se houver atestado recomendando a necessidade de afastamento, assinado por um médico. Já as lactantes, de acordo com a lei, poderão trabalhar em locais de insalubridade máxima, exceto se houver pedido médico (§ 3º). Em primeiro lugar, questiona-se se os atestados médicos serão mesmo garantia de proteção para a mulher e o feto, porque o médico pode não ter o conhecimento específico necessário sobre segurança no trabalho e não ir examinar o local de trabalho. É certo que o profissional médico que emitir um atestado afirmando que a mulher poderá trabalhar em local insalubre sem risco para ela e para o nascituro estará assumindo grande responsabilidade, inclusive no âmbito civil e penal. Fazer o jogo do patrão nem pensar! Para fazer isso com alguma segurança, o médico terá que examinar o ambiente de trabalho e ouvir as duas partes e colegas de trabalho da mulher. Por isso, somente sob esse aspecto será complicada a aplicação prática dessa alteração legal. O mais consentâneo seria um veto presidencial, como, aliás, se apregoava. Em segundo lugar, o trabalho de grávidas e lactantes em ambientes insalubres poderá afetar não apenas a trabalhadora, mas os recém- 8 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. O objetivo do artigo 394-A da CLT com a redação anterior foi proteger a gestante e lactante, o feto e a criança nos períodos de gestação e lactação, proibindo o trabalho da empregada em atividades, operações ou locais insalubres, que deveria nesses períodos exercer suas atividades em locais salubres, livres dos respectivos riscos. Esse objetivo encontra respaldo em fundamento científico, porque, comprovadamente, o trabalho em ambientes insalubres é prejudicial não só às trabalhadoras em qualquer situação, mas, principalmente, às gestantes e lactantes, ao feto e à criança em fase de amamentação, sendo correta a proibição do trabalho da gestante e da lactante em atividades ou locais insalubres, o que foi ignorado pelo Congresso Nacional e pelo presidente da República, que sancionou a lei sem qualquer restrição. Imagine-se uma mulher grávida ou lactante que trabalhe em ambiente insalubre, mesmo com atestado médico, e depois comprove a existência de prejuízo à saúde dela ou da criança, que vão ser as consequências patronais em termos de responsabilidades civis, penais e demais agravos! Como se vê, a questão não é de simples solução, uma vez que envolve saúde e vida humanas e, independentemente de a lei ter feito tal abertura, cautela é o que se aconselha e se pondera neste momento.” (2017, ONLINE)

Por fim, a inclusão do texto da lei do artigo 394-A, advindo da Lei 13.467 de 2017, foi na verdade um grande retrocesso ao direito protetivo das mulheres grávidas e de lactantes, ignorando a própria constrição federal, o que ocasionou um Ação Direta de Inconstitucionalidade para julgamento do Supremo Tribunal Federal.

3 MODIFICAÇÕES FEITAS PELA REFORMA TRABALHISTA

3.1 A MATERNIDADE NA LEI 13.467/2017 AVANÇO OU RETROCESSO?

Com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) passou a CLT a dispor em seu artigo 394-A da seguinte forma:

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 (VETADO)

§ 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.

Assim, ficou estabelecido que, o afastamento da empregada gestante em atividade insalubre, sendo em graus mínimos ou médio, incluindo a lactante em qualquer grau de insalubridade, era instruída a apresentar um atestado que constasse recomendação médica para seu afastamento.

A gestante que labora em ambiente de insalubridade em grau máximo, era automaticamente afastada, sendo impedida de laborar nessas condições.

A Lei 13.467/2017, que trouxe a nova redação, promoveu uma grande repercussão no que tange o trabalho da gestante e da lactante, levantando um debate sobre a matéria em questão. A associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), durante o XIX Congresso Nacional em 2018, se pronunciou de forma contrária a implementação da nova redação dada ao artigo 394-A da CLT, e pronunciou sua inconstitucionalidade e inconveniência (ANAMATRA, 2018).

Todo o artigo em discussão, fere princípios da Constituição Federal, como o da Dignidade da Pessoa Humana, situado no artigo 1º, inciso III; o princípio da Proteção a Maternidade, situado no artigo 6º, e por fim viola uma garantia constitucional dos trabalhadores, que diz respeito a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (ANAMATRA,2018, p.32)

Além de afrontar a Constituição Federal 1988, o legislador ignorou as Convenções de nº 103 e 183 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que diz respeito ao Amparo à Maternidade, e a Proteção da Maternidade, respectivamente.

Segundo a redação anterior a reforma trabalhista, tanto a gestante quanto a lactante seriam afastadas do ambiente de labor, em que fossem expostas a qualquer agente insalubre, com a redação da reforma, permite-se que a gestante e a lactante trabalhem em ambiente insalubre.

Um dos pontos que chama atenção para a criação desse dispositivo, seria que a lei incumbiu a mulher, em meio a gestação/lactação, de tomar iniciativa em providenciar o atestado/laudo médico que a afaste do seu labor perante o patrão. Especificamente, colocou a mulher em uma posição de vulnerabilidade, devido as condições que rondam a segurança da empregabilidade dela, perante esse momento delicado. Neste sentido leciona Antônio Umberto Souza Júnior (2017):

Atribuir esse encargo à trabalhadora gestante ou lactante significa, ademais, inaceitável imposição de pesado ônus à parte mais frágil da relação contratual trabalhista. Tendo sobre si tal tarefa de atestar eventual nocividade labor ambiental, por certo a trabalhadora se sujeitará aos dilemas contemporâneos que envolvem o temor da dispensa futura ou da discriminação iminente, caso aceite a recomendação médica e se afaste da atividade ou mesmo do trabalho. O legislador, nessa perspectiva, em vez de reduzir, maximizou os riscos psicossociais incidentes sobre a trabalhadora imersa nessa delicada situação, não sendo difícil prever que muitas mulheres acabarão optando por permanecer no labor, apesar do atestado médico recomendar o contrário, com medo de represálias ou más compreensões da chefia imediata, oportunizando, assim, o exurgir de doenças ocupacionais relacionadas a distúrbios psíquicos. (SOUZA JÚNIOR et al., 2017, p. 157)

Mesmo que a mulher gestante/lactante obtenha um atestado emitido pelo “seu médico de confiança”, a análise do médico que “cuidaria” dessa mulher estaria longe de sustentar uma decisão técnica, capaz de fazer considerações com fatores ambientais que agridem a saúde dessa mulher e conseqüentemente do bebê.

Um atestado neste nível, feito em um consultório médico, não possui a capacidade de prever ou constatar os riscos existentes, e por isso a

gestante/lactante tende a adoecer primeiro, para depois ser afastada, quando na verdade deveria ser feito o procedimento ao contrário, o afastamento deveria vir antes do adoecimento da mãe, o que coloca a vida do bebê em risco.

Como mencionado anteriormente, é um direito fundamental que os trabalhadores que sua vulnerabilidade a riscos seja reduzida ou minimizada, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Por que motivo a reforma trabalhista, traz em outros dispositivos a parte do princípio em que o empregador respeita e zela pela saúde de seus funcionários. Mas a Reforma trabalhista trouxe, questões que passa a sensação, se o doutrinador, realmente visava em proteger a saúde da trabalhadora e do embrião/feto/nascituro, que ficam expostos ao fator da insalubridade que pode vir a causar danos à saúde deles.

Neste sentido, expõe o doutrinador Souto Maior e Souto Severo (2017):

[...] se o propósito era proteger a saúde das trabalhadoras e do nascituro, o que se deveria fazer era criar norma objetivando a eliminação da submissão a atividades insalubres. No entanto, bem ao contrário, o que a reforma fez foi propor a possibilidade de exposição da gestante e do seu filho à situação de dano efetivo à saúde. (SOUTO MAIOR; SOUTO SEVERO, 2017,online)

Uma das preocupações abordadas como justificativa da lei, seria que foi uma tentativa de diminuir a discriminação em algumas profissões, principalmente as que são exercidas em hospitais, onde a maioria das atividades são considerada como insalubres, e isso estaria trazendo um certo desestímulo à contratação de mulheres em setores de enfermagem. (COLLANERI, 2018)

E realmente, a discriminação de gênero, perante a sociedade contemporânea é um dado preocupante, inclusive levantados pela OIT. Mas, apenas uma medida como essa, que irá abrandar esse cenário, na verdade o efeito irá ocorrer ao contrário, já que se as grávidas e lactantes vierem a adoecer por consequência da exposição ao agente insalubre, essas mulheres irão necessitar de períodos cada vez mais longos, ou prolongados de afastamento, cenário esse, que traria as empresas a tendência em diminuir, e não aumentar o quadro de contratação de mulheres. (COLLANERI, 2018)

Destaca-se que a Lei da Reforma Trabalhista, ao invés de incentivar, e tornar mais atraente a contratação de mulheres a novos campos profissionais, conseguiu na verdade, deixar o contingente feminino que é expressivo em certas áreas, mais suscetíveis a contaminação e adoecimento, além, que possivelmente poderia gerar mais um problema para o público feminino na contratação para certos cargos.

3.2 JULGAMENTO DA ADI 5938 PELO STF

Em conformidade com o que já foi demonstrado, a nova redação do artigo 394-A da CLT, imposta pela Lei da Reforma Trabalhista, fere de forma direta a Constituição Federal, essencialmente a garantia constitucional alvo deste estudo, que seria o da proteção à maternidade e ao nascituro, ao mercado de trabalho da mulher, e à redução dos riscos ligados ao trabalho.

Através da inconformidade social perante a nova redação, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos ajuizou Ação Declaratória de Inconstitucionalidade (ADI 5.938), na qual contesta a expressão “quando apresentar atestado de saúde por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” do art. 394-A, inciso II e III, da Consolidação das Leis do Trabalho.

O motivos invocados pela entidade autora da Ação Declaratória, seria que a norma em questão atropelaria dispositivos constitucionais quanto a proteção à maternidade, à gestante, ao nascituro e ao recém-nascido, situados nos artigos 6º, 7º inciso XXXIII, 196, 201 inciso II, e 203 inciso I, todos inserido na Constituição Federal respectivamente; viola a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho situados no artigo 1º, incisos III e IV da Constituição de Federal; desvaloriza o trabalho humano sem a segurança de da existência digna, mencionados no artigo 170 da Constituição Federal; desrespeita a ordem social brasileira, o primado trabalho, bem-estar e as justiça sociais, situados no artigo 193 da Constituição Federal; magoa o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, inserido no artigo 255 da Constituição Federal.

Além dos motivos elencados pela proponente da Ação Declaratória, aponta para a violação do princípio da proibição do retrocesso social, dessa forma é apontado na Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº 5.938/DF, possuindo como seu relator o Ministro Alexandre de Moraes.

De acordo com o relator, reconheceu em despacho proferido em 08 de maio de 2018, a proeminência da matéria constitucional suscitada, assim discorreu “e de seu especial significado para a ordem social e a segurança jurídica” (MORAES, 2018, ONLINE)

Em razão do perigo de lesão irreparável, o relator proferiu proceder ao julgamento liminar, dessa forma, a decisão foi publicada no dia 03 de maio de 2019, onde entendeu o relator que os requisitos do *fomus boni iuris* e do

periculum in mora estavam presentes, pois a demora para o julgamento estaria permitindo a exposição de empregadas grávidas e lactantes em condições insalubres, neste sentido discorreu o Ministro Alexandre de Moraes na ADI N°5938:

A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. (2018, p.2)

Por fim, no dia 29 de maio de 2019, foi apreciado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, havendo sido julgado procedente o pedido para declarar a inconstitucionalidade no trecho “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, que era encontrado nos incisos II e III do art. 394-A da CLT, inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, de acordo com o voto do Relator, por maioria.

O Relator, Ministro Alexandre de Moraes, baseou seu posicionamento em apenas uma pergunta: “Quem de nós gostaria que nossas filhas, mães, netas, grávidas ou lactantes, trabalhassem em atividades insalubres?” Além da breve reflexão, seu voto se baseou no artigo 6º da Constituição Federal, em que invoca o princípio a proteção à maternidade, lembrando vários dispositivos no ramo dos direitos sociais e instrumentais.

Invocou, ser imprescindível a máxima eficácia do dispositivo do direito social em proteger a maternidade, principalmente a proteção integral à criança, e que tal posicionamento se dava em concordância com a jurisprudência da Corte Suprema, em que protege os direitos da empregada, gestantes, lactantes, nascituro, recém-nascidos em fase de lactação.

Neste sentido se posicionou o Relator Alexandre de Moraes (ADI N°5938)

A inconstitucionalidade consiste no fato de as expressões impugnadas permitirem a exposição de empregadas grávidas e lactantes a trabalho em condições insalubres. Mesmo em situações de manifesto prejuízo à saúde da trabalhadora, por força do texto impugnado, será ônus desta a demonstração probatória e documental dessa circunstância, o que obviamente desfavorece a plena proteção do interesse constitucionalmente protegido, na medida em que sujeita a trabalhadora a maior embaraço para o exercício de seus direitos. (2019, online)

Esclareceu ainda, que não há do que se falar em sobrecarga excessiva ao empregador, sendo que lhe foi retirado a ônus financeiro referente ao adicional de insalubridade, diante da compensação em caso de recolhimento de contribuições que incidirem sobre a folha de salários e outros rendimentos pagos a trabalhadora. (ADI nº 5938, DF 2019)

Diante de vários argumentos ao longo do julgamento, que defendiam a constitucionalidade do 394-A da CLT em sua redação original. Insta-se destacar que a proibição de que gestante e lactantes trabalhassem em condições insalubres levaria a uma discriminação de gênero, por desestimular a contratação de mulheres, para esse argumento, deixa em evidência o voto do Ministro Edson Fachin (ADI nº 5938/DF. 2019), em concordância na integralidade com o relator, votou pela procedência da ação:

Se o legislador, ao estabelecer a possibilidade de a mulher gestante ou lactante trabalhar em locais insalubres, tinha como intenção estimular a igualdade no momento de admissão dos trabalhadores, não atuou, no exercício de sua competência constitucionalmente estabelecida, de forma adequada, pois impor à mulher gestante ou lactante o ônus de comprovar a inexistência de risco à saúde dela e da criança, por meio de laudo médico da sua confiança não coibirá, como era seu dever, a discriminação por ela sofrida no competitivo mercado de trabalho. Tampouco essa norma estimulará a igualdade entre os trabalhadores do sexo feminino e masculino no competitivo mercado de trabalho, pois não há correspondência entre a obrigação imposta às mulheres e o fim protetivo supostamente almejado. Muito pelo contrário, a imposição de mais esse ônus às mulheres, por meio de legislação supostamente aprovada para a coibição da discriminação em razão do sexo, nos termos do que expressamente disposto no artigo 7º, XXX, da CRFB, acabou por reforçar a discriminação, tendo em vista que transferiu para a mulher, na condição de mulher, gestante e lactante, a escolha de permanecer, ou não, no trabalho em condições adversas. Nota-se que uma vez mais a mulher é desprestigiada, pois além da notória negação às mesmas condições de ingresso e remuneração no mercado de trabalho, ainda recai sobre ela mais este ônus de escolher comprovar, ou não, risco à sua saúde e a de seu bebê, diante de um ambiente de trabalho insalubre” (2019,online)

Em seu voto, a ministra Rosa Weber, baseou seu posicionamento no princípio da vedação ao retrocesso social, opondo-se à alteração implementada pela Lei nº 13.467 de 2017, no artigo 394-A da CLT. A Ministra ainda mencionou que a medida representa um descaso ao direito fundamental à saúde da mãe trabalhadora, no que se baseia a responsabilidade pela conveniência do afastamento do ambiente de trabalho.

O Ministro Alexandre de Moraes (2019) mais uma vez, mencionou em seu voto a necessidade de proteger não somente os direitos das mulheres, mas também da criança:

A razão das normas não é só salvaguardar direitos sociais da mulher, mas também efetivar a integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura e sem os perigos de um ambiente insalubre, consagrada com absoluta prioridade, no art. 227 do texto constitucional, como dever também da sociedade e do empregador. (2019, online)

Por 10 votos a 1, vencido apenas o Ministro Marco Aurélio, a ADI 5938 foi julgada procedente, confirmando a liminar deferida anteriormente, para a declaração

de inconstitucionalidade o trecho do artigo 394 -A da Consolidação das Leis Trabalhistas, pela redação dada através da Lei da Reforma Trabalhista. A nova redação entra em vigor, e as mulheres empregadas, que se encontra em estado gravídico e lactantes ficam proibidas de laborar em atividades insalubres, seja qual for o grau.

Resumidamente, a Suprema Corte, fundamentou seu posicionamento no impedimento do retrocesso social, no qual atingiria todos os direitos sociais em que as mulheres conquistaram e conquistam atualmente, e com base no princípio da precaução, no qual, quando houver risco ou incerteza, deverá favorecer a posição mais protetiva.

Insta-se destacar, que por todo arcabouço exposto, o entendimento do Supremo Tribunal Federal, está em plena harmonia com a Carta Constitucional de 1988, bem com as jurisprudências.

CONCLUSÃO

Conforme exaustivamente apresentado neste artigo, a proteção a maternidade e a criança, juntamente com a valorização da mulher no mercado de trabalho, são defendidos pela Constituição Federal de 1988, como indispensáveis para a manutenção do equilíbrio nas relações de trabalho.

Como foi analisado, o contexto histórico de toda luta feminina, tanto em nosso país como no mundo, sempre visou em trazer proteção e igualdade para as mulheres dentro do ambiente laboral. A regularização para o estado gravídico – puerperal da mulher se fazia necessário para atender os interesses sociais, principalmente no ponto em que a saúde da sociedade como um todo, depende significativamente dessa fase.

A garantia à saúde para a mãe e a criança, é defendido pela Constituição Federal de 1988, onde traz garantias sociais como o princípio da proteção a maternidade. Assim como foi elucidado neste artigo, a alteração do artigo 394-A da Consolidação da Leis Trabalho, instituída pela Reforma Trabalhista, autorizou que mulher grávidas e lactantes laborassem em condições insalubres, sendo em qualquer grau para as lactantes, e em graus mínimos e médios para gestantes, podendo ser afastadas caso apresentassem atestado médico recomendando.

Com o julgamento da ADI nº 5938 do Supremo Tribunal Federal, a Corte trouxe preceitos de igualdade de gênero contidos na Constituição vigente e nos princípios de prevenção e da vedação ao retrocesso social, neste sentido julgou pela inconstitucionalidade do trecho do artigo 394-A da CLT, que possibilitava a mulher em estado gravídico e lactantes de laborar em ambiente com condições insalubres.

Diante do exposto, o artigo visa defender a importância dos preceitos constitucionais, com medidas que evitem a discriminação, mas sempre respeitando as desigualdades naturais, pelo período em que se apresentar a vulnerabilidade a qual estão expostas as gestantes e lactantes no ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho.** Reforma Trabalhista: enunciados aprovados. Brasília, 2018

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2011

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 09 set. 2022.

BRASIL. **Consolidação Das Leis do Trabalho 1943.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 de set. 2022

BRASIL. **Consolidação Das Leis do Trabalho 2017.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 25 de set.2022

BRASIL. **Norma Regulamentadora No.15 (NR -15).** Disponível em: ><https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15.pdf/view>>. Acesso em 06 de set.2022

COLLANERI, Carla Lourenço Tavares. **A gestante em atividades insalubres: proteção ou discriminação? Uma visão acerca da legislação após as recentes alterações trazidas pela reforma trabalhista.** Âmbito Jurídico, Rio Grande, n. 175, ago. 2018.

CORSEUIL, Flavia Farias de Arruda; VAREJÃO, Flavia Farias de Arruda. **A proteção à Maternidade: Uma Análise à Luz da Convenção 103 da OIT e da Lei**

13.467/2017. JusLaboris – TST 100 Anos da OIT, Ano VIII, nº 81, agosto de 2019. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162914/2019_corseuil_fla_via_protecao_maternidade.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 18 de ago. de 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito da seguridade social.** 2. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 44.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho.** Convenções. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em 20 de set. de 2022.

OLEA, Manoel Alonso. **Introdução ao Direito do Trabalho.** 4ª ed. São Paulo: LTr, 1984. p. 70.

PERROT, M. **As mulheres ou o silêncio da história.** Bauru: EDUSC, 2005.

PROBST, E. R. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho.** Instituto Catarinense de Pós-Graduação – Disponível em: www.icog.com.br. Acesso em 01 de set. de 2022.

SOARES, Fernanda Heloisa Macedo; MARCARI, Elisangela; DA FONSECA, Josimar SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto et al. **Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017.** São Paulo: Rideel, 2017.

Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº ADI 5938/DF**, Rel. Min. ALEXANDRE DE MORAES, Publicação DJ 23/09/2019. Disponível em: Acesso em: 27 de set. de 2022.

Supremo Tribunal Federal. **Pleno - Grávidas em atividades insalubres. 2019.** Disponível em: Acesso em: 27 de set. de 2022.

Rodrigo. **A evolução dos direitos trabalhistas das mulheres sob o prisma dos limites da flexibilização no Direito do Trabalho.** In: Científic@-Multidisciplinary Journal, v. 4, n. 2, 2017.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional.** 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valverde Souto. **Como Garantir Acesso à Justiça Diante da Reforma Trabalhista** – Disponível em: <https://cnts.org.br/noticias/como-garantir-acesso-a-justica-diante-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em 21 de setembro de 2022.

MACHADO, Costa; ZAINAGHI, Domingos Sávio. **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. 6. ed. Barueri, SP: Manole, 2015.

MELLO, Raimundo Simão. **Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir-gravida-lactante-local-insalubre>>. Acesso em 25 de set.de 2022

MARDERS, Fernanda; REUSCH, Patrícia Thomas. **A gestante e a proteção constitucional fundamental à maternidade e à saúde**, in A jurisdição constitucional e os direitos fundamentais nas relações privadas: questões contemporâneas. São Paulo: Perse, 2014.

Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 289**. Insalubridade. adicional. Fornecimento de aparelho de proteção. Efeito. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html> . Acesso em: 18 de setembro de 2022

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. Convenções. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 20 de set. de 2022.