

A proteção jurídica à gestante empregada em ambiente insalubre

Jéssica Gomes Pinto Pavanello¹ *, Marlete Maria da Cruz Corrêa da Silva²

¹Acadêmica do Curso de Direito, Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - JPR, Ji-Paraná, RO, Brasil. Bacharel em Engenharia Ambiental, graduada pela Universidade Federal de Rondônia em 2014. E-mail: jessicapavanello@outlook.com.

²Professora Orientadora, Esp. em Direito Processual Civil pela Universidade Tiradentes (1996) e Direito Penal e Processual Penal pela Universidade Vale do Rio Doce/MG (1998), Graduação em Direito pela Universidade de Taubaté/SP (1988), Docente no Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná – JPR, Ji-Paraná/RO. E-mail: marletemcruz@hotmail.com.

***Autor Correspondente:** Jéssica Gomes Pinto Pavanello, graduanda do 10º período do curso de Direito do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná (UniSL), Ji-Paraná/RO -Brasil. Av. Eng. Manoel Barata Almeida da Fonseca, número 542, Bairro Jardim Aurelio Bernardi, CEP 76.907-524, Ji-Paraná/RO-Brasil -Tel: + 55 (69) 99256-9728. E-mail: jessicapavanello@outlook.com.

Recebido: 27/11//2023 **Aceito:** 11/04/2024.

Resumo

A proteção do estado gravídico no ambiente de trabalho é uma preocupação histórica, refletida desde as primeiras constituições brasileiras. A Constituição Federal de 1988 e a CLT estabelecem normas de saúde e segurança, como a NR 15, visando à diminuição dos riscos no trabalho para empregados, incluindo as gestantes e lactantes. A entrada da mulher no mercado de trabalho demandou medidas específicas para garantir seu bem-estar durante a gestação. Este estudo visa analisar a proteção jurídica à gestante empregada em ambientes insalubres, com foco no art. 394-A da CLT após a reforma trabalhista e na ADI 5.938 do STF. O objetivo é compreender como os tribunais interpretam o afastamento automático da gestante empregada em qualquer grau de insalubridade, examinando as ações relacionadas ao tema. Adotou-se a metodologia de pesquisa qualitativa descritiva, baseada em levantamento bibliográfico e análise de dispositivos legais, jurisprudências e periódicos. Neste estudo, ao analisar as decisões tomadas e seus princípios legais que as fundamentaram, torna-se evidente que a proteção jurídica à empregada gestante representa a efetiva aplicação do seu direito ao afastamento automático, conforme estabelecido pela ADI 5938 do STF. Essa proteção abrange qualquer grau de insalubridade no ambiente de trabalho e dispensa a apresentação de atestado médico, o que difere da lactante quando é prorrogação de prazo. Além disso, o tribunal entendeu que o não afastamento da empregada gestante do ambiente insalubre gera o direito à indenização por danos morais, o que assegura a proteção jurídica da grávida.

Palavras-chave: Empregada gestante. Direito do trabalho. Mulher.

Abstract

The protection of the pregnant state in the workplace is a historical concern, reflected since the early Brazilian constitutions. The Federal Constitution of 1988 and the Labor Code (CLT) establish health and safety regulations, such as NR 15, aiming to reduce workplace risks for employees, including pregnant and lactating women. The entry of women into the workforce required specific measures to ensure their well-being during pregnancy. This study aims to analyze the legal protection for pregnant employees in unhealthy environments, focusing on article 394-A of the CLT after labor law reform and on ADI 5.938 from the Supreme Federal Court (STF). The objective is to understand how the courts interpret the automatic removal of pregnant employees in any degree of unhealthiness, examining actions related to the subject. The methodology adopted is descriptive qualitative research, based on literature review and analysis of legal provisions, case law, and periodicals. In this study, by analyzing the decisions made and the legal principles that underpinned them, it becomes evident that the legal protection for pregnant employees represents the effective application of their right to automatic removal, as established by ADI 5938 of the STF. This protection covers any degree of unhealthiness in the workplace and does not require the presentation of a medical certificate, which differs from the case of lactating women when it comes to an extension of the period. Furthermore, the court has understood that the failure to remove a pregnant employee from an unhealthy environment entitles her to compensation for moral damages, ensuring the legal protection of pregnant women.

Keywords: Pregnant employee. Woman. Unhealthy environment.

1. Introdução

A proteção do estado gravídico na conjuntura laboral tem sido uma preocupação no decorrer da história do trabalho da mulher. Desde as primeiras constituições brasileiras, houve a proibição do trabalho em lugares insalubres para mulheres grávidas. Os instrumentos legais, como decretos, leis e emendas constitucionais, foram adotados para assegurar a proteção da maternidade, estabelecendo licenças, salários, jornada de trabalho, intervalos, descansos e benefícios previdenciários.

No cenário atual, a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) instituem os direitos das empregadas gestantes, adotando o direito à diminuição dos riscos no trabalho por meio de normas de saúde e segurança, como a Norma Regulamentadora (NR 15). A CLT determina que o empregador deva obedecer às medidas de higiene e segurança do trabalho, oferecer treinamentos, equipamentos de proteção e assegurar um ambiente apropriado para que as empregadas exerçam suas funções. Além disso, o Estado desempenha o papel de fiscalizar a execução das normas, a fim de prevenir a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais e através dos tribunais aplicarem a lei e sanções a partir de sua tutela jurisdicional.

É importante destacar que a entrada da mulher no ambiente de trabalho foi acompanhada pela necessidade de proteção da maternidade. Durante a gestação, o corpo da mulher passa por mudanças e requer cuidados especiais para garantir o desenvolvimento saudável do bebê. Por isso, várias normas foram estabelecidas para proteger as empregadas gestantes ou lactantes em ambientes insalubres, garantindo seu conforto, segurança e bem-estar.

A proteção à maternidade da empregada no ambiente insalubre traz análise do art. 394-A da CLT dada à nova redação trazida pela reforma trabalhista com entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) na ADI 5.938. Assim, este estudo, tem como objetivo analisar a proteção jurídica à gestante empregada que trabalha em ambiente insalubre, através do comportamento do Estado em como os tribunais interpretam suas decisões jurisprudenciais sobre o afastamento automático da empregada gestante, exposta em qualquer grau de insalubridade, e as ações relacionadas ao assunto.

2. Metodologia

Este artigo utiliza a metodologia de pesquisa qualitativa descritiva, em que descreve e qualifica o fenômeno jurídico em seu contexto de aplicação na realidade fática, fundamentada em um levantamento bibliográfico em dispositivos legais, jurisprudências (TRTs, TST, STF), revistas periódicas (Revista do Superior Tribunal do Trabalho e Coleção do ENAMAT) e sítios eletrônicos. Identificam-se as normas e princípios legais relevantes em obras doutrinárias do direito do trabalho, além de analisar as principais controvérsias e debates sobre o trabalho da mulher presentes em periódicos específicos.

Os critérios de inclusão na seleção das informações jurisprudenciais dos anos de 2019 até 2023 justificam-se pelo novo posicionamento do STF em relação ao tema. Esta seleção consiste em palavras-chave e expressões específicas que atendam ao objetivo da pesquisa, tais como 'afastamento automático da empregada gestante ou lactante', 'ADI 5.938 STF' e 'art. 394-A CLT'. Já os critérios de exclusão foram estabelecidos para eliminar informações não diretamente relacionadas ao tema em questão.

3. Desenvolvimento

3.1 A evolução histórica da mulher no ambiente de trabalho

As mulheres, antigamente, colhiam frutos e adubavam terras. Ainda assim, havia o pastoreio de ovelhas, a tecelagem de lã, a ceifa de trigo e a preparação do pão como atividades laborativas. Na Idade Média, eram as camponesas que zelavam pela agricultura e produção de alimentos, pois sua atividade era importante para o sistema feudal. Na Revolução Industrial, iniciada no final do século XVIII, as mulheres trabalhavam nas fábricas têxteis, em minas, indústrias de alimentos, em jornadas de trabalho de 14 a 16 horas, com pausa de 20 minutos para refeição e descanso, em condições de trabalho precárias, afetando a saúde física e mental das colaboradoras (SANTOS, 2019).

Ocorre que, a presente desigualdade e exploração do trabalho da mulher fizeram com que ocorressem movimentos para que alguém fizesse algo a respeito. Assim, o trabalho feminino na pós-Revolução Industrial trouxe as primeiras normas internacionais, a exemplo do Protocolo de Berlim de 1890, a Convenção de Berna de 1906 e as seguintes Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT): números 3 e 103 (proteção à maternidade); números 4, 31, 89 e Protocolo n. 90 (trabalho noturno); número 156 (responsabilidades familiares); número 45 (trabalho nos subterrâneos das minas); números 13 e 136 (sobre trabalhos insalubres); números 100 e 111 (sobre igualdade de salário e de oportunidades no emprego ou profissão) (LACERDA; VALLE; FERREIRA, 2021).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou suas seis primeiras convenções em 1919, incluindo as de n. 3 e 103, que versam sobre a proteção à maternidade. A Convenção n.3, de 1934, foi

revisada pela n.103 em 1952. Esta última se aplica a mulheres em diversas indústrias, estabelecendo direitos como uma licença maternidade de 12 semanas e proteções para mulheres grávidas. Observa-se que a proteção à maternidade foi uma das primeiras questões a ser objeto de normativas e debates na OIT. É inegável a edição de outras Convenções para proteger os direitos das mulheres, tais como as Convenções n. 45, 100, 111 e 171 (SANTOS, 2019).

No contexto histórico, o tema sobre o trabalho da mulher em locais insalubres foi tomando uma repercussão social, a partir de lutas para assegurar direitos e a entrada no mercado de trabalho. A influência internacional, especialmente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), enriqueceu a legislação brasileira, e desde a Constituição de 1934, a legislação protege a mulher no trabalho. Essa evolução continuou até a Constituição de 1988 (MARTINS, 2023).

Desde a primeira Constituição brasileira que tratou do assunto em 1934, houve a proibição do trabalho da mulher em locais insalubres (art. 121, § 1º, d). Já na Constituição de 1937, a proibição se ampliou às mulheres em indústrias insalubres (art. 137, k) e extinguiu o dispositivo da Constituição anterior que proibia a diferença de salário por motivo de sexo. Na Constituição de 1946, foi adicionada a vedação da diferença de salário por motivo de gênero (art. 157, II) e a proibição do trabalho feminino em indústrias insalubres (art. 157, IX). Na Constituição de 1967, a proibição do trabalho feminino em locais insalubres foi mantida (art. 158, X) (MARTINS, 2023).

O Decreto n. 21.417-A expedido em 17 de maio de 1932 pelo Ministro do Trabalho Lindolfo Collor, previu a proibição do trabalho noturno da mulher das 22 às 5h, vedou a remoção de pesos, o trabalho nas

minerações em subsolo e atividades perigosas e insalubres. Além disso, o descanso era concedido à trabalhadora grávida de quatro semanas antes e quatro depois do parto com percepção de metade do salário. Inclusive, a Emenda Constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969, previu a proteção da maternidade pela previdência social, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado (ORSINI, 2023).

A evolução histórica do trabalho da mulher demonstra a proteção à saúde da mulher em sua atividade laborativa e como é seu tratamento durante os períodos de gestação ou lactação no contexto histórico. Sabendo-se que as condições insalubres no meio ambiente de trabalho podem causar prejuízos também ao feto e à criança, assunto que exploraremos adiante.

3.2. Do adicional de insalubridade e o ambiente de trabalho

A garantia de um ambiente de trabalho seguro e sadio é uma obrigação do empregador. Além de fornecer treinamentos e equipamentos de proteção individuais e coletivos, ressalta-se a responsabilidade de conceder os direitos e garantias trabalhistas, como os encargos salariais e benefícios, jornada de trabalho e a efetivação de intervalos e descansos. Por fim, o surgimento da normatização sobre segurança no trabalho e a regulamentação de ambientes insalubres foram importantes na história do Brasil.

Portanto, o descumprimento dessas normas não apenas pode resultar em sérias consequências para a empresa, como também pode prejudicar a segurança e o bem-estar dos próprios empregados, justificando, em alguns casos, a demissão por justa causa. Nesse sentido, os empregados também devem

obedecer à legislação trabalhista, sendo as obrigações definidas nos seguintes termos.

Art. 158. Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa (BRASIL, 1943, art. 158, inciso I, II e parágrafo único, alínea a e b).

A princípio, convém notar que a atividade laborativa salubre do empregado é estabelecida na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo os dispositivos legais vigentes. Segundo a Carta Magna, é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988, art. 7º, XXII). Este direito está relacionado ao artigo 5º, que garante os direitos fundamentais à vida e à integridade física das pessoas.

Quando as atividades laborais são realizadas em condições prejudiciais à saúde do trabalhador, devido à exposição a agentes nocivos, isso pode gerar danos e doenças ocupacionais. Esses agentes nocivos podem abranger agentes físicos, biológicos e químicos acima dos limites de tolerância estabelecidos pelas normas regulamentadoras. Assim, não havendo neutralização ou eliminação da atividade laborativa insalubre, o trabalhador receberá um adicional por prestar este serviço nestas circunstâncias.

O adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas é disposto no art. 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal de 1988. Além disso, os arts. 189 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho explicam sobre as atividades insalubres e perigosas e servem como diretrizes para obtenção deste adicional pecuniário, em que é a compensação da exposição do empregado aos agentes insalubres, de modo contínuo ou intermitente. Consoante a Norma Regulamentadora (NR) 15, no caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa (BRASIL, 1978, Norma Regulamentadora (NR) 15).

Convém notar que nem todas as atividades e métodos de execução são considerados insalubres, pois só o serão quando houver enquadramento pelo Ministério do Trabalho.

Art.196. Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministro do Trabalho, respeitadas as normas do artigo 11 (BRASIL, 1943, art. 196).

Portanto, o direito ao adicional de insalubridade não é concedido de qualquer forma, sendo necessário o atendimento daqueles requisitos que serão explicados futuramente. Ressalte que é importante considerar os graus de nocividade de cada agente, e também avaliar a cumulação de adicionais quando o empregado estiver exposto a mais de um agente nocivo.

A base de cálculo do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo nacional, não violando o disposto do art. 7º,

inciso IV, parte final da Constituição Federal de 1988, que proíbe vincular o salário mínimo para qualquer fim. Segundo Garcia (2023) o pagamento do adicional há de ser mantido até que uma nova lei fixe critérios de atualização e nova base de cálculo.

3.2.1 Conceito de Insalubridade

A relação entre o trabalho e o processo saúde-doença avançou no tempo, percebendo o nexos causal entre o trabalho em condições insalubres e o adoecimento dos trabalhadores. Assim, desde os registros no Egito antigo, como *Sátira dos Ofícios*, de 1800 a.C., até o Código de Hamurábi, composto por 281 artigos que abordam relações de trabalho, família, propriedade e escravidão na Babilônia, observa-se uma crescente atenção às atividades laborais e seu ambiente (MATTOS; MÁSCULO, 2011). Ao contrário dos egípcios e babilônicos, as sociedades grega e romana não davam ênfase a essa temática, pois dependiam de escravos para realizar atividades que apresentavam riscos de acidentes e doenças ocupacionais (RODRIGUES, 1982).

Nota-se que a saúde e segurança do trabalhador foram asseguradas desde a promulgação da Constituição Federal de 1988; sendo assim, um dever para o Estado por intermédio de órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego (atualmente Ministério da Economia) e a Superintendência Regional do Trabalho. O objetivo é garantir a integridade humana e proteger os colaboradores no cumprimento deste direito através da fiscalização e regulação das normas.

A saúde ocupacional “[...] surge como uma resposta a esse ambiente insalubre, [...] com um clamor multidisciplinar, aliando médicos e engenheiros a um pensamento que

ênfatisa a higiene industrial” (SILVA, 2000, p.37-38).

“A palavra insalubre vem do latim e significa tudo aquilo que origina doença; insalubridade, por sua vez, é a qualidade de insalubre” (SALIBA; CORRÊA, 2022, p. 11). A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define o que são as atividades ou operações insalubres.

Art. 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 (BRASIL, 1943, art. 189).

Enfim, compreender o conceito de insalubridade e sua aplicação no ambiente de trabalho é importante para proteger a saúde dos trabalhadores. A insalubridade está associada a atividades executadas em condições prejudiciais à saúde, como exposição a temperaturas extremas e agentes químicos ou biológicos, com a finalidade de assegurar o bem do trabalhador.

A Súmula 194 do STF dispõe em seu texto, “é competente o Ministro do Trabalho para a especificação das atividades insalubres” (BRASIL, 1963) e conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, cabe ao Ministério do Trabalho, no exercício de sua competência regulamentar em matéria de segurança e saúde do trabalho.

Art. 190. O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único. As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos (BRASIL, 1943, art. 190, parágrafo único).

Em Segurança e Saúde no Trabalho (SST), a prioridade é antecipar a ocorrência de circunstâncias potencialmente perigosas à integridade física do trabalhador, conhecendo inteiramente os riscos provenientes das atividades profissionais, a insalubridade do ambiente de trabalho, as máquinas e equipamentos inadequados, os procedimentos operacionais sem qualidade técnica e segura e outros fatores. Tenha-se presente que a legislação trabalhista dispõe o seguinte.

Art. 191. A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo (BRASIL, 1943, art. 191, incisos I e II, parágrafo único).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do poder normativo, define atividades laborais, além das disposições inseridas pelos Atos do Poder Executivo que regulamenta fiel execução das normas legais. Enquanto a Segurança e Saúde no Trabalho (SST) exigem medidas preventivas contra a insalubridade para manter ambientes toleráveis para o exercício laborativo e usar EPIs. E, por fim, as

Delegacias Regionais do Trabalho têm papel crucial de fiscalizar, ao notificar empresas sobre insalubridade, estabelecendo prazos para sua eliminação ou neutralização.

3.2.2. Graus de insalubridade

A Constituição Federal de 1988 assegura no seu artigo 7º XXIII o direito ao adicional de insalubridade aos trabalhadores urbanos e rurais e a Consolidação das Leis do Trabalho regulamenta as atividades de operações insalubres nos seus artigos 189 a 195 da CLT.

As atividades de operações insalubres descritas na Norma Regulamentadora 15 da Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho detalham os agentes químicos, físicos e biológicos nocivos à saúde do empregado, assim como os limites de tolerância. A classificação da insalubridade pode ocorrer em três graus mínimo, médio e máximo, sendo determinado com base na concentração do agente prejudicial no ambiente de trabalho, no tempo de exposição e nas medidas de proteção tomadas (GARCIA, 2023).

Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a insalubridade é classificada da seguinte forma.

Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo (BRASIL, 1943, art. 192).

Para a obtenção da percepção de adicional de insalubridade é necessário o preenchimento de quatro requisitos: realização de perícia por profissional; constar o agente insalubre nos anexos da Norma Regulamentadora n. 15, da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego; a extrapolação dos parâmetros limites de tolerância; e a falta de medidas que eliminem ou neutralize a insalubridade como, por exemplo, a adoção de Equipamentos de Segurança Individual – EPIs (BORGES; ALMEIDA, 2018).

A caracterização e classificação da insalubridade e periculosidade ocorrem através de perícia por profissionais técnicos, como Médicos do Trabalho e Engenheiros do Trabalho registrados no Ministério do Trabalho previsto no art. 195 da CLT. Desse modo, as empresas e os sindicatos das categorias profissionais interessadas têm a prerrogativa em requerer ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimentos ou setor deste, para esta finalidade (GARCIA, 2023).

3.3. Da proteção à maternidade da empregada no ambiente insalubre

Durante a gestação, o corpo da mulher passa por diversas mudanças físicas e biológicas para se adaptar às necessidades do feto em desenvolvimento. A gestante precisa cuidar de sua saúde e nutrição para assegurar um bom desenvolvimento fetal. Diante disso, destaca-se que a profissão exercida e o local de trabalho são aspectos relevantes a serem considerados para evitar prejudicar o desenvolvimento do bebê.

A partir disso, o legislador teve em vista proteger a maternidade da empregada por meio de instrumentos legais no decorrer

do tempo. Inicialmente, a Lei Estadual paulista n. 1.596, de 29 de dezembro de 1917, nos termos do art. 95, foi uma das primeiras normas a proibir o trabalho da mulher nas indústrias no último mês de gravidez e no primeiro mês após o puerpério (SÃO PAULO, 1917).

Posteriormente, o Decreto n. 21.417-A, de 17-5-1932, ampliou essa proteção ao proibir o trabalho da mulher em subterrâneos, locais insalubres e perigosos, no período de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto. Além disso, esse decreto garantia dois descansos diários de meia hora cada um para amamentação dos filhos, durante os primeiros seis meses de vida daqueles (ORSINI, 2023).

Na Constituição de 1934, assim como na de 1937, 1946 e 1967, foi assegurado o direito ao repouso antes e após o parto. No entanto, a segunda garantiu a assistência médica e higiênica à gestante. A terceira assegurou a assistência sanitária e a previdência em benefício da maternidade. Por sua vez, a quarta instituiu a proteção à maternidade pela previdência social e do direito à aposentadoria aos 30 anos de trabalho, com salário integral (MARTINS, 2023).

A Constituição Federal de 1988 não proibiu que a empregada laborasse em atividades insalubres, ao contrário das constituições anteriores. Não obstante, garantiu a licença maternidade para empregada gestante, nos termos do art. 7º, XVIII, sem prejuízo do emprego e do salário (MARTINS, 2023).

Além disso, a Lei n. 7.855 de 24 de outubro de 1989 revogou o art. 387 da CLT, que versava sobre a proibição do trabalho da mulher nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção

civil, pública ou particular, e nas atividades perigosas e insalubres (BRASIL, 1989).

No entanto, observou-se uma evolução legislativa, incluindo a Lei n. 13.287/2016, que adicionou o art. 394-A da CLT, e assegurou o afastamento da empregada gestante em ambientes insalubres. Embora seja permitido que uma empregada labore em um ambiente insalubre, há uma ressalva a ser considerada quando ela está grávida. Além disso, o art. 389 da CLT dispõe métodos e locais de trabalho da mulher, em que não diferem, essencialmente, das normas gerais pertinentes à segurança, medicina e higiene do trabalho (BRASIL, 1943).

3.3.1 Análise do art. 394-A da CLT dada à nova redação trazida pela reforma trabalhista com entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF)

A Constituição Federal de 1988, no art. 7º, inciso XXXIII, não inclui expressamente a empregada gestante no rol de proibição de trabalho insalubre. No entanto, a Lei Maior prevê no art. 6º, caput, a proteção à maternidade.

Assim, a legislação infraconstitucional, como a Lei n. 13.287/2016 adicionou à CLT o art. 394-A, e assegurou o afastamento da empregada gestante ou lactante em ambientes insalubres. Ocorre que, na reforma trabalhista, a Lei n. 13.467/2017 deu nova redação ao art. 394-A com proibição do trabalho de gestantes ou lactantes em atividades insalubres somente no grau máximo.

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 (Vide ADI 5.938);

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 (Vide ADI 5.938).

§ 1.º (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 n. 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento (BRASIL, 2016; 2017, art. 394-A).

De tal modo, o art. 394-A da CLT, considerou que as empregadas gestantes e lactantes poderiam exercer atividade laborativa em ambientes insalubres de grau médio ou mínimo, exceto em grau máximo. Sendo que o afastamento das atividades insalubres em grau médio e mínimo exigia-se a apresentação de atestado médico por um médico de confiança da mulher.

Em virtude dessas considerações, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos moveu uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 5.938 contra a

redação dada pelo artigo 394-A da CLT, conforme modificado pela Lei n. 13.467/2017. A alegação é que essa autorização para o trabalho em condições insalubres é considerada inconstitucional por violar a proteção que a Constituição Federal atribui à maternidade, à gestação, à saúde, à mulher, ao nascituro, aos recém-nascidos, ao trabalho e ao ambiente de trabalho equilibrado.

O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu na ADI n. 5.938 em 29/05/2019 que a expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, inseridas nos incisos II e III do art. 394-A da CLT, são inconstitucionais. Isso significa que não é mais necessário que a gestante ou lactante apresente atestado de saúde para se afastar de atividades insalubres.

DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a *ratio* para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à

segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227). 4. 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 apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. 5. Ação Direta julgada procedente. (BRASIL, STF, Pleno, ADI n. 5.938/DF, Rel. Min. Alexandre de Moraes, julg. 29.05.2019, DJE 23.09.2019).

Assim, a Suprema Corte entendeu que as expressões contestadas não se alinham com as disposições constitucionais dos artigos 6º, 7º, XXXIII, 196, 201, II, e 203, I, da Constituição Federal de 1988. Esses dispositivos não apenas estabelecem regras de proteção para mulheres grávidas ou lactantes, mas também para o feto em desenvolvimento e o recém-nascido alimentado do leite materno.

Portanto, na decisão proferida pelo STF na ADI 5.938/2019 considerou-se que a proteção às gestantes e lactantes em atividades insalubres é baseada em vários princípios constitucionais, como a proteção à maternidade e à saúde (art. 6º, caput, e art. 7º, XXII, da Constituição Federal), a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), a

igualdade (art. 5º, caput, da CF), a proteção ao trabalho (art. 7º, caput, da CF), a vedação ao retrocesso em matéria social e a precaução, sendo importantes para proteger não apenas a mulher como também a criança (art. 227 da CF/88).

Desse modo, ressaltou-se, ainda, o relator Ministro Alexandre de Moraes em seu voto na ADI 5.938 STF que

A previsão de determinar o afastamento automático da mulher gestante do ambiente insalubre, enquanto durar a gestação, somente no caso de insalubridade em grau máximo, em princípio, contraria a jurisprudência da Corte que tutela os direitos da empregada gestante e lactante, do nascituro e do recém-nascido lactente, em quaisquer situações de risco ou gravame à sua saúde e bem-estar (BRASIL, STF, Pleno, ADI n. 5.938/DF, Rel. Min. Alexandre de Moraes, julg. 29.05.2019, DJE 23.09.2019).

A proteção à saúde da mulher gestante ou lactante e de seus filhos deve ser assegurada em geral, considerando todos os graus de insalubridade que os expõem. Em razão disso, a previsão de afastamento automático apenas em circunstâncias de insalubridade em grau máximo não protege esses direitos.

Segundo o Ministro Alexandre de Moraes (2019) na ADI 5.938, não procede, o argumento *ad terrorem*, ou seja, o apelo ao medo de que a declaração de inconstitucionalidade poderia acarretar retração da participação da mulher no mercado de trabalho. Eventuais discriminações serão punidas nos termos da lei, e o próprio texto constitucional determina, de maneira impositiva, a “proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (CF, art. 7º, XX). Ademais, é necessário esclarecer que não haverá o custeio para

empregador, pois o adicional de insalubridade mediante compensação e o salário-maternidade serão ônus do seguro social, através do INSS.

No voto da ADI 5.938, o Ministro Edson Fachin (2019), argumenta que o legislador, ao autorizar que mulheres grávidas ou lactantes laborem em ambientes insalubres com a intenção de promover a igualdade no momento de contratação, não agiu conforme a sua competência constitucional adequada. Isso ocorreu porque impor às mulheres grávidas ou lactantes a incumbência de comprovar que não há risco para sua saúde e a do bebê através de um atestado médico de um médico de sua confiança não evitará a discriminação em razão do sexo no mercado de trabalho, como dispõe o artigo 7º, XXX, da Constituição Federal. Pelo contrário, a legislação acabou reforçando a discriminação, colocando o ônus de decidir se deve ou não continuar trabalhando em condições insalubres sobre a mulher grávida, ou lactante.

Finalmente, após a decisão da ADI 5.938, a aplicação da lei acompanhará o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) de que a gestante ou lactante deve ser afastada automaticamente de atividades consideradas insalubres em qualquer grau. Outro aspecto na decisão foi estabelecer que o empregador fosse responsável pelo pagamento do adicional de insalubridade à empregada gestante ou lactante, efetivando-se a compensação, observada o disposto no art. 248 da Constituição Federal de 1988, 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.

3.3.2 Decisões dos tribunais

As empregadas grávidas e lactantes não podem laborar em atividades insalubres e devem ser realocadas em outro ambiente salubre durante esse período. Se não for possível transferir para ambiente salubre, deverá ser automaticamente afastada do trabalho, caracterizada como gravidez de risco e receber salário maternidade, nos termos do § 3º do art. 394-A da CLT. Ainda assim, na ausência de um ambiente salubre laborativo, as empregadas pleiteiam o direito de ampliar este afastamento até 24 meses de seu filho.

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ATO COATOR QUE NEGA PEDIDO DE AFASTAMENTO REMUNERADO DE EMPREGADA LACTANTE. PANDEMIA DE COVID-19. ATIVIDADE INSALUBRE EM HOSPITAL. ART. 394-A, III, E 396 DA CLT. PERDA SUPERVENIENTE DO INTERESSE DE AGIR. DENEGAÇÃO DA SEGURANÇA. 1. Trata-se de mandado de segurança impetrado contra decisão que indeferiu pedido de afastamento remunerado de empregada durante todo o período em que durar a lactação. No caso em tela, a impetrante narra que é técnica em enfermagem e "o Hospital em que labora [...] não dispõe de local salubre para que a empregada lactante desempenhe suas atividades". Salaria que há "recomendação da OMS sobre a necessidade de a lactação perdurar até os 02 anos" e pede a concessão da segurança para que seja autorizado o afastamento remunerado até o 24º mês de vida do seu filho. Ocorre que, em 29/7/2021, o filho da impetrante completou os 24 meses de idade, consoante certidão de nascimento acostada aos autos. Destarte, está caracterizada a perda superveniente do interesse de agir da impetrante, o que impõe manutenção do acórdão em que foi denegada a segurança. Incidência do art. 6º, § 5º, da Lei n. 12.016/2009. Recurso ordinário conhecido e desprovido" (ROT-RO-20629-61.2020.5.04.0000, Subseção II

Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 24/06/2022). Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/c4a43302f201b3b83026a704508e0db>>. Acesso em: 16 abr. 2023.

Neste caso, conforme mencionado anteriormente, é possível constatar que a empregada lactante tem direito ao afastamento por exposição ao ambiente insalubre. No entanto, a juíza do trabalho Lila Paula Flores França, da Vara de Esteio do Rio Grande do Sul, considerou que o período de lactação é de seis meses de idade do recém-nascido, conforme o art. 396 da CLT, e decidiu que a regra do art. 394-A, §3º da CLT não se aplica ao caso. A empregada pediu a ampliação do prazo para 24 meses, mas não apresentou atestado médico para justificar o pedido ou para atestar que está com dificuldades na introdução de alimentos.

Em síntese, a relatora Ministra Maria Helena Mallmann do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ratificou a sentença proferida pela magistrada devido ao não atendimento do quesito do art. 396, §1º da CLT. Ademais, quando o recurso em mandado de segurança foi julgado, o bebê já estava com 24 meses, perdendo o objeto do pleito.

Neste sentido, em outro caso similar, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região decidiu sobre o afastamento remunerado em período de aleitamento.

MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA ANTECIPADA. AFASTAMENTO REMUNERADO. PERÍODO DE ALEITAMENTO MATERNO. Prova documental que não ampara a pretensão da autora para a concessão de tutela de urgência de natureza satisfativa que garanta o afastamento remunerado por período adicional de 18 meses para aleitamento de sua filha, nos termos do art. 394-A da

CLT. Ausência de situação específica que autorize a medida extraordinária. Denegação da segurança que se impõe. (BRASIL, TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0023238-46.2022.5.04.0000 MSCIV, em 29/11/2022, Desembargador Carlos Alberto May). Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/0haOp6b42pBC1Vki4dGcUg?>>. Acesso em: 06 out. 2023.

No entanto, é possível inferir que a autora argumentou ter direito a um afastamento remunerado de 18 meses para amamentação, nos termos do art. 394-A da CLT, e que a decisão do juízo de origem em negar a tutela antecipada foi ilegal ou abusiva. Além disso, fora alegado que o ambiente de trabalho do litisconsorte era insalubre e que sua filha necessitava de cuidados especiais.

Contudo, não houve nenhuma comprovação de que o filha da autora necessitasse de cuidados ou atenções especiais em saúde na introdução de alimentos sólidos, condição que ensejaria a prorrogação do período de aleitamento exclusivo e a possibilidade de afastamento com a percepção integral da remuneração. Por iguais razões, o parecer da representante do Ministério Público do Trabalho (MPT) também afirmou que não havia provas necessárias para a exigência de cuidados especiais para a criança e ampliação do afastamento. Assim, ocorreu a denegação da segurança.

Assim, observa-se que os tribunais interpretam de forma diferente a situação em que a empregada é gestante, aplicando-se o art. 394-A, caput e também o seu §3º da CLT. Nesta situação, a empregada deve ser afastada automaticamente pelo empregador, independentemente do grau de insalubridade, exceto se houver disponibilidade de um local

salubre. Caso o empregador não o faça, estará gerando um dano à empregada e ao nascituro. Esse ato ou conduta poderá ser considerado como violência contra a mulher. Isso ocorreu na decisão do TRT da 4ª Região.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPREGADA GESTANTE MANTIDA EM AMBIENTE DE LABOR INSALUBRE DURANTE A GESTAÇÃO. PERSPECTIVA DE GÊNERO. CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW) E CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ). 1. Empregada ocupante de atividade insalubre mantida em tais condições mesmo durante o período da gestação, em violação ao disposto no art. 394-A da CLT. 2. Na ponderação de valores a preservar, está em análise um ato unilateral produzido pelo empregador em relação a uma mulher, gestante, de modo que o caso demanda imprimir uma perspectiva de gênero. Consoante o art. 1º da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994, entende-se por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada. Em conformidade com o art. 6º da Convenção de Belém do Pará, o direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros, o direito a não ser discriminada de nenhuma forma. Elementos constantes dos autos que ensejam a reforma da sentença, como medida adequada ao combate a todas as formas de discriminação contra a mulher. 3. Devida indenização por danos morais. Dado provimento ao apelo. (BRASIL, TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020635-56.2022.5.04.0531 RORSUM, em 28/09/2023, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso). Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquis>

as/rest/cache/acordao/pje/621WeBfZsZR0KkXLV_Wbqg?>. Acesso em: 06 out. 2023.

A autora alegou ser devido o pagamento de indenização por danos morais sofridos em decorrência de ter sido exposta, juntamente com o nascituro, a condições insalubres durante o período gestacional, o que a submeteu a riscos desnecessários e elevados à saúde. O Tribunal entendeu que houve violação dos direitos da empregada gestante e, com base nos artigos 187 e 927 do Código Civil, combinados com o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, condenou a ré ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais), com juros a contar do ajuizamento da ação e correção monetária.

4. Considerações Finais

Em síntese, este estudo alcançou o objetivo proposto de analisar a proteção jurídica conferida à gestante empregada que desempenha suas atividades em ambientes insalubres. A análise se fundamentou no art. 394-A da CLT, considerando a sua nova redação oriunda da reforma trabalhista, e levou em conta o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) expresso na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.938 que garante o afastamento automático em qualquer grau de exposição, sem exigir atestado médico.

A princípio, foram explorados os desdobramentos legais e jurisprudenciais relacionados ao afastamento automático da empregada gestante e as consequências também para as lactantes que laboram em ambientes insalubres, demonstradas algumas situações encontradas no TRT da 4ª Região, e considerando as implicações na realidade fático-jurídica. É importante informar que

não foram encontradas outras divergências e decisões acerca do tema em outros tribunais. Por exemplo, a empregada lactante que solicitou a dilação do afastamento remunerado até o 24º mês de vida do filho, e a outra de 18 meses, denegados os pedidos pela ausência do atestado médico de que o recém-nascido necessita de cuidados especiais.

Por tais razões, ao analisar as decisões tomadas pelos tribunais e seus princípios legais que as fundamentaram, torna-se evidente que a proteção jurídica à empregada gestante representa a efetiva aplicação do seu direito ao afastamento automático, conforme estabelecido pela ADI 5.938 do STF. Essa proteção abrange qualquer grau de insalubridade no ambiente de trabalho e dispensa a necessidade de apresentação de atestado médico.

Por outro lado, em relação à empregada lactante, é necessário comprovar cuidados especiais ao bebê por meio de atestado médico para prolongar o afastamento automático além do prazo legal, ainda que não exista local salubre na empresa.

Portanto, o não afastamento da gestante empregada do ambiente insalubre gera o direito à indenização por danos morais, o que assegura a proteção jurídica da grávida. Dessa forma, o TRT 4ª Região condenou a ré no pagamento no valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais), por desrespeitar o art. 394-A da CLT e a ADI n. 5.938/2019 do STF.

5. Agradecimento

Este artigo científico não possui financiamento. Ressalta-se de agradecimento a Professora Marlete Maria da Cruz Corrêa da Silva que participou como orientador da pesquisa.

6. Declaração de conflitos de interesses

Nada a declarar.

7. Referências

BORGES, Ana Elisa de Vargas.; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. Adicional de insalubridade: mudanças com a reforma trabalhista. *Justiça & Sociedade*, v. 3, n. 1, p. 685–732, 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.938/DF. Relator: Min. Alexandre de Moraes, julg. 29.05.2019, DJE 23.09.2019. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750927271>>. Acesso em: 16 abr. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula n. 194. Sessão Plenária de 13/12/1963. Brasília, DF: STF, 1963. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=3554>>. Acesso em: 16 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais. Acórdão no processo n. 0023238-46.2022.5.04.0000 (MSCIV). Relator: Desembargador Carlos Alberto May. Data de julgamento: 29 de novembro de 2022. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/0haOp6b42pBCIVki4dGcUg?>>>. Acesso em: 06 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 8ª Turma, Acórdão no processo n. 0020635-56.2022.5.04.0531 (RORSUM). Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso. Data do julgamento: 28/09/2023. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/>>

rest/cache/acordao/pje/62lWeBfZsZR0KkXLV_Wbqg?>. Acesso em: 06 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Mandado de Segurança. Ato Coator que nega pedido de afastamento remunerado de empregada lactante. Pandemia de COVID-19. Atividade insalubre em hospital art. 394-A, III e 396 da CLT. Perda superveniente do interesse de agir. Denegação da segurança-RO-20629-61.2020.5.04.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 24/06/2022. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/c4a43302f201b3b83026a704508e0db>>. Acesso em: 16 abr. 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, DF, 3 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 abr. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Senado Federal. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 16 abr. 2023.

BRASIL. Lei n. 7.855, de 24 de Outubro de 1989. Dispõe sobre a criação de Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 25 out. 1989. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7855.htm>. Acesso em: 16 abr. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil). 1978. Norma Regulamentadora 15 - Atividades e Operações Insalubres. Portaria MTB n. 3.214, de 08 de junho de Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 1978. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>>. Acesso em: 16 abr. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. CLT Comentada. 10. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023.

LACERDA, Rosângela Rodrigues Dias de; VALE, Sílvia Teixeira do; FERREIRA, Viviane Christine Martins. Proteção do trabalho da mulher na Constituição federal de 1988: breves considerações. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 107-124, jul./set. 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 39. Ed.; Editora Saraiva, 2023.
MATTOS, U.; MÁSCULO, F. Higiene e Segurança do Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier/Abepro, 2011.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Trabalho das Mulheres: Direitos das e para as Mulheres. Coleção de estudos ENAMAT, 2023. Disponível em: <http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/Colecao_Estudos_E

NAMAT_Vol1_Direitos_Humanos_Sociais.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2023.

RODRIGUES, C. L. P. Um estudo do esquema brasileiro de atuação em segurança industrial. Dissertação de mestrado em Engenharia de Produção. Rio de Janeiro: COPPE/UFRJ, 1982.

SALIBA, T. M.; CORRÊA, M. A. C. Insalubridade e Periculosidade: Aspectos técnicos e práticos. [s.l.] LTR Editora, 2022.

SANTOS, Verônica Fleury Pavan Roriz dos. A proteção do mercado de trabalho da mulher e a reforma trabalhista: realidade e perspectivas. São Paulo, 2019. Dissertação de mestrado – Programa de Pós Graduação em Direito PUC-SP.

SÃO PAULO. Lei n. 1.596, de 29 de dezembro de 1917. Regula o trabalho feminino e o trabalho de menores, protege a maternidade e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1917/lei-1596-29.12.1917.html>>. Acesso em: 16 abr. 2023.

SILVA, C. T. Saúde do trabalhador: um desafio para a qualidade total no Hemorio. Dissertação de mestrado em Saúde Pública. Rio de Janeiro: CESTE/ENSP/FIOCRUZ, 2000.