



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA COORDENAÇÃO ADJUNTA DE
TRABALHO DE CURSO

A VEDAÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NAS ATIVIDADES OPERACIONAIS
INSALUBRES

ORIENTANDO: BRUNA LIVIA DE ALMEIDA VIEIRA
ORIENTADOR: PROF. DR. FAUSTO MENDANHA GONZAGA

GOIÂNIA-GO

2024

BRUNA LIVIA DE ALMEIDA VIEIRA

A VEDAÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NAS ATIVIDADES OPERACIONAIS
INSALUBRES

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Professor orientador: Dr. Fausto Mendanha
Gonzaga

ATENÇÃO: O aluno orientando Bruna Livia de Almeida Vieira declara que procedeu à sua revisão, para fins de detecção de plágio, assumindo, de forma exclusiva, a responsabilidade por eventual incorporação de textos de terceiros, sem a devida citação ou indicação de autoria.

GOIÂNIA-GO

2024

BRUNA LIVIA DE ALMEIDA VIEIRA

A VEDAÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NAS ATIVIDADES OPERACIONAIS
INSALUBRES

Data da Defesa: _____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

ORIENTADOR: PROF. DR. FAUSTO MENDANHA GONZAGA

Nota

EXAMINADORA CONVIDADA: PROF.^a: GABRIELA PUGLIESI FURTADO CALAÇA

Nota

RESUMO

Nesse artigo, foi exibido um breve histórico acerca do Direito no que tange a proteção das mulheres e a garantia dos Direitos Trabalhistas, visando que, foi um processo demorado para que as mulheres tivessem esses direitos explícitos na Constituição. Frisei, também a importância em diferenciar Insalubridade de Periculosidade, como funciona a contratação das mesmas e como esse trabalho afeta a saúde das mulheres, principalmente problemas reprodutivos e com a questão da exposição a substâncias tóxicas. No trabalho, foi apresentado várias discriminações e desigualdades que as mulheres sofrem atualmente e a questão da gestante e lactante.

Palavras-chave: Direitos. Insalubridade. Mulher.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

1. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO QUE TANGE À PROTEÇÃO DAS MULHERES

1.1 A garantia dos Direitos Trabalhistas da Mulher na Ordem Constitucional

1.2 O conceito de insalubridade e como ela afeta gestantes e lactantes

1.3 Diferença entre insalubridade e periculosidade

2. PROBLEMAS ASSOCIADOS A INSALUBRIDADE

2.1 Como é avaliada a Insalubridade

2.2 Risco a saúde

2.3 Exposição a substâncias químicas

2.5 Desigualdades e discriminação

3. DIREITO IRRENUNCIÁVEL DAS GESTANTES E LACTANTES

3.1 Ordem Constitucional que assegura os Direitos

3.2 Estabilidade no emprego

CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS

INTRODUÇÃO

O objetivo do presente estudo é analisar a questão da saúde do trabalhador em decorrência de trabalhos insalubres principalmente na questão da trabalhadora mulher gestante e lactante. O pressuposto que será discutido é de que saúde não pode ser vendida por preço algum e justamente por isso, trabalhadoras mulheres não podem substituir sua saúde por trabalho.

O local de trabalho está permeado por questões cruciais relacionadas à igualdade de gênero e à preservação da saúde do trabalhador no ambiente de trabalho. Em meio a essas discussões, destaca-se a vedação ao trabalho da mulher em atividades operacionais insalubres, uma temática que transcende o âmbito meramente jurídico, alcançando dimensões sociais e de equidade. No contexto da evolução da legislação trabalhista, as normas que regem a participação feminina em setores considerados insalubres emergem como instrumentos destinados a tomar medidas não apenas para o bem-estar da trabalhadora, mas também para que a mulher tenha as mesmas oportunidades em um mercado de trabalho muitas vezes permeado por desigualdades de gênero.

O presente trabalho visa explorar e analisar as nuances dessa vedação, compreendendo seus fundamentos legais, implicações práticas e reflexos na realidade das mulheres que desejam exercer atividades operacionais em ambientes classificados como insalubres. Ao mergulhar nesse contexto, almejamos não apenas elucidar aspectos jurídicos, mas também contribuir para uma reflexão mais ampla sobre o papel da mulher no mercado de trabalho e desafios enfrentados diante das exigências de determinadas profissões.

Através de uma abordagem interdisciplinar, combinando elementos do Direito do Trabalho, da Sociologia e da saúde ocupacional, este estudo busca não apenas desvelar a complexidade do tema, mas também fornecer subsídios para a formulação de políticas públicas e práticas empresariais que promovam a igualdade de oportunidades, respeitando os direitos fundamentais das mulheres e reconhecendo a importância da preservação da saúde laboral.

Assim, adentraremos nos meandros desse debate, analisando as raízes históricas, as mudanças legislativas e as implicações sociais, a fim de lançar luz sobre uma

questão que transcende o universo jurídico e se insere no cerne da construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

1. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO QUE TANGE À PROTEÇÃO DAS MULHERES

A história do Direito do Trabalho das mulheres é marcada por uma evolução gradual, influenciada por transformações sociais e conquistas ao longo do tempo. Inicialmente, as mulheres eram predominantemente envolvidas em trabalhos não remunerados, focados no cuidado da casa e dos filhos. Com a Revolução Industrial, a demanda por mão de obra abriu espaço para as mulheres, mas frequentemente com salários inferiores aos dos homens.

No Século XIX, as mulheres eram excluídas do mercado formal, limitando-se a laborar serviços domésticos e indústria têxtil. O Movimento Feminista no início do século XX impulsionou a conscientização sobre igualdade salarial e melhores condições de trabalho. A Primeira Guerra Mundial aumentou a participação feminina no mercado de trabalho, influenciando demandas específicas das mulheres.

A Constituição Federal de 1932, através do Decreto nº 21.417, promoveu a igualdade de gênero no trabalho, abordando a discriminação, a igualdade salarial e a proteção à maternidade. Em outros países, leis como a Fair Labor Standards Act de 1938 nos EUA estabeleceram padrões para salários e horas de trabalho.

A década de 1960 viu avanços significativos, com o Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964 proibindo a discriminação no emprego por sexo. Os anos 1970 trouxeram legislações sobre discriminação de gênero, assédio sexual e questões relacionadas à maternidade.

Apesar dos progressos no que se refere à licença-maternidade e igualdade salarial, desafios persistem, como a representação feminina em cargos de liderança. A conscientização sobre equilíbrio entre vida profissional e pessoal, licença-parental e combate ao assédio no trabalho cresceu. A história reflete uma luta constante por reconhecimento, igualdade e condições justas no ambiente laboral feminino.

1.1 A garantia dos Direitos Trabalhistas da Mulher na Ordem Constitucional

Os direitos trabalhistas das mulheres foram sendo gradualmente reconhecidos e garantidos ao longo do tempo, variando em diferentes países. No contexto brasileiro, a Constituição Federal de 1932 foi um marco importante. Através do Decreto nº 21.417, essa Constituição estabeleceu medidas para promover a igualdade de gênero no ambiente de trabalho, abordando questões como a eliminação da discriminação entre os sexos, a igualdade salarial, a equiparação da carga horária, a proteção à maternidade, entre outros.

A Constituição de 1934 consagrou, pela primeira vez o princípio da igualdade de sexo, proibindo diferenças salariais para um mesmo trabalho por motivo de gênero. Proibiu também o trabalho de mulheres em indústrias que desenvolvessem atividades insalubres, garantindo assistência médica e sanitária à gestante e descanso antes e depois do parto, através da Previdência Social. Um importante avanço na Constituição de 1967 foi em relação ao prazo para aposentadoria, que mudou de 35 para 30 anos.

A Constituição de 1988 foi a que mais garantiu direitos para as trabalhadoras. Garantiu a proibição de diferença salarial, admissão e função, por motivo de sexo; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivo específicos; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento, até 6 anos de idade em creches e pré-escolas.

O texto Constitucional acrescentou direitos às trabalhadoras domésticas, Salário-mínimo, proibição da redução do salário, 13º salário, folga semanal, férias anuais remuneradas, licença à gestante de 120 dias, licença paternidade, aposentadoria, integração à previdência Social.

1.2 O CONCEITO DE INSALUBRIDADE E SEUS EFEITOS PARA GESTANTES E LACTANTES

A insalubridade no ambiente de trabalho refere-se a condições que expõem os trabalhadores a agentes nocivos à saúde, sendo classificada em graus máximo, médio e mínimo. Esses agentes podem ser físicos, químicos ou biológicos, e a exposição a

eles pode causar danos à saúde a curto ou longo prazo. A definição é baseada na natureza, intensidade e tempo de exposição aos agentes, conforme estabelecido pela legislação, especialmente pela Norma Regulamentadora NR-15.

A caracterização e classificação da insalubridade exigem perícia médica realizada por profissional registrado. O exercício de atividades nessas condições garante ao trabalhador adicional de 40%, 20% ou 10%, dependendo do grau de insalubridade. A base de cálculo para esse adicional, conforme decisão do Tribunal Superior do Trabalho, é o salário básico, em conformidade com a Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, que proíbe o uso do salário-mínimo como indexador.

Antes dessa decisão, a Súmula 228 do TST adotava o salário mínimo como base de cálculo, exceto para categorias com salário profissional ou piso normativo estabelecido por lei, Convenção Coletiva do Trabalho ou sentença normativa. Quando se trata de gestantes e lactantes, a insalubridade no ambiente de trabalho pode ter impactos significativos na saúde da mãe e do filho. As normas regulamentadoras no Brasil, por exemplo, preveem que a gestante ou lactante deve ser afastada de atividades ou locais que apresentem condições insalubres que possam prejudicar sua saúde ou a do nascituro.

Durante a gestação e a lactação é especialmente importante evitar exposição a substâncias ou condições que possam prejudicar o desenvolvimento normal do feto ou interferir na saúde da criança durante o período de amamentação.

As atividades insalubres podem incluir exposição a agentes químicos, físicos ou biológicos, como ruído excessivo, produtos químicos tóxicos, radiações, calor ou frio extremos, entre outros. A legislação trabalhista estabelece regras claras sobre quais condições são consideradas insalubres e quais os direitos e proteções oferecidos às gestantes e lactantes nesses ambientes.

Portanto, em caso de gravidez ou lactação, é essencial que a trabalhadora comunique imediatamente sua condição ao empregador, para que as medidas adequadas sejam tomadas, garantindo a proteção da saúde da mãe e do filho. O descumprimento dessas normas por parte do empregador pode resultar em penalidades legais.

1.3 IMPORTANTE ESCLARECER A DIFERENÇA ENTRE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE.

Insalubridade e periculosidade são conceitos distintos relacionados às condições de trabalho. A insalubridade refere-se a riscos à saúde, envolvendo exposição a agentes nocivos, enquanto a periculosidade está ligada a riscos de acidentes e danos físicos. O adicional de insalubridade é calculado com base na exposição aos agentes nocivos e carga horária, enquanto o de periculosidade considera o grau e carga horária. As regulamentações e medidas de prevenção e proteção variam para cada tipo de risco, sendo essencial que empresas e trabalhadores identifiquem essas diferenças para garantir a segurança e saúde no ambiente de trabalho.

2. PROBLEMAS ASSOCIADOS A INSALUBRIDADE

Alguns dos problemas associados à insalubridade incluem doenças respiratórias, problemas dermatológicos, lesões oculares, problemas musculoesqueléticos, intoxicações, problemas psicológicos, riscos à gravidez.

2.1 Parâmetros para a insalubridade

A atividade insalubre tem como parâmetro os princípios de Higiene Ocupacional definidas no art 189 da CLT. Os agentes que determinam essa atividade são agentes físicos, químicos e biológicos, a gravidade é estabelecida através de limites de tolerância para diversos agentes no ambiente de trabalho, levando em conta fatores como tempo, natureza e intensidade da exposição. O Ministério do Trabalho e Emprego foi designado pelo legislador para regular essa matéria.

A regulamentação das atividades insalubres ocorreu por meio da NR-15 da Portaria 3.214 de 1978, que classifica as atividades para reconhecimento do adicional de insalubridade. O agente constatado no laudo pericial deve estar descrito na norma regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego, esse laudo é obrigatório e de extrema importância para que o trabalhador consiga comprovar que esta em ambiente insalubre.

É possível caracterizar a insalubridade com três critérios, sendo eles a avaliação quantitativa, avaliação qualitativa e avaliação subjetiva de riscos inerentes a atividades.

A avaliação quantitativa é um método técnico para identificar situações de insalubridade por meio de medições no ambiente de trabalho, comparação com limites de tolerância e monitoramento da exposição ao longo do tempo.

A análise qualitativa é um pouco diferente, nela, não há limites de tolerância para os empregadores que prejudicam a saúde de seus empregados. É analisado detalhadamente o posto de trabalho, a função e a atividade do trabalhador, a identificação dos agentes insalubres, a caracterização da exposição e as condições de trabalho

A avaliação subjetiva de insalubridade refere-se à análise das condições de trabalho a partir da percepção e experiência dos próprios trabalhadores como relatos de sintomas e desconfortos, percepção e identificação de risco.

A insalubridade no trabalho é avaliada caso a caso pelo Ministério do Trabalho e classificada em três diferentes graus, que influenciam diretamente no valor adicional a ser pago ao colaborador, indo de Grau Mínimo ao grau máximo sendo esses, grau mínimo com adicional de 10% sobre o salário-mínimo da região, grau médio com adicional de 20% sobre o salário-mínimo da região e o Grau Máximo com adicional de 40% sobre o salário-mínimo da região.

2.2 RISCO A SAÚDE

A exposição a áreas insalubres pode representar diversos riscos à saúde do trabalhador. Estes riscos variam dependendo dos agentes presentes no ambiente de trabalho, como substâncias químicas, agentes físicos (ruído, calor, vibração), agentes biológicos (micro-organismos), entre outros. Os efeitos adversos à saúde podem incluir doenças respiratórias, dermatites, danos auditivos, problemas musculoesqueléticos, distúrbios psicológicos, intoxicações, entre outros.

A gravidade desses riscos depende da natureza e da intensidade da exposição, bem como do tempo de contato com os agentes nocivos. Por isso, é essencial que as empresas adotem medidas de prevenção e controle, como a utilização de equipamentos de proteção individual (EPIs), ventilação adequada, isolamento de

áreas, substituição de substâncias perigosas por alternativas menos nocivas, entre outras práticas.

Além disso, os trabalhadores têm direito ao adicional de insalubridade quando expostos a esses ambientes, conforme regulamentado pela legislação trabalhista. A avaliação e controle dos riscos à saúde são fundamentais para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os colaboradores.

O Senado Federal autorizou a reforma trabalhista de 2017 estipulou que as mulheres grávidas ou em período de amamentação só seriam afastadas de trabalhos considerados insalubres de grau máximo, sendo realocadas para áreas seguras na empresa. Para atividades de grau médio ou mínimo, o afastamento dependeria de um atestado médico. Se não houvesse uma função segura disponível, a mulher teria licença e receberia salário-maternidade durante o período. No entanto, o senador Paulo Paim, do PT do Rio Grande do Sul, discordou dessa mudança e propôs um projeto para voltar a proibir que gestantes e lactantes trabalhem em ambientes insalubres de qualquer grau.

Essa postura poderia colocar em perigo tanto a sua saúde, devido a um possível aborto espontâneo, quanto a do bebê, que é especialmente vulnerável durante a amamentação e, ainda mais, durante a gestação.

2.3 exposição a substâncias tóxicas

A exposição à insalubridade no ambiente de trabalho pode causar uma série de problemas de saúde aos trabalhadores. Isso inclui doenças respiratórias como asma e DPOC, problemas dermatológicos como dermatites e queimaduras, lesões musculoesqueléticas como tendinites, problemas auditivos como perda de audição, e distúrbios psicológicos como ansiedade e depressão. É fundamental adotar medidas preventivas, como avaliação de riscos, uso de EPI adequada e programas de prevenção, para proteger a saúde dos trabalhadores. Empresas que não se adequam às medidas de prevenção podem enfrentar multas e processos trabalhistas.

Trabalhadores expostos a substâncias químicas, como solventes, ácidos e produtos corrosivos, correm o risco de desenvolver problemas dermatológicos, tais como dermatites, eczemas, queimaduras e irritações na pele. Essas condições podem

ser extremamente desconfortáveis e afetar negativamente a qualidade de vida dos trabalhadores afetados.

2.4 Desigualdades e discriminação

A discriminação e as desigualdades no ambiente de trabalho são problemas sérios que afetam muitos trabalhadores e podem se manifestar de várias maneiras e podem ter um impacto significativo na vida profissional e pessoal dos indivíduos.

Discriminação no ambiente de trabalho ocorre quando os trabalhadores enfrentam tratamento diferenciado e prejudicial devido a características não relacionadas ao seu desempenho. Isso pode incluir discriminação com base em raça, gênero, religião dentre outros.

Essa discriminação não se dá apenas entre trabalhadores, mas também pela hierarquia podendo ser do empregador, gerentes, supervisores e principalmente na questão da contratação quando o RH dá preferência à contratação de homens em vez de mulheres para evitar ausências relacionadas à maternidade, brancos ao invés de negros, heterossexuais ao invés de Homossexuais ou representantes do grupoLGBQIAP+. Atitudes discriminatórias prejudicam a igualdade de oportunidades e podem criar um ambiente de trabalho injusto e hostil.

A discriminação e as desigualdades no ambiente de trabalho têm impactos negativos abrangentes que afetam não apenas os indivíduos diretamente envolvidos, mas também a saúde e o desempenho geral das organizações. Os impactos mais frequentes são baixa autoestima e bem-estar psicológico, desmotivação e baixa produtividade, rotatividade de funcionários, perda de talentos e diversidade, reputação e imagem corporativa.

3. DIREITO IRRENUNCIÁVEL DAS GESTANTES E LACTANTES

O direito irrenunciável das gestantes e lactantes se refere à proteção legal garantida a mulheres grávidas e lactantes no ambiente de trabalho. Esse direito inclui a proibição de realizar atividades consideradas insalubres durante a gravidez e após o parto, garantindo condições adequadas para a saúde e segurança da mãe e do filho.

Além disso, as gestantes têm direito a licença maternidade remunerada para cuidar do recém-nascido após o nascimento. Essas medidas visam proteger a saúde e o bem-estar das gestantes e lactantes, assegurando-lhes condições de trabalho seguras e adequadas durante esse período importante da vida.

3.1 Legislação

A legislação trabalhista brasileira estabelece diversos direitos irrenunciáveis para gestantes e lactantes. Visa proteger a saúde da mulher trabalhadora e a saúde de seus filhos. Os Direitos são fundamentais para proteger a saúde e o bem-estar das gestantes e lactantes, garantindo condições adequadas de trabalho e possibilitando o cuidado com os filhos nos primeiros meses de vida.

Após a Reforma Trabalhista de 2017, surgiram discussões em torno da necessidade de atestado médico para afastamento de gestantes de locais insalubres. A legislação garante estabilidade à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, incluindo contratos de experiência ou de prazos determinados. No entanto, a exigência de atestado para o afastamento de locais insalubres gerou controvérsias. Argumenta-se que essa exigência viola os direitos das mulheres trabalhadoras, já que durante a gravidez elas estão mais vulneráveis e o afastamento de ambientes de risco é essencial para evitar danos à mãe e ao feto.

Durante o período de afastamento de atividades insalubres, a gestante ou lactante tem direito à remuneração integral, não podendo sofrer prejuízos financeiros devido à sua condição.

É proibida qualquer forma de discriminação contra gestantes e lactantes em atividades insalubres, seja por parte do empregador ou de companheiros de trabalho. Essas mulheres têm o direito de serem tratadas com respeito e dignidade no ambiente de trabalho.

3.3 Estabilidade

Conforme A estabilidade no emprego para mulheres gestantes em ambientes insalubres é uma medida importante de proteção garantida pela legislação trabalhista brasileira.

Conforme a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a gestante tem direito à estabilidade provisória no emprego desde a

confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, independentemente do tipo de atividade desenvolvida. Isso significa que, mesmo em ambientes considerados insalubres, a mulher gestante tem o direito de permanecer no emprego sem risco de demissão durante esse período. Essa medida visa proteger a saúde da gestante e do feto, garantindo condições adequadas de trabalho e evitando possíveis prejuízos à saúde decorrentes da exposição a agentes nocivos.

CONCLUSÃO

trabalhador e afetada nas atividades insalubres. Reportando a questão das mulheres gestantes, sabemos que esse período é bem delicado e destaca bastante atenção e cuidado não somente com ela, mas também com o novo ser totalmente dependente que vive dentro dela.

A legislação trabalhista brasileira assegura o direito à estabilidade da gestante no emprego, independentemente do grau de insalubridade da atividade desempenhada. Essa medida busca mitigar os riscos à saúde materna e fetal, proporcionando um ambiente de trabalho mais seguro e adequado. Além disso, há grande importância de políticas e práticas que promovam a conscientização e a proteção das mulheres gestantes no ambiente de trabalho, garantindo o cumprimento dos seus direitos e contribuindo para uma maternidade saudável e segura.

FONTES

Referência: BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

MORAIS, Océlio de Jesús C.. Coleção Direitos Fundamentais e Justiça, Proteção do Trabalho da Mulher. LTR.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Proteção Jurídica a Saúde do Trabalhador. 6ª Edição. LTR.

Messias Saliba, Tuffi. Jurisprudência de insalubridade, periculosidade, acidentes e doenças do trabalho e prova pericial. 3ª Edição. LTR

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.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/11/aprovada-a-reforma-trabalhista>

<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503809&ori=1>

<https://www.clinimerces.com.br/blog/p/270/quais-os-riscos-de-exposicao-a-insalubridade>

<https://www.onze.com.br/blog/insalubridade/>

<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503809&ori=1>

https://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/id/7168012

<https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2023/junho/discriminacao-e-preconceito-no-ambiente-de-trabalho-podem-impactar-na-saude-mental-dos-profissionais-afetados>

<https://sokolowski.adv.br/2023/06/13/discriminacao-da-maternidade-no-ambiente-de-trabalho-desafios-e-medidas-para-a-igualdade-de-genero/>