

O TRABALHO DA MULHER GESTANTE E LACTANTE ANTE OS REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA

THE WORK OF PREGNANT AND LACTATING WOMEN IN FRONT OF THE REFLEXES OF LABOR REFORM

Jéssica Silva Alves de Souza¹

O TRABALHO DA MULHER GESTANTE E LACTANTE ANTE OS REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA

RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade discorrer acerca das mudanças resultantes com reforma trabalhista, dada pela Lei nº 13.467/2017, ao trabalho das gestantes e lactantes. Nessa perspectiva pode-se compreender o ambiente de trabalho insalubre, bem como o trabalho das gestantes e lactantes ante este local, de acordo com a reforma trabalhista e após a reforma. Analisando quais foram os fundamentos que levaram a inconstitucionalidade dos incisos II e III do art. 394-A da CLT, com o julgamento da ADI 5938. Foram feitos também alguns apontamentos sobre a evolução dos direitos humanos e trabalhistas das mulheres, assim como em relação à proteção à maternidade, bem como ao retrocesso social trazido com a flexibilização da Reforma Trabalhista. Para chegar ao objetivo do trabalho utilizou-se a técnica de pesquisa bibliográfica, por meio de interpretação jurídica pautado na análise da doutrina, da jurisprudência e da legislação vigente. Ao final, depreende-se que, o STF com base no princípio da dignidade da pessoa humana e diante dos direitos fundamentais da trabalhadora gestante ou lactante, reconhece a impossibilidade do exercício de atividades insalubres por gestantes e lactantes.

Palavras-chave: ADI 5938. Gestantes e lactantes. Insalubridade. Reforma Trabalhista. Retrocesso social.

ABSTRACT

The purpose of this work is to discuss the changes resulting from the labor reform, given by Law nº 13.467/2017, to the work of pregnant and lactating women. From this perspective, the unhealthy work environment can be understood, as well as the work of pregnant and lactating women in this place, according to the labor reform and after the reform. And finally, to analyze what were the grounds that led to the unconstitutionality of items II and III of art.394-A of the CLT, with the judgment of ADI 5938. Some notes were also made on the evolution of women's

¹ Bacharel em Direito – Instituto Master de Ensino Presidente Antônio Carlos; Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho – Legale Educacional. E-mail: Jessica_silvaalvesdesouza@outlook.com. Apoio: Rodrigo Guilherme Tomaz – Advogado – Mestre em Direito do Trabalho

human and labor rights, as well as in relation to maternity protection, as well as the social setback brought about by the flexibility of the Labor Reform. To reach the objective of the work, the technique of bibliographic research was used, through legal interpretation based on the analysis of doctrine, jurisprudence and current legislation. In the end, it appears that the STF, based on the principle of human dignity and in view of the fundamental rights of pregnant or lactating workers, recognizes the impossibility of carrying out unhealthy activities by pregnant and lactating women.

Keywords: ADI 5938. Labor Reform. Pregnant and lactating women. Social backlash. Unhealthy.

INTRODUÇÃO

Face a incessante flexibilização dos direitos dos trabalhadores e das mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) na Consolidação das Leis do Trabalho, sobrevém uma maior preocupação com os direitos das mulheres trabalhadoras, em especial da empregada gestante e lactante, pois o Direito das mulheres é matéria concernente em todos os âmbitos jurídicos, e se tratando do Direito do Trabalho, é de suma importância a discussão acerca dos avanços e retrocessos provocados pela criação de leis e pelos posicionamentos adotados pelos Tribunais Superiores.

Perante as modificações da proteção ao trabalho feminino, fez-se necessário regulamentar certas atividades que, até pouco tempo, eram vedadas às mulheres, como o tema a ser debatido, referente à possibilidade de mulheres grávidas e lactantes trabalharem, durante o período gravídico-puerperal, em condições insalubres, além da relevância que lhe é inerente, por tratar-se da saúde da mulher trabalhadora e, ainda, da criança, é altamente polêmico e atual.

A maternidade consiste em um dos principais fundamentos para a regulamentação de medidas que precisam de anteparo em relação à mulher trabalhadora, mesmo porque o tema é de grande interesse não apenas do Estado, como também de toda a sociedade civil.

Não obstante seja este o defendido pela Constituição, as mulheres trabalhadoras ainda se veem sujeitas a terem seus direitos relativizados e, muitas vezes, suprimidos, pela arbitrariedade e irresponsabilidade de legislações infraconstitucionais. Foi o que aconteceu com o advento da reforma trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), o artigo 394-A foi alterado e o texto legal trouxe prejuízos para as gestantes e as lactantes, o que tem sido motivo de grande preocupação, pois a questão é extremamente sensível, haja vista tratar-se do direito das

mulheres trabalhadoras em estado gestacional e lactante, que apenas nos últimos dois anos, passou por duas modificações legislativas/jurisprudencial.

Com isso, a finalidade principal, é friccionar a discussão ante a tutela dos direitos das mulheres nos ambientes de trabalho, de modo que defenda as previsões constitucionais onde preveem a igualdade de oportunidades, tratamento e condições laborais entre os gêneros, para que as normas que venham a ser criadas indiquem progressos, e não mais retrocessos sociais.

Quanto à metodologia utilizada para a elaboração do trabalho, foram realizados estudos e pesquisas aprofundados da história do direito do trabalho da mulher, com uma vasta análise doutrinária e legislativa sobre o instituto do trabalho insalubre e a hipótese de mulheres grávidas e lactantes trabalharem em tais condições, com maior detalhamento quanto às alterações acarretadas pela Lei nº 13.467/2017 sobre o tema.

1. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ATÉ A LEI 13.467/2017

A legislação trabalhista passou por inúmeras transformações e ainda vem sendo modificada, sempre buscando acompanhar as mudanças da sociedade, pois há uma necessidade de regulamentações para proteger os mais desfavorecidos nas relações de trabalho.

Em 2006, a legislação trabalhista brasileira foi tida como destaque dentre as latino-americanas pela priorização das questões relativas à segurança e medicina do trabalho, entre as quais se inserem as normas para preservação da ecologia do trabalho (OIT, 2006).

A Constituição Federal determinou o direito ao trabalho como direito social e, em seu artigo 7º, inciso XXII, prevê como direito do trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. De acordo com Maurício Godinho Delgado (2019, p. 87):

[...] produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico sociais e civilizandoo a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito civil, em especial no estabelecimento da empresa...O direito do trabalho conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força do trabalho pela economia.

Analisar-se-á, conseqüentemente, os dispositivos relativos ao meio ambiente do trabalho da mulher, realçando as gestantes e lactantes, e sua particular proteção na Constituição.

A Constituição Federal de 1988 dispõe, no artigo 7º, XX, sobre “a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, de modo que o

trabalho feminino deve ser protegido e incentivado mediante disposições da legislação.

No contexto trabalhista, as mulheres tiveram as primeiras regulamentações do trabalho alcançadas no Decreto 21.417-A, de 17/05/1932, que tratou do trabalho delas nos estabelecimentos industriais e comerciais, tal dispositivo assegurou-lhes o descanso obrigatório em relação ao parto, quais sejam de quatro semanas antes e depois do parto, podendo ser prorrogados de até duas semanas, se comprovados por meio de atestados médicos. O Decreto previu, também, que não era permitida a dispensa à mulher grávida sem motivo que justificasse o ato.

Não obstante a Constituição de 1934 não tenha predisposto de proteção constitucional da força de trabalho da mulher gestante, a proibição para mulheres na prática do trabalho em indústrias insalubres era estabelecida, o que não foi estabelecido na Constituição de 1988.

No entanto, salienta-se que, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o trabalho das mulheres adquiriu status constitucional, com dispositivos específicos sobre o assunto. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, Delgado (2019, p. 961) afirma que:

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício — ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho —, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira.

Pode-se afirmar que, nesse sentido, a Constituição assegura garantia constitucional ao emprego da mulher gestante, entretanto, conteve-se em dispor sobre a proibição do trabalho dela em condições insalubres.

Nessa perspectiva, em 1º de maio de 1943, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelo Decreto-lei n. 5.452/43, que sobreveio num contexto de desregulação do mercado de trabalho, como suporte de flexibilização das formas de contratação e a redução estrutural dos direitos trabalhistas, assim, foi uma medida para superar a crise econômica e o crescente desemprego. Contudo, tal lei não positivou o trabalho das mulheres gestantes e lactantes em ambiente insalubre, o que foi disciplinado apenas em 2016, por meio da Lei de n. 13.287, que incluiu à Consolidação o art. 394-A.

O art. 394-A da CLT proíbe que mulheres gestantes e lactantes exerçam suas funções de trabalho em qualquer ambiente insalubre, de qualquer grau, com determinação para o exercício das atividades laborais em local salubre, sem a condição de atestado médico para que fosse

justificado o afastamento da atividade, pois o simples fato de estar grávida já era suficiente para a determinação do exercício do trabalho em ambiente salubre.

Todavia, é possível perceber um retrocesso em relação à concretização dos direitos trabalhistas. Há uma tentativa crescente na mitigação de direitos, resultado de uma imposição da ideologia neoliberal (GOLDSCHMIDT, 2009).

Tal retrocesso pode ser explicado, pois em 13 de julho de 2017, a Lei de n. 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista, foi publicada e modificou o art. 394-A da CLT, trazendo a possibilidade de a mulher gestante e lactante trabalhar em atividades insalubres, exceto em grau máximo de insalubridade, conforme dispositivo *in verbis*:

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. (art. 394-A da CLT, com a redação da Lei de n. 13.467)

Em contrapartida, o doutrinador Sergio Pinto Martins (2017, s.p.), destaca que no texto do artigo 394-A da CLT, alterado pela Reforma Trabalhista previa o afastamento da empregada, e durante o seu afastamento, o adicional de insalubridade deveria continuar incluso na sua remuneração. É afastada a gestante que trabalha em grau máximo de insalubridade, enquanto durar a gestação, já as atividades insalubres em grau médio e mínimo serão afastadas se apontassem atestado emitido por seu médico de confiança.

Conforme mencionado, o afastamento da mulher grávida só será obrigatório em caso de trabalho em local onde seja verificada a insalubridade em grau máximo, sendo que nos demais graus de insalubridade, só serão afastadas em hipótese de atestado médico de confiança da mulher. Nas hipóteses de lactação, em qualquer grau de insalubridade, a empregada lactante será afastada do trabalho, entretanto terá que apresentar atestado com a recomendação médica.

Neste sentido, tem-se a crítica do Procurador Regional do Trabalho já aposentado Raimundo Simão de Melo, segundo entrevista dada ao site jurídico CONJUR no dia 21 de julho de 2017, em que indaga se os médicos são dotados de conhecimento específico a respeito da Segurança do Trabalho, e se na realidade, esses profissionais irão até o local de trabalho para examinar a insalubridade a fim de afastá-las, garantindo o melhor para a mulher e o nascituro, sem deixar-se corromper pelo empregador. (MELO, Raimundo Simão, 2017).

A Confederação Nacional dos Metalúrgicos confirmou a crítica, e afirmam que as trabalhadoras de baixa renda e de pouca escolaridade é que serão as mais prejudicadas, pois diante da possibilidade da perda deste adicional, muitas deixarão de procurar um médico para que recomende o seu afastamento, podendo preferir colocar em risco a sua vida e a do nascituro, correndo riscos a atual e as futuras gerações. (COELHO, Gabriela. CONJUR, 21 de maio de 2018).

Após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), o Poder Executivo Federal, por meio do Presidente em exercício Michel Temer, editou a Medida Provisória (MP) n. 808, em 14 de novembro de 2017 e atribuiu modificação à alguns dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, em específico, ao art. 394-A, com a seguinte redação:

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

§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.

As disposições concedidas ao artigo 394-A da CLT incluídas pela MP n. 808/2017, objetivavam a garantia da gestante e do nascituro, desde que o exercício de atividades e operações em locais insalubres de graus médio e mínimo somente eram permitidos quando ela apresentasse atestado médico com a autorização de sua permanência, logo, foi garantido a proteção a eles, mas nesse caso, seria excluído o pagamento de adicional de insalubridade.

A Medida Provisória teve seu prazo de vigência encerrado no dia 23 de abril de 2018 e, assim, foi determinada a consolidação da redação do art. 394-A da CLT nos moldes da Reforma

Trabalhista, pois conforme previsto no artigo 62, §7º, da C.F/88, toda a Medida Provisória necessita ser objeto de aprovação pelo Congresso Nacional, o que não ocorreu no caso em questão.

Não sendo votada na Câmara a tempo, a MP 808/17 deixou de produzir efeitos na data de 23 de abril de 2018, voltando a Reforma Trabalhista ao seu *status a quo ante*.

Pode-se observar um exemplo clássico do resultado da flexibilização dos direitos trabalhistas: a inobservância dos direitos das trabalhadoras; visto que o art. 394-A e incisos da Consolidação das Leis do Trabalho é contrário aos dispositivos constitucionais que visam a saúde, segurança e proteção da mulher, da maternidade, da lactante e da criança, dispostos na Constituição Federal de 1988.

2. O TRABALHO INSALUBRE E A SAÚDE DO TRABALHADOR

A definição jurídica da palavra insalubridade está disposto no artigo 189 da CLT, na Seção XIII Das Atividades Insalubres ou Perigosas.

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, CLT. 2017).

Perante as diversas condições laborais, existem aquelas que expõem os trabalhadores a condições que afetam sua saúde, por excederem os limites do percentual legal que é tolerável pelo Ministério do Trabalho, hoje, Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

De acordo com Raimundo Simão de Melo (2013, p. 207), as atividades insalubres

[...] são aquelas que expõem os trabalhadores a agentes nocivos à saúde acima dos limites legais permitidos e que afetam e causam danos à sua saúde, provocando, com o passar do tempo, doenças e outros males, quase sempre irreversíveis. É o caso, por exemplo, de quem trabalha em contato com barulho e pode sofrer redução da capacidade auditiva, sem possibilidade de reversão ao estado anterior.

Ou seja, como retratado, o trabalho insalubre, dá-se por meio de vários agentes nocivos que agridem o empregado ao ponto de causar danos a sua saúde. As conjunturas causadoras da insalubridade podem advir provenientes de ruídos, exposição ao calor, radiações, frio, umidade, e vários outros meios, desde que estes estejam contidos na norma regulamentadora.

Para que seja caracterizada a doença profissional, devem ser considerados a natureza, a intensidade e o tempo de exposição ao agente insalubre. Através destes fatores, o Ministério do Trabalho (MTE), por meio da portaria nº 3214, regulamentou a matéria de Segurança e Medicina do Trabalho, na Norma Regulamentadora (N.R.) nº 15 e seus 14 anexos. Segundo estes parâmetros, fixam-se os limites de tolerância para os agentes nocivos, acreditando que em índices menores de exposição, os trabalhadores não adoecerão. (SALIBA, Tuffi Messias, CORREA, Marcia Angelim Chaves, 2017, p. 93)

O legislador definiu o trabalho insalubre e resguardou o direito do trabalhador ante as situações. Fica evidente no texto legal as cautelas inerentes ao empregador que tem o dever de minimizar as causas que geram agressividade a saúde dos trabalhadores. Todavia, a CLT não especificou os agentes causadores dos danos, como também a proporção a que estes podem vir a prejudicar. Essa função foi delegada ao Ministério do Trabalho para que fossem adotadas as normas necessárias. Nesse sentido, ensina Martinez (2020, p. 632).

A identificação do agente nocivo, a indicação da natureza, das condições e dos métodos nocivos e o estabelecimento dos limites de tolerância cabem, por força de lei (art. 155, I, da CLT), ao Ministério do Trabalho. É ele quem aprova, mediante atos administrativos, o quadro indicativo de atividades e de operações insalubres, sendo também o responsável pela adoção de normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

O Ministério do Trabalho, atualmente Ministério da Economia (Secretaria Especial de Previdência e Trabalho), elaborou a Norma Regulamentadora 15 (NR-15), composta pela parte geral e 13 anexos, em que disciplina de forma taxativa, quais agentes químicos, físicos ou biológicos serão considerados para o aferimento do cálculo do adicional, e a que proporção esses agentes devem estar prejudicando o trabalhador. A simples constatação da insalubridade no meio ambiente laboral, mesmo que por laudo pericial, não dá direito ao trabalhador de receber o adicional, se este agente causador da insalubridade não estiver incluso no rol da referida norma.

Para os trabalhadores que laboram em locais insalubres, serão devidos um adicional por esta razão, calculados sobre a base do salário mínimo nacional, observa-se que para as atividades em grau máximo serão pagos 40% de adicional, para médio 20% de adicional e para os graus mínimos, serão devidos 10% de adicional de insalubridade.

O adicional de insalubridade também é resguardado pela Constituição da República de 1988, conforme disciplina o artigo 7º, inciso XXIII, do referido diploma legal, que diz: “São

direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”, com a finalidade de resguardar a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais.

Para o recebimento do adicional é necessário a evidência cumulativa de dois requisitos: primeiramente, que a atividade seja nociva à saúde, conforme constatada através de perícia, e o outro requisito é que o agente insalubre precise constar no rol da N.R. 15.

A exposição do trabalhador aos agentes precisa se dar de forma permanente, ou ainda de forma intermitente, quando há variações entre o período de exposição ou não, conforme ressalto o entendimento da Súmula 47 do Tribunal Superior do Trabalho: “O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional”. Destaca-se ainda que, não se mostrará devido o adicional de insalubridade, quando a exposição se der de forma eventual, fato que não acarreta prejuízos ao trabalhador.

A norma não permite a cumulação do adicional de insalubridade com algum outro adicional, mesmo que o agente causador seja distinto. A jurisprudência e a doutrina majoritária seguem a vedação legal pela não cumulação, conforme disciplinado no §2º do artigo 193 da CLT. Nesse viés, pontua Martinez (2020, p. 668):

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, entretanto, decidiu, em 26-9-2019, que não é possível o recebimento cumulativo dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos.

Como forma de reduzir os riscos e prejuízos causados pelos agentes insalubres aos trabalhadores, o empregador deverá adotar medidas que diminuam, ou até mesmo coloquem fim aos riscos trazidos por esses agentes. Os equipamentos de proteção individual e os de proteção coletiva (EPI e EPC), são meios necessários a serem adotadas pelos empregadores.

Cabe destacar, que o simples fornecimento dos equipamentos de proteção descritos acima, não é o suficiente para livrar o empregador da responsabilidade dos danos. O TST também já firmou o entendimento, na Súmula 289, que impõe essas obrigações:

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

O empregador deve comprovar a eficácia dos equipamentos de proteção, adotar medidas que obriguem os empregados a utilizarem e realizar um laudo técnico que demonstre a eficácia ao combate da insalubridade, ou redução da agressividade dos agentes, medidas estas que estão disciplinadas no artigo 191, incisos I e II da CLT.

2.1. A SAÚDE DAS GESTANTES E LACTANTES ANTE A ATIVIDADE INSALUBRE

A batalha das mulheres pela valorização do seu trabalho, especialmente, de gestantes e lactantes, vem desde a revolução industrial, em que os primeiros passos começaram a serem dados. A visão “tradicional” de trabalhadora do lar, que só servia para reproduzir, foi aos poucos sendo vencida, e elas têm garantido espaço no mercado de trabalho, digno de respeito, pois foram inúmeras as barreiras desafiadas por elas, para terem seus direitos reconhecidos.

Com a Constituição da República de 1988, em seu artigo 6º, foram estabelecidos os direitos sociais da proteção a maternidade e a criança. Conquista de grande benefício para as mulheres, em um panorama onde precisam trabalhar para conseguir o seu sustento e até mesmo o da sua família, por mais que ainda sintam com a opressão social. Desse sentido, Moraes (2020, p. 447) afirma que:

[...] tanto a proteção contra dispensa arbitrária da gestante, quanto a proteção da mulher grávida ou da lactante em relação ao trabalho insalubre caracterizam-se como importantes direitos sociais instrumentais protetivos tanto da mulher, ao assegurar-lhe o gozo de outros preceitos constitucionais –licença maternidade remunerada, princípio da paternidade responsável –; quando da criança, pois a *ratio* da norma não só é salvaguardar outros direitos sociais da mulher – como, por exemplo, o pleno gozo do direito a licença maternidade – 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 [...].

A proteção à maternidade e ao trabalho da mulher gestante e lactante tem forte ligação com a dignidade da pessoa humana, visto que está relacionada à proteção à vida, à saúde, à segurança tanto da mulher quanto da criança. Os instrumentos de proteção ao trabalho da mulher gestante e lactante relacionados à garantia a estas mulheres de um ambiente saudável e seguro de trabalho, visam a possibilidade da trabalhadora conciliar o exercício das suas atividades laborais com a maternidade (PEREIRA, 2017, s. n. p).

Cabe ressaltar, que há também uma proteção especial à nova vida em formação. Benedita Inêz Lopes Chaves (200, p. 57) lembra que “A vida é o principal direito do ser

humano, cabendo ao Estado preservá-lo desde a sua concepção, sendo que nenhum interesse estatal pode superá-lo”.

Conforme foi esclarecido anteriormente, os agentes insalubres, são os agentes químicos, físicos e biológicos, que podem causar danos à saúde do empregado se exposto a níveis de insalubridade acima do tolerado de acordo com a N.R. 15. A constatação da insalubridade dá-se através de perícia constatada a cargo do médico do trabalho ou engenheiro do trabalho.

A antiga redação da CLT previa o afastamento das gestantes em qualquer grau de insalubridade, com a redação dada pela lei 13.407/17, o afastamento compulsório das gestantes passou a ser somente para os trabalhos com insalubridade em grau máximo. E assim como discutido nos tópicos anteriores, já foi declarada a inconstitucionalidade do trecho do artigo 394-A CLT.

Ou seja, a redação atual, passou a predizer uma preocupação não só com as mulheres grávidas, mas também com as lactantes e os nascituros, ante às condições insalubres, após a análise dos ministros da Suprema Corte, pois tratando-se sobre o direito social da maternidade e da infância, José Afonso da Silva (2008, p. 187), afirma que:

A proteção à maternidade é uma forma de direito social que participa da natureza dos direitos previdenciários (art. 201, II) e dos direitos assistenciais (art. 203, I), e enquanto trabalhadora a gestante auferir ainda os benefícios previdenciários do mesmo art. 201, II, e benefícios dos direitos trabalhistas, por meio de licença sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias (...). A proteção à infância é um direito social de natureza assistencial, nos termos do art. 203, I e II, pois aqui a proteção é duplamente referida: no inciso I, proteção à infância e adolescência; no inciso II, amparo às crianças e adolescentes carentes.

Ante a preocupação com os trabalhadores, especialmente com as gestantes e lactantes, há um programa chamado “programa de prevenção de riscos ambientais”, que está disciplinado por meio da Norma Regulamentadora de número 9, a qual realizou-se por meio da portaria 3214/78, conhecida também simplesmente pela sua abreviatura PPRA, é elaborado por um engenheiro ou técnico de segurança do trabalho, justamente por ser uma análise voltada aos possíveis riscos ambientais que existem ou possam existir no ambiente de trabalho (FERNANDES, 2013, s.n.p.).

A sua principal finalidade é controlar a ocorrência de riscos ambientais no ambiente de trabalho, constatando os agentes que podem ser prejudiciais à saúde do trabalhador, verificando os agentes físicos, químicos ou biológicos (MORAES, p. 150, 2002).

Cabe destacar ainda que inexistente qualquer exceção para o programa de prevenção, e ao

não cumprir com as regras do programa, a empresa fica sujeita a multas pela não elaboração. Pois é graças ao documento do PPRA que é possível identificar com antecedência os riscos profissionais, as condições e as formas de controle de agentes nocivos.

Percebe-se que, o legislador ante a reforma trabalhista foi muito mais criterioso em normatizar e insistir para que sejam seguidos os Direitos básicos e fundamentais que regem a Constituição Federal, procurando atender os interesses tanto do empregador quanto do empregado, pois a ideia não se trata somente de uma visão parcial de superproteção das gestantes e lactantes, mas sim de uma norma hierárquica que resguardam as necessidades da maternidade.

3. ANÁLISE SOBRE A ADI 5938 E A ATUAL DECISÃO DO STF

Conforme já visto, a nova redação do art. 394-A da CLT, fere diretamente dispositivos constitucionais, especificamente em relação à maternidade e ao nascituro, ao mercado de trabalho feminino e à redução dos riscos específicos do trabalho. As mudanças legislativas trazidas com a Reforma Trabalhista quanto ao trabalho das gestantes e lactantes em local insalubre, são incompatíveis com a Constituição Federal de 88, pois em seu artigo 6º deixa claro a proteção aos Direitos sociais da maternidade e da criança.

Posto isso, a matéria foi apreciada pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938, julgada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, requerendo medidas cautelares, dada a expressão “quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” do art. 394-A, II e III, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Tendo em vista a violação dos direitos das gestantes e lactantes, vários foram os argumentos que ampararam a propositura da ação, que teve como relator o ministro Alexandre de Moraes, que analisou minuciosamente cada violação, decidindo por conceder medida liminar, face a presença do *fumus boni iuris* e do *periculum in mora*, para que suspendesse parte do que estava disposto no art. 394-A, sob esta égide dispõe o doutrinador Martinez (2020, p. 1375):

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.

A decisão de mérito do julgamento da ADI 5938, ocorreu em 29 de maio de 2019, tendo sido julgado procedente o pedido formulado na ação direta para declarar a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da CLT, incluídos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, nos termos do voto do Relator, por maioria.

Por 10 votos contra 1, o único a discordar foi o ministro Marco Aurélio, votando pela improcedência da ação sob o argumento de que as normas que estabelecem o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino e afirma ainda que “toda proteção alargada ao gênero feminino acaba prejudicando o gênero”².

Em que pese a argumentação despendida pelo ministro Marco Aurélio, o Ministro Alexandre de Moraes retoma seu posicionamento ante o seu voto em uma pergunta: “quem de nós gostaria que nossas filhas, mães, netas, grávidas ou lactantes, trabalhassem em atividades insalubres?”. Seu voto baseou-se no artigo 6º da Constituição Federal, que dispõe acerca da proteção à maternidade, tais como a licença maternidade e o direito à segurança no emprego, e nos incisos XX e XXII do artigo 7º, no tocante à proteção do mercado de trabalho da mulher, por meio de incentivos específicos, e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança³.

É possível destacar “que 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”. Ainda, no posicionamento exarado, há manifesta importância à proteção ao mercado de trabalho da mulher (STF, 2019b).

É importante garantir que as trabalhadoras gestantes e lactantes não sejam deixadas à mercê da necessidade de apresentar um atestado médico para comprovar sua incapacidade de trabalhar em um ambiente insalubre. Além disso, um médico da rede pública ou privada que não seja especializado em medicina do trabalho pode não ter o conhecimento técnico específico necessário para atestar essas necessidades.

Para emitir um atestado médico de saúde, o profissional responsável deve analisar todo o histórico, normas e equipamentos utilizados pela empresa devido à insalubridade, bem como

² Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº ADI 5938/DF. Min. MARCO AURÉLIO MENDES DE FARIAS MELLO, Publicação DJ 23/09/2019.

³ _____. Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº ADI 5938/DF, Rel. Min. ALEXANDRE DE MORAES, Publicação DJ 23/09/2019.

o procedimento de vistoria *in loco*. Essas considerações são essenciais e evitarão conflitos e danos irreparáveis para as mulheres. Como destacado por Moraes (2020, p. 449):

A inconstitucionalidade consistiu 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, seria 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.

O ministro ressalta ainda que o reconhecimento da inconstitucionalidade dos incisos II e III do art. 394-A da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) não assume prejuízos ao empregador. Isso ocorre porque a empresa continua sendo responsável por pagar o adicional de insalubridade à gestante consumando-se a compensação prevista no artigo 248 da Constituição Federal, com outras contribuições sociais.

Além disso, conforme o §2º do artigo 394-A da CLT afirma que é responsabilidade do empregador pagar o adicional de insalubridade devido à gestante, respeitando o disposto no artigo 248 da Constituição Federal. Tal artigo permite que o empregador compense ou pague o adicional de insalubridade por meio do recolhimento das contribuições sociais devidas.

Ademais, o §3º do mesmo artigo esclareceu que, caso o empregador não consiga realocar a empregada para um ambiente de trabalho salubre, a gestante será considerada em situação de gravidez de risco. Nessa situação, as obrigações com relação à empregada serão assumidas pela previdência social, e ela terá direito a receber o salário maternidade durante todo o período de afastamento.

O relator também distancia o argumento de que por ter sido declarada a inconstitucionalidade do artigo, poderia provocar retratação da mulher no mercado de trabalho, ou que poderia ser levado em consideração a retirada da participação feminina no mercado de trabalho, tendo em vista que a própria Constituição Federal, em seu artigo 7º, XX, garante a proteção ao mercado de trabalho da mulher, através de incentivos específicos, de forma que eventuais discriminações devem ser penalizadas nos termos da lei.

Elucida ainda, que não há que se falar em ônus excessivo ao empregador, já que lhe foi retirado a obrigação financeira referente ao adicional de insalubridade, face a possibilidade de compensação por ocasião do recolhimento das contribuições sociais incidentes sobre a folha de pagamentos e demais rendimentos pagos à funcionária, ou seja, mesmo que a trabalhadora gestante e lactante seja afastada do local insalubre e continue a receber a respectiva remuneração do adicional, o empregador não tem impacto financeiro quanto a continuidade do

pagamento relativo a insalubridade.

Em relação as alegações de que a proibição para que gestantes e lactantes trabalhem em condições insalubres poderia levar em discriminação de gênero, por desanimar a contratação de mulheres, salienta-se o trecho do voto do Ministro Edson Fachin, que, seguindo Moraes, 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.

Com base no princípio da vedação ao retrocesso social, a Ministra Rosa Weber, sustenta que se opõe a alteração promovida pela Reforma Trabalhista, “por representar um menoscabo ao direito fundamental à saúde da mãe trabalhadora, no que transfere ao próprio sujeito tutelado a responsabilidade pela conveniência do afastamento do trabalho”, o que evoca o entendimento de José Joaquim Gomes Canotilho (1998, p. 320-321):

O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos já realizado e efetivado através de medidas legislativas (‘lei da segurança social’, ‘lei do subsídio de desemprego’, ‘lei do serviço de saúde’) deve considerar-se constitucionalmente garantido sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam na prática numa ‘anulação’, ‘revogação’ ou ‘aniquilação’ pura a simples desse núcleo essencial. A liberdade de conformação do legislador e inerente auto-reversibilidade têm como limite o núcleo essencial já realizado.

Deste modo, diante da importância da matéria disposta na ADI 5938, o Sup Tribunal

Federal tomou importante decisão para resguardar a ordem social e a segurança jurídica. Quando se trata da elaboração de uma lei, é importante que o legislador respeite os direitos constitucionalmente garantidos, a Constituição estabelece uma série de direitos fundamentais que devem ser protegidos e respeitados, e pode-se afirmar que o julgamento da inconstitucionalidade de parte do artigo 394-A da CLT, não fugiu dos parâmetros imprescindíveis. A análise do mérito da ação se deu de forma técnica e precisa, para que fossem restabelecidos os direitos da classe materna.

Cabe destacar que o julgamento da ADI 5938 foi de suma importância para o direito do trabalho, por compor a primeira decisão a derrubar um dos pontos tão polêmicos em relação a Reforma Trabalhista. Com a nova disposição, atualmente em vigor, as empregadas grávidas e lactantes ficam proibidas de exercer atividades insalubres, seja qual for o grau.

Destarte, por todo o exposto, o entendimento do Supremo Tribunal Federal está em plena concordância com a Carta Magna de 1988, bem como com a jurisprudência da Corte, no que tange à tutela de direitos da empregada gestante e lactante, por enaltecer os valores relacionados à saúde e segurança no trabalho tanto da mulher quanto da própria criança nascida ou concebida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme já explanado, a proteção à maternidade em relação ao mercado de trabalho feminino, são asseguradas pela Constituição Federal de 1988 como direitos sociais indisponíveis e indispensáveis à conservação do equilíbrio entre os gêneros nas relações trabalhistas e embora seja possível observar que diante todos os avanços e tentativas de se resguardar o direito das trabalhadoras, há uma constante tentativa de mitigação destas garantia por parte do Poder Legislativo, responsável pela criação de novas normas que infringem diretamente diversos direitos garantidos com imensa luta por parte das mulheres.

A mudança do artigo 394-A da CLT, instituída pela Reforma Trabalhista, é um exemplo claro de retrocesso social, o qual fere um princípio constitucional, pois possibilitou o trabalho de mulheres grávidas e lactantes em condições insalubres, em qualquer grau de insalubridade para as lactantes e, em grau mínimo e médio para as gestantes, sendo que, caso apresentassem atestado de saúde, com recomendação de afastamento, assim procederia o empregador.

Pode-se perceber que, embora todos os avanços das mulheres trabalhadoras e o fato de a Constituição proteger os direitos das mulheres nas relações de trabalho, essa reforma

mostra que a repressão a esses direitos ainda é uma realidade, tendo em consideração que a norma não infringe somente os direitos à saúde e à segurança das trabalhadoras, como toda uma concepção evolutiva da proteção ao trabalho da mulher, a fim de conceder-lhes mais direitos, e não retroceder, equiparando os que já haviam sido conquistados com muita luta.

Pela afronta ao princípio constitucional ferido, conforme relatado no trabalho, a Confederação Nacional dos Metalúrgicos, tendo legitimidade para propor Ações Diretas de Inconstitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal para questionar a inconstitucionalidade de uma norma, assim o fez.

Não obstante, o julgamento da ADI 5938, reconstitui importantes direitos, para manter a segurança jurídica constitucional de proteção à maternidade e a infância, que refletem com ênfase no meio ambiente de trabalho, por não permitir mais o trabalho materno em ambientes insalubres, devendo ser inquestionável a importância do controle de constitucionalidade sobre normas que discorram sobre a proteção de trabalho das mulheres e lhes retirem quaisquer direitos.

O julgamento da ADI 5938 pelo STF foi de suma importância para pacificação do tema envolvendo o trabalho da mulher gestante e lactante em local em salubre, tendo em vista que intensificou a proteção ao trabalho feminino, e também demonstrou a possibilidade que o judiciário tem de julgar a constitucionalidade de normas que violem direitos fundamentais, atentando que tal artigo foi o primeiro da Reforma Trabalhista a ser declarado inconstitucional e ter sua redação interpretada a luz da Carta Maior.

Por todo o exposto, a reflexão quanto aos direitos da trabalhadora gestante e lactante é de suma importância, pois trata-se da dignidade, não somente do nascituro, mas também da trabalhadora, bem como assevera a observância dos preceitos constitucionais atinentes à igualdade de gênero, não só formal, mas material, ocasionando a criação de medidas que não sejam discriminatórias, mas sempre respeitando as desigualdades naturais decorrentes do período de vulnerabilidade a que estão expostas as empregadas gestantes e lactantes.

Tais medidas tendem a forçar o legislador a criar um direito verdadeiramente parcial e condizente com os avanços que marcam a luta das mulheres pela garantia dos seus direitos nos ambientes de trabalho.

REFERÊNCIAS

do art. 394-A da CLT ante a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI N. 5.938. **Revista Eletrônica do TRT-PR - V. 10 n.99 . Mai.21.** Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189685/2021_ambros_fernanda_in_constitucionalidade_art394clt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21.abr. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Planalto.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 15 mar. 2023.

_____. Medida Provisória n.º 808, de 14 de novembro de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Planalto.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em: 22 mar. 2023.

_____. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Norma Regulamentadora 15.** Nr-15 atividades e operações insalubres. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_15.html. Acesso em: 25 mar. 2023.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº ADI 5938/DF**, Rel. Min. ALEXANDRE DE MORAES, Publicação DJ 23/09/2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2023.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 289.** O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-289. Acesso em: 26 abr. 2023.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 47.** O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-47. Acesso em: 17 mai. 2023.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 10 mar. 2023.

_____. **Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016.** Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13287.htm. Acesso em: 17 mai. 2023.

SOUZA, J.S.A.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes Canotilho. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 2 ed. Almedina, 1998.

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

COELHO, Gabriela. Rito Abreviado: Plenário do STF julgará ADI contra trabalho insalubre de grávidas e lactantes. Conjur. 21 de Maio de 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr Editora, 2019.

FERNANDES, Bruno Sanches Resina. **Obrigatoriedade de todo e qualquer empregador ter o PCMSO e o PPRA**. Migalhas. 22 de abr. de 2013. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/176748/obrigatoriedade-de-todo-e-qualquer-empregador-ter-o-pcmso-e-o-ppra>. Acesso em: 15 abr. 2023.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. São Paulo: Editora LTr, 2009.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. São Paulo: LTr Editora, 2013, 5.ed.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 36. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MORAES, Monica Maria Lauzid de. **O direito a saúde e a segurança no meio ambiente do trabalho**, São Paulo: LTr, 2002.

PEREIRA, Maria da Conceição Marra. **VISÃO CRÍTICA DO ARTIGO 394-A DA CLT: Proibição do trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre**. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) – FUMEC, Faculdade De Ciências Humanas, Sociais e Da Saúde, Belo Horizonte. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/39444>. Acesso em: 17 mai. 2023.

SALIBA, Tuffi Messias, CORREA, Marcia Angelim Chaves. **Insalubridade e Periculosidade: aspectos técnicos e práticos**. 16. ed. LTr, 2017.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.