

A PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER GESTANTE E LACTANTE NAS ATIVIDADES INSALUBRES

THE PROTECTION TO THE WORK OF PREGNANT AND LACTATING WOMEN IN THE UNHEALTHY ACTIVITIES

Cristina Schmidt Silva Portéro*

Vanessa Ester Ferreira Nunes**

Carolina Mesquita Vieira***

RESUMO: O presente artigo propõe uma análise sobre a proteção ao trabalho da mulher gestante e lactante nas atividades insalubres. Pesquisa descritiva com levantamento bibliográfico, documental e jurisprudencial, discorre-se sobre a minoria social composta por mulheres em busca pela equidade e ao direito à diferença relacionado ao tema. Aborda-se em breve síntese sobre a história da proteção do trabalho da mulher gestante e lactante até os dias atuais, com foco nas alterações provenientes da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), bem como o julgamento procedente do STF ocorrido em 29 de maio de 2019, na ADI 5.938, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, afastando a mulher gestante e lactante das atividades insalubres.

PALAVRAS-CHAVE: Minorias. Reforma Trabalhista. Insalubridade.

ABSTRACT: The present article proposes an analysis on the protection to the work of pregnant and lactating women in the unhealthy activities. Descriptive research with a bibliographical, documentary and jurisprudential survey is made on the social minority composed of women in search of equity and the right to difference related to the theme. A brief summary is presented on the history of the protection of the work of pregnant and lactating women up to the present day, focusing on the changes arising from Labor

* Pós-doutora pela Cátedra UNESCO/Umesp; doutora em Comunicação e Semiótica pela PUC-SP; jornalista e mestre em Teoria e Ensino da Comunicação pela UMESP; professora titular e pesquisadora no mestrado em Políticas Públicas na Universidade de Mogi Das Cruzes; professora na Faculdade Bertogã; líder do Grupo de Pesquisa Políticas Públicas em Comunicação, Diversidade e Cidadania – CNPq.

** Mestranda em Políticas Públicas (UMC); pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho; pós-graduada em Seguridade Social; licenciada em História; graduada em Direito pela Faculdade Unida de Suzano UNISUZ; professora nos cursos de graduação em Direito, Administração e Ciências Contábeis na Faculdade Unida de Suzano UNISUZ – Universidade Brasil – nos cursos de pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário no Grupo Kroton S/A, Anhanguera/LFG; advogada.

*** Pós-graduada em Direito Constitucional; pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho; graduada em Direito pelo Centro Universitário FIEO; professora na graduação do curso de Direito da Faculdade de Suzano UNISUZ – Universidade Brasil; advogada.

Law Reform no. 13,467/2017, as well as the judgment coming from the STF occurred in May 2019, in ADI 5,938, proposed by the National Confederation of Metallurgical Workers, removing pregnant and nursing women from unhealthy activities.

KEYWORDS: Minorities. Labor Reform. Unhealthy.

Introdução

As sociedades são compostas por pessoas com características diferentes, que possuem necessidades na medida de suas diferenças. Em decorrência da diversidade existente, é necessário o amparo estatal para que haja equilíbrio e que a igualdade de direitos possa amparar a todos.

Ao longo da história, as mulheres foram submetidas a um ambiente de preconceitos e de subjugação em decorrência do patriarcado na vida social, educacional, familiar, política e não seria diferente no ambiente laboral, identificando-as como uma minoria social vulnerável.

Inicialmente, a divisão sexual do trabalho impedia que as mulheres exercessem atividades laborais além de seus lares, atuando como reprodutoras e os homens como produtores, sendo a primeira forma de desigualdade de classes, conforme Hirata (2016).

As mulheres passaram a enfrentar o mercado de trabalho de forma precária, a partir do capitalismo industrial na Europa, oferecendo mão de obra barata, haja vista que os salários eram inferiores aos valores pagos aos trabalhadores do sexo masculino.

As primeiras normas de proteção surgiram no final do século XIX e início do século XX, na busca de proteger o trabalho da mulher, reconhecendo o direito à diferença quanto à sua limitação física, porém com a mesma capacidade intelectual do homem.

Em que pese a existência de normas de proteção, ainda se verificam dificuldades referentes ao trabalho da mulher, quanto aos salários, ascensão de carreira e preconceitos.

Há necessidade do reconhecimento do direito à diferença para proteção e manutenção da mulher no ambiente laboral, haja vista que a história é a principal testemunha referente à vulnerabilidade das mulheres no ambiente de trabalho. Para Bobbio (1992), o principal problema em relação aos direitos humanos hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los.

Proteger direitos é reconhecer que a mulher gestante e lactante precisa de proteção especial no ambiente de trabalho, por encontrar-se em fase peculiar e que somente as mulheres passarão por essa fase, nesse ponto não há como ter tratamento isonômico.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) trouxe consigo alterações referentes ao trabalho da mulher gestante e lactante nas atividades insalubres, permitindo que as mulheres em estado gravídico e lactação exerçam atividades laborais em ambiente insalubre em grau mínimo e médio, se não houver exigência médica para afastamento, somente afastando sem exigência médica das atividades de grau máximo, até o momento há discussão a respeito da constitucionalidade da referida alteração.

Sobre essa questão houve o julgamento procedente, pelo Supremo Tribunal Federal, ocorrido em 29 de maio de 2019, na Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos em oposição às alterações advindas da Reforma Trabalhista no tocante ao trabalho da gestante e lactante nas atividades insalubres de grau médio e mínimo.

Diante desse julgamento procedente, observa-se que a atuação do judiciário preza pela dignidade da pessoa humana e pela proteção dos direitos das mulheres em fase especial da maternidade, exercendo seu papel protetor e garantidor dos direitos fundamentais para a gestante, lactante e ao bebê, segundo Rios Junior (2013, p. 53):

“A atuação do judiciário, em referido contexto, além de prezar pelo princípio da dignidade da pessoa humana, em consonância com a isonomia, que não permite que os grupos minoritários sejam tratados do mesmo modo como se tratam aqueles deles não participantes, revela-se indispensável para a realização dos direitos fundamentais.”

O direito à diferença é essencial para a proteção das minorias sociais, tendo em vista que as suas peculiaridades em relação aos demais devem ser observadas, com a finalidade de garantir os direitos fundamentais e do efetivo acolhimento.

1 – Minoria ou maioria social?

A diversidade é elemento constitutivo de uma sociedade, tendo em vista que as pessoas que a compõem não possuem características homogêneas. Existem diferenças de gênero, étnicas, sociais, culturais, entre outras, sendo que naturalmente as características semelhantes agregam os indivíduos e formam-se grupos majoritários e minoritários.

Os grupos também são formados em decorrência de um mesmo estado de fragilidade, vulnerabilidade e exclusão, nas palavras de Séguin (2002, p. 9): “conceituar minorias é complexo, vez que sua realidade não pode ficar

restrita apenas a critérios étnicos, religiosos, linguísticos ou culturais. Temos que sopesar sua realidade jurídica ante as conquistas modernas”.

Dessa forma, surgem as minorias na sociedade, embora em uma primeira análise verificava-se uma classificação numérica. Para Séguin (2002, p. 9), em uma primeira verificação, a definição de minorias seria de forma numérica: “(...) um contingente numérico inferior, como grupos de indivíduos destacados por uma característica que os distingue dos outros habitantes do país, estando em quantidade menor em relação à população deste”.

Em uma conceituação moderna, aplica-se ao conceito de minorias, a questão de subjugação do grupo e não critérios numéricos, segundo Jubilut (2013). No entendimento do Ministro Marco Aurélio Mello, a identificação de minorias não é numérica, e sim a característica pertencente ao grupo:

“(...) a ideia de minoria não é apenas numérica, mas se refere a grupos que, ainda que numericamente maiores do que o(s) seus(s) opostos(s) – como mulheres frente aos homens –, têm um acesso diferenciado (prejudicado) aos centros de formação da vontade e da opinião pública institucionalizada, bem como a serviços públicos, e em razão daquelas características que os identificam como grupo, além de serem alvos de intolerância.” (CLÈVE; FREIRE, 2014, p. 75)

As mulheres estão numericamente em maior quantidade se comparadas aos homens, de acordo com dados da PNAD-C (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) em 2017: “(...) o número de mulheres no Brasil é superior ao de homens. A população brasileira é composta por 48,4% de homens e 51,6% de mulheres”, porém, com base no contexto histórico de subjugação e suas peculiaridades, compõem uma minoria social que ainda precisa de acolhimento.

Segundo Rios Junior (2013, p. 25), o conceito de minorias deve se caracterizar: “(...) pela sua natureza qualitativa, ou seja, levando em consideração o aspecto que coloca o grupo ou pessoa em situação de vulnerabilidade (cultura, etnia, língua, classe social, etc.)”.

Em que pese representarem um número elevado de pessoas, são consideradas integrantes de uma minoria social decorrente da fragilidade e desigualdades que foram submetidas ao longo da história e até os dias atuais na vida social e também no mercado de trabalho. Nessa toada, Cruz (2003) expõe a discriminação sofrida pela mulher em razão da cultura machista da sociedade, tendo em vista a valorização da força de trabalho masculina em detrimento da

feminina, haja vista que, em média, são pagos as mulheres 25% a menos da remuneração pelo exercício da mesma atividade masculina.

Uma vez identificada uma minoria que se encontra fragilizada, vulnerável e excluída socialmente, qual o papel do Estado para acolher e incluir o grupo na sociedade garantindo direitos igualitários?

Deve-se verificar os grupos de pessoas que mais sofrem os efeitos da exclusão social e tomar medidas para que sejam inseridas na vida social e política da sociedade a qual pertencem, parafraseando Rios Junior (2013).

Contudo, o tratamento isonômico nem sempre será eficaz para inclusão de uma minoria, tendo em vista a necessidade do reconhecimento do direito à diferença.

2 – Do direito à diferença

Segundo Wucher (2000, p. 52), existem as minorias *by force*, que desejam a equiparação com a maioria; e as minorias *by will*, que pleiteiam ter aceitação na sociedade sendo reconhecidas as suas diferenças.

Para as minorias *by will*, o reconhecimento de sua diferença trará como consequência a promoção de direitos. Para Piovesan (2005, p. 46) “(...) a diferença não mais seria utilizada para a aniquilação de direitos, mas, ao revés, para sua promoção”.

Há necessidade de reconhecer, por exemplo, que o ambiente de trabalho insalubre para a mulher que está gestante ou em fase de amamentação poderá trazer prejuízos para a saúde da mulher e do nascituro, posto que nessa fase da vida ela precisará ser remanejada de posto de trabalho para a adequada proteção.

Note-se a diferença exposta, haja vista que tal situação não ocorreria com o trabalhador do sexo masculino, se no exemplo mencionado o tratamento for isonômico e equipará-la ao trabalhador do gênero masculino, tal ato será prejudicial, conforme expõe Bahia (2018, p. 77):

“Nossa tese é de que o direito de igualdade, há muito, não pode ser mais compreendido apenas como direito à isonomia de tratamento (seja perante o Estado, seja entre os indivíduos/empresas em seu trato privado), nem apenas como igualdade ‘material’ como oposição à diferença (o que chamaremos de equidade), *mas que vai significar, por vezes, o reconhecimento da diversidade como elemento essencial àquele direito.*” (grifo nosso)

DOCTRINA

Para Aristóteles é necessário tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, para que se atinja a equidade e conseqüentemente a igualdade. Sadek (2012) afirma que a lei igual para todos incorpora-se ao princípio de que desiguais devem ser tratados de forma desigual.

O Estado tem como um dos seus objetivos fundamentais a redução das desigualdades sociais, promovendo o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, conforme o art. 3º da Constituição Federal.

Deverá promover a redução das desigualdades referente aos direitos e oportunidades, porém preservando as características e observando as necessidades individualizadas de cada grupo.

Conforme Jubilut (2013, p. 17): “Deve-se buscar verificar em cada contexto as situações em que a temática minoritária está presente, para, a partir daí, buscarem-se formas de proteção adequada”.

Nos ensinamentos de Pontes de Miranda (1979, p. 607), “Os homens são desiguais, mas é preciso que, em vez de continuar a desigualdade, se façam menos desiguais”.

Dos anos 1970 até os dias atuais houve o aumento do nível de escolaridade das mulheres e conseqüente empregabilidade no mercado de trabalho, sobretudo, as mulheres ainda enfrentam problemas com a desigualdade:

“A partir de 1970, as mulheres passaram a frequentar maciçamente os bancos universitários, a ponto de serem maioria da população universitária em 2010, reduzindo substancialmente as diferenças entre profissões tipicamente masculinas e femininas. A taxa de fecundidade feminina caiu de modo acelerado, pois o conjunto das mulheres adotou cada vez mais o comportamento reprodutivo das mulheres altamente escolarizadas. A entrada massiva das mulheres nos mundos escolar e trabalho, contudo, não se traduziu em salários iguais.” (ARRETCHE, 2015, p. 5)

Pode-se observar um “teto de vidro” (*glass ceiling*). Segundo Teodoro (2017), esse termo tornou-se popular para identificar a barreira sutil, mas suficientemente resistente, entre a mulher e a ascensão profissional no ambiente empresarial, mesmo quando essa possua ensino superior.

Observa-se que o acesso ao mercado de trabalho não reduziu a desigualdade, exatamente pelo motivo que o tratamento igual não será suficientemente eficaz quando a necessidade de um grupo for superior ao outro, mas, sim, há

necessidade de um amparo desigual para que atinja a finalidade de igualdade, ou seja, reconhecimento do direito à diferença.

A proteção das minorias apresenta um binômio, segundo Jubilut (2013, p. 22): “i) a ideia de que por sermos seres humanos somos todos iguais e devemos ser tratados deste modo; e ii) a ideia de que nossas diferenças devem também ser respeitadas e influenciar a proteção que nos é devida”.

Recentemente, o Pleno do Supremo Tribunal Federal reconheceu um direito à diferença; em repercussão geral no RE 658.312, reconheceu que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição e entendeu que a mulher realiza uma dupla jornada de trabalho e sua resistência física é diferente da do homem.

O artigo em epígrafe dispõe sobre um descanso de 15 minutos para as empregadas que irão realizar sobrejornada, o empregador recorrente defendia que a regra exposta na CLT afrontaria a isonomia entre homens e mulheres prevista na Constituição, arts. 5º, I, e 7º, XXX.

O STF afirmou que a própria Constituição permite tratamento diferenciado para as situações expressas de tratamento desigual, conforme os arts. 7º, XX, e 40, § 1º, III, *a e b*, da Constituição Federal, conforme veremos no próximo tópico, questões atinentes às mulheres em estado gravídico e em fase de amamentação no ambiente laboral.

3 – A evolução histórica da proteção da mulher gestante e lactante no mercado de trabalho

Serão abordadas, a seguir, as principais proteções abarcadas ao trabalho da mulher gestante e lactante no curso da história, em especial, no Brasil, até a Constituição Federal de 1988.

Em síntese histórica, inicialmente, a mulher não exercia atividade laboral, sua função era de reproduzir, zelar pelas tarefas domésticas e cuidar da família, quanto ao homem, esse exercia a função de produção, tendo em vista que era o provedor financeiro da família, gerador de riquezas, segundo Hirata (2016).

O capitalismo industrial que surgiu na Europa no século XVIII levou o trabalho da mulher para fora do ambiente doméstico, especialmente nas indústrias, e era sobremaneira vantajoso ao empresariado, haja vista que os salários pagos pela força de trabalho das mulheres eram inferiores aos valores pagos pela força de trabalho masculina.

DOCTRINA

Com o surgimento da máquina a vapor, os trabalhadores exerciam atividades insalubres sem as devidas proteções, segundo Martins (2019, p. 50): “Ocorriam muitos acidentes de trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, asma e a pneumonia”. Trabalhavam em minas a família toda, o pai, a mulher e os filhos.

As mulheres e os menores recebiam a metade dos salários dos homens e a jornada de trabalho era extensa, superior à 16h por dia, e as mulheres grávidas e lactantes trabalhavam sem nenhum tipo de proteção. Em decorrência dos abusos praticados, houve a necessidade da intervenção do Estado para o bem-estar social e melhores condições de trabalho.

Segundo Martins (2019, p. 927): “os fundamentos da proteção ao trabalho da mulher dizem respeito a sua fragilidade física. Sua complexão física não é a mesma do homem”.

Em especial, quando se encontra em estado gravídico, o corpo da mulher é permeado de diversas alterações, carecendo de proteção especial, dessa maneira, ao longo do tempo, o direito do trabalho foi adequando-se para amparar a trabalhadora nesse estado especial.

A primeira lei que abordou o tema trabalho da mulher no Brasil foi o Decreto nº 21.917, de 17.05.1932. Segundo Martins (2019), a norma legal proibia o trabalho noturno da mulher, das 22h às 5h, proibindo a tiragem de pesos e vedou o trabalho em subterrâneos, em locais insalubres e perigosos, no período de quatro semanas que antecede e quatro semanas após o parto. Também concediam às mulheres dois descansos intrajornada de trinta minutos cada para amamentação dos filhos, durante seis meses de vida.

A norma foi inserida no âmbito nacional, no art. 121, § 1º, da Constituição brasileira de 1934, a qual proibia a discriminação do trabalho da mulher quanto a salários e proibia o trabalho da mulher em locais insalubres, concedia o repouso do período anterior e posterior ao parto, garantindo o salário e do emprego, assegurando instituição de previdência a favor da maternidade no art. 121, § 1º, *h*, e previa os serviços de amparo à maternidade.

Parafrazeando Martins (2019), a Constituição de 1946, no art. 157 e incisos, vedava a diferença salarial por motivo de sexo, proibia o trabalho da mulher em ambiente insalubre, garantia o direito da gestante ao descanso no período que antecederesse e após o parto, garantindo o emprego e preservando o salário, reconhecia a assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica, à gestante, previa a previdência em favor da maternidade.

DOCTRINA

A Constituição cidadã de 1988, promulgada em 5 de outubro, não vedava os trabalhos das mulheres em atividades insalubres, mas observava a mulher e o bebê, porém, previu a licença gestante, garantindo o emprego e salário, com duração de 120 dias, conforme o seu art. 7º, XVIII, segundo Martins (2019).

No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho – OIT editou convenções que zelavam pela proteção do trabalho da mulher e algumas relacionadas especificamente à gestante e lactante.

Em 1919, a OIT editou a Convenção nº 3, abordando o trabalho da mulher antes e depois do parto, sendo essa convenção ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 51.627/62, prevendo que a manutenção do pagamento dos salários da empregada deveria ser responsabilidade do Estado, ou por sistema de seguro, e não do empregador.

Em 1952, a Convenção nº 103 fora ratificada pelo Brasil no Decreto nº 58.020/66, reforçando que as prestações devidas à gestante seriam custeadas pelo sistema de seguro social, com a finalidade de evitar eventual discriminação, porém, somente em 1974, por intermédio da Lei nº 6.136/74, que o salário-maternidade passou a ser uma prestação previdenciária.

Foi de grande importância, pois, segundo Martins (2019), os empregadores não contratariam mais mulheres se tivessem que custear os salários em período de licença-maternidade.

A Constituição Federal de 1988, no art. 7º, inciso XVIII, estabeleceu o período de afastamento de 120 dias, sem prejuízo do salário e emprego à empregada, sendo possível afastar-se 28 dias antes do parto e 92 dias após o parto.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, aprovada pela ONU em 1974, ratificada pelo Brasil no Decreto nº 89.460/84, prevê “que os direitos no tocante ao emprego serão assegurados igualmente entre homens e mulheres e menciona ainda que as medidas destinadas a proteção da maternidade não serão discriminatórias” (art. 4º, § 2º) (MARTINS, 2019).

Outra medida de proteção de relevância foi a garantia provisória de emprego, dispondo que a empregada gestante não poderá ser dispensada imotivadamente da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, art. 10, II, *b*, do ADCT.

Decorrente dessa proteção surgiu a Lei nº 9.029/95, vedando atos discriminatórios e limitativos para ingresso ao trabalho, por exemplo, a solicitação de exames comprobatórios de esterilização ou estado de gravidez, tendo como

punição multa administrativa de 10 vezes do maior salário pago pelo empregador, podendo aumentar em 50% em caso de reincidência e a proibição na obtenção de empréstimos e financiamentos em instituições oficiais.

Em caso de complicações de saúde em decorrência da gravidez, a gestante terá direito de ser transferida para outra função, sem prejuízo do salário e ao retorno na função de origem após o retorno da licença após o parto.

O art. 392, § 4º, da CLT, dispõe que a empregada poderá ausentar-se do trabalho por seis dias sem prejuízo ao salário para a realização do pré-natal para acompanhamento da gravidez.

No que tange a lactação, em consonância a Convenção nº 103 da OIT, o art. 396 da CLT dispõe que a mulher terá, durante o período de seis meses, dois intervalos durante a jornada de trabalho, sendo cada um de 30 minutos cada para amamentação.

Especificamente a análise da proteção ao trabalho da mulher gestante e lactante em atividades insalubres antes e após a Reforma Trabalhista de 2017, tema principal do presente artigo, será abordada nos próximos tópicos.

4 – A proteção ao trabalho da mulher gestante e lactante nas atividades insalubres antes e após a Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017

O fato de a empregada estar gestante ou lactante, por si só, não desautoriza que permaneça laborando. Ao contrário, é direito da gestante trabalhar sem que, em razão do estado de gravidez ou da amamentação, sofra qualquer tipo de preconceito, seja pelo respeito à liberdade de profissão ou diante da vedação constitucional a discriminação, nos termos da Constituição Federal de 1988 (arts. 5º, *caput* e incisos XIII e XLI; 6º, *caput*; 7º, XX; 201, II; e 203, I) ou porque o legislador infraconstitucional assim expressamente determinou, como se observa da Lei nº 9.029/95 e do art. 373-A da CLT.

Ocorre, contudo, que o ambiente de trabalho pode afetar a saúde da gestante e do feto, ou da lactante e da criança, como acontece em alguns locais de trabalho chamados insalubres.

As atividades e operações insalubres, de acordo com art. 189 da CLT, são aquelas que expõem os empregados a agentes físicos (como o ruído excessivo), químicos (produtos que possuem hidrocarboneto, como a graxa) e biológicos (como ocorre em Hospitais), acima dos limites de tolerância. Essas condições de trabalho encontram-se enumeradas na Norma Regulamentadora – NR 15, da Portaria nº 3.214/78 do antigo Ministério do Trabalho, que aponta o quadro

DOCTRINA

de atividades e operações consideradas insalubres, bem como os agentes causadores, os limites de tolerância, os meios de proteção e o tempo máximo que um empregado pode ficar exposto a esses agentes.

O rol constante da NR nº 15 do MTE é atualizado constantemente e, conforme jurisprudência majoritária, é considerado taxativo, sendo imprescindível o laudo pericial para a comprovação da situação insalubre no caso concreto (art. 195 da CLT).

As condições insalubres a que estão expostos os trabalhadores podem ocasionar diversos danos à saúde do empregado (doenças ocupacionais e do trabalho, além de mortes), fato constatado, inclusive, em estudo realizado pela OMS e divulgado pela ONU (2016). Além da saúde do próprio obreiro, o bem-estar do feto e da criança amamentada e gerada por empregada que labora em local insalubre também pode restar comprometido, razão pela qual o legislador se preocupou em elaborar normas de proteção à maternidade e à infância.

Nesse sentido e historicamente, já se discutia a necessidade de uma ampla proteção à saúde da gestante e lactante, tanto é certo que o Constituinte de 1934 proibiu o trabalho da mulher em indústrias insalubres (art. 157, IX). Contudo, referida norma não foi repetida na Constituição de 1988, que apenas tratou, de modo mais abrangente, da proteção à maternidade e à infância e garantiu a licença-maternidade (inciso XVIII do art. 7º) e o emprego antes e após o parto (art. 10, II, *b*, do ADCT).

Em 2007, como a tendência mundial era de ampliação da proteção aos direitos das mulheres, em especial quanto às políticas de proteção à maternidade e, em face do inegável prejuízo que o ambiente de trabalho insalubre traz não só para as trabalhadoras, como também para o feto e para a criança em fase de amamentação, foi proposto na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 814, de 2007, que deu origem a Lei nº 13.287/2016, para prever uma salvaguarda às gestantes e lactantes quando do trabalho em atividades e condições insalubres.

A Lei nº 13.287/2016 acrescentou o art. 394-A à CLT, que assegurava o afastamento provisório da empregada gestante e lactante de locais de trabalho considerados insalubres, enquanto durasse a gestação e a lactação, sendo que, nesse período, as empregadas deveriam exercer suas atividades em locais salubres.

O referido dispositivo, ao seu tempo, sofreu inúmeras críticas principalmente dos setores nos quais há o predomínio de atividades insalubres, pois muitas dessas empresas não possuem locais salutarizados para realocar as empregadas. Além disso, o afastamento da empregada da atividade insalubre

ocasionava redução salarial pela perda do adicional de insalubridade, como se observa nos dizeres de Silva (2017, p. 122).

Ocorre que a Lei nº 13.287/2016 ampliou a proibição para todo e qualquer ambiente insalubre, durante a gestação e a lactação (art. 394-A da CLT). Talvez fosse melhor estender a proibição para a insalubridade máxima e fazer alguns ajustes quanto ao grau médio e mínimo. A redação do dispositivo tende a gerar várias controvérsias, como a redução salarial das gestantes (pela retirada do adicional) e pela possibilidade de não haver nenhum outro setor para o desenvolvimento do contrato de trabalho (por exemplo, num ambiente hospitalar).

A Lei nº 13.287/2016, ainda, foi objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5.605/DF) proposta pela Confederação Nacional de Saúde, Hospitais, Estabelecimentos e Serviços – CNS, na qual se alega a violação aos princípios constitucionais da livre iniciativa, da função social da propriedade, do livre exercício da profissão, da igualdade e da proporcionalidade, “em que pese a aparente intenção do legislador de proteger a vida e a integridade física da criança” (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, HOSPITAIS, ESTABELECIMENTOS E SERVIÇOS, 2016, p. 7).

A Procuradoria-Geral da República, em 2 de agosto de 2017, emitiu parecer em defesa das gestantes e lactantes, opinando pelo indeferimento da ADI, que teve a seguinte conclusão:

“Por todo o ângulo em que analisada, portanto, a norma impugnada se mostra idônea para atingir o fim visado, necessária e, portanto, proporcional em sentido estrito, tendo em vista que o ganho social promovido é muito superior à importância de eventuais dificuldades que sua implementação possa acarretar à organização empresarial. Gozando, pois, a norma impugnada, de pleno fundamento de validade constitucional, impõe-se a improcedência do pleito.” (2017, p. 27)

Apesar da intervenção favorável da Procuradoria-Geral da República em favor da norma de proteção à saúde das gestantes e lactantes, o mérito da ação não foi apreciado, sendo julgada prejudicada em 28 de maio de 2019 pela perda de objeto, em razão da alteração do art. 394-A da CLT pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, que revogou o texto anterior.

A Reforma Trabalhista transmuda a redação do art. 394-A da CLT e altera completamente o cenário de ampla proteção antes existente. A partir da vigência da norma passou a ser autorizado o trabalho da empregada gestante em atividades de menor incidência insalutífera (graus médio e mínimo) e da lactante em qualquer grau, exceto se apresentarem atestado de saúde, emitido

por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação e lactação, sem prejuízo de sua remuneração, incluindo-se o valor do adicional de insalubridade (art. 394-A, *caput*, II e III, da CLT).

O afastamento obrigatório da empregada gestante e lactante de atividades e condições insalubres ficou restrito apenas às atividades insalubres de grau máximo (art. 394-A, I, da CLT).

Denota-se, ainda, do mencionado artigo, que nas hipóteses de a empregada ser afastada provisoriamente do ambiente insalubre, o pagamento do adicional de insalubridade deve ser mantido pelo empregador que o compensará, nos termos do art. 248 da Constituição Federal, por ocasião dos recolhimentos das contribuições sociais devidas (art. 394-A, § 2º, da CLT). Essa efetiva transferência do encargo aos cofres públicos foi analisada por Silva (2017, p. 64):

“Em outras palavras, a Previdência Social pagará o adicional de insalubridade da gestante (em certos casos, também da lactante), como já paga o salário-maternidade, competindo à empresa apenas o adiantamento do valor em holerite. O pagamento foi socializado, portanto, não somente para evitar prejuízos financeiros à mulher, mas também para inibir qualquer pensamento discriminatório quando da contratação.”

Esse sistema de compensação vai ao encontro do art. 4º, item 8, da Convenção nº 103 da OIT, introduzida no ordenamento jurídico pátrio pelo Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966, que determina que “em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega”.

Cabe mencionar, também, que se a empresa não possuir local salubre para que a empregada gestante ou lactante possa exercer suas atividades, nas hipóteses em que deva ser afastada do local insalutífero, o legislador reformista optou por considerar a situação como “gravidez de risco” com a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213/91 (art. 394-A, § 3º, da CLT). E, importante observação sobre o tema foi feita porquanto à necessidade de a norma indicar a fonte de custeio para o pagamento, já que a exigência decorre da Constituição (art. 195, § 5º) por se tratar de benefício previdenciário.

Toda essa alteração legislativa do art. 394-A da CLT foi muito criticada pela doutrina, inclusive, por inverter o ônus da avaliação técnica dos riscos labor-ambientais. Segundo Souza Junior (2017), a norma transferiu às trabalhadoras o encargo de identificar, aferir, avaliar e diagnosticar os riscos de seu próprio ambiente de trabalho, o que demonstra uma “insólita inversão de papéis, atribuindo-se exclusivamente à gestante ou à lactante a tarefa de

exibir certificado médico denunciador de desequilíbrio ambiental trabalhista” (SOUZA Jr., 2017, p. 155).

Além disso, conforme ensina Maranhão (2017), em razão dos princípios jusambientais da prevenção, precaução, *in dubio pro ambiente/trabalhador* e poluidor-pagador (arts. 7º, XXII; 200, VIII; e 225, *caput*, § 1º, da CF; V e § 3º; art. 3º, III, *a* e *b* e IV, da Lei nº 6.938/81) compete ao empregador identificar, prevenir, controlar e eliminar os riscos ambientais que suscita (art. 157 da CLT). Entretanto, o art. 394-A da CLT deixa claro que cabe à gestante (nos casos de insalubridade de grau médio e mínimo) e à lactante (no caso de insalubridade em qualquer grau) apresentar atestado médico que recomende o afastamento da empresa da atividade insalutífera.

Não fosse apenas isso, emergem questões de ordem prática. Será que o médico de confiança da gestante e da lactante tem o real conhecimento das condições de trabalho as quais elas estão submetidas, de modo que possam atestar que determinada atividade insalubre afeta a gravidez ou traz riscos na amamentação? Para tanto, estes profissionais não deveriam, ao menos, ter acesso ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO e ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA? Como se efetivaria esse acesso se estes documentos permanecem sob a guarda da empresa?

E este quadro se agrava ao verificar que o art. 611-A da Lei nº 13.467/2017 permite que a negociação coletiva prevaleça sobre a legislação quando dispuser sobre os graus de insalubridade. Sobre o assunto, observam Oliveira e Pinto (2018, p. 4) que isso pode fazer:

“(…) com que gestantes possam laborar em ambientes que eram consideradas antes como de grau máximo, e agora, pela flexibilização e negociação autorizadas pela Reforma, podem ir para outra categoria menor, expondo a gestante a trabalhar em supostos graus mínimos e médios de insalubridade, quando se sabe que esse ambiente está revestido de graus máximos de insalubridade inadequados para o trabalho da mulher gestante.”

Importante estudo científico foi realizado no Departamento de Medicina Legal, Ética Médica, Medicina Social e do Trabalho, Instituto Oscar Freire, Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo – FMUSP, no qual restou constatado que os agentes de riscos ocupacionais – ARO, seja de natureza física, química, biológica, psicossocial, organizacional e acidental, podem causar diversos danos à saúde da gestante, da lactante e da criança. A conclusão de Pustiglione (2017) foi a de que:

DOCTRINA

“O estudo realizado, considerando o estágio atual de conhecimento, demonstra que os ARO de natureza química, biológica, psicossocial e organizacional, e acidental podem pôr em risco a gestação, o conceito e o lactente. Já os ARO de natureza física e biomecânica parecem não representar risco apenas no caso do lactente.”

Verifica-se do estudo de Pustiglione (2017), comentando apenas os riscos físicos, químicos e biológicos, que os prejuízos ocasionados pelos agentes de risco ocupacional – ARO de natureza física, como calor/hipertermia e radiação ionizantes, na gestação, que o estresse fetal e no conceito vão desde a restrição de crescimento intrauterino e prematuridade, malformações, distúrbio de crescimentos e desenvolvimento, mutagênese e carcinogênese até a morte fetal. Em relação aos AROs de natureza química (gases e vapores anestésicos, produtos químicos em geral, pesticidas organofosforados), os danos na gestação podem ser abortos espontâneos. No conceito, anomalias e malformações congênitas e efeitos adversos na descendência, propensão a desenvolver distúrbios de atenção e hiperatividade anos mais tarde.

Por fim, o ARO de natureza biológica pode ocasionar a infecção do feto e das crianças, durante e após o parto, pela contaminação que se dá através da placenta, no aleitamento materno ou pelo simples contato pessoal entre a mãe e o filho. Na gestação pode levar ao aborto espontâneo, necessidade de tratamento de fertilidade e parto prematuro. No conceito foi constatada a prevalência de anomalias congênitas, microcefalia, prematuridade, genotoxicidade, mutagênese e teratogênese. No lactente, síndrome da rubéola congênita, defeitos de nascimentos e deficiências de desenvolvimento (PUSTIGLIONE, 2017).

Rafagnin (2019), comentando os estudos de Pustiglione, concluiu que “(...) durante o período de gestação e amamentação, muitos são os riscos tanto para a mulher como para a criança”. Desse modo, é evidente que expor gestantes e lactantes a atividades e condições insalubres pode ocasionar males gravíssimos a saúde dessas pessoas e das crianças que tenham contato com esses agentes.

Em razão disso, a Anamatra – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho da Justiça do Trabalho reuniu diversos operadores do direito em evento promovido nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, em Brasília/DF, para debater os diversos dispositivos da Reforma Trabalhista e propor formas de interpretação aos artigos mais polêmicos, como o caso do art. 394-A da CLT. Assim, sobre o trabalho da mulher aprovaram os seguintes enunciados:

“ENUNCIADO Nº 50. TRABALHADORA GESTANTE E LACTANTE. ART. 394-A DA CLT. A autorização legal permitindo o

trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre é inconstitucional e inconveniente porque violadora da dignidade humana, do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, da proteção integral ao nascituro e à criança e do direito social à saúde. Ademais, o meio ambiente do trabalho saudável é direito fundamental garantido pela Constituição da República, revestido de indisponibilidade absoluta. Incidência dos arts. 1º, III; 6º; 7º, XXII; 196; 200; 201, II; 203, I; 225; 226 e 227, da Constituição Federal; Convenção 103 e 183 da OIT; arts. 25, I e II da DUDH. (Enunciado Aglutinado nº 2 da Comissão 4)”

“ENUNCIADO Nº 55. TRABALHADORA GESTANTE E IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS DO NASCITURO. IMPOSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO DO ENQUADRAMENTO DA INSALUBRIDADE E PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM CONDIÇÕES INSALUBRES. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA DO ART. 444, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. Com o intuito de proteger a vida do nascituro, não poderão ser objeto de livre estipulação, no contrato de trabalho, direitos estabelecidos na Constituição Federal que afetem sua integridade, sendo proibida a negociação pela trabalhadora gestante, ainda que ‘hipersuficiente’, do enquadramento da insalubridade em grau inferior ou da prorrogação de jornada sob condições insalubres. (Enunciado nº 5 da Comissão 4).” (ANAMATRA, 2017)

O impacto da Reforma Trabalhista não passou despercebido pelo Governo Federal, que apenas quatro dias após a vigência da Lei nº 13.467/2017 editou medida provisória (MP nº 808/2017) na tentativa de alterar alguns dispositivos polêmicos, como o caso do art. 394-A da CLT. Contudo, a medida provisória não foi votada pelo Congresso Nacional até o prazo necessário para se tornar uma lei e perdeu a validade.

Agora, tramitam no Congresso Nacional diversos projetos de lei (PLs ns. 8.304/2017, 8.500/2017, 8.511/2017, 10.098/2018, 10.137/2018, 10.573/2018, 10.822/2018, 11.208/2018, 1.037/2019 e 279/2019) que objetivam alterar, das mais variadas formas, o texto do art. 394-A da CLT. Não obstante, a ausência de consenso do Poder Legislativo sobre a matéria, o Supremo Tribunal Federal começa a se manifestar, abordagem que será realizada no próximo tópico.

5 – Posicionamento atual do Supremo Tribunal Federal sobre o tema

A Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5.938), na qual contesta os incisos II e III

do art. 394-A da CLT, com redação conferida pelo art. 1º da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e que autoriza o trabalho das empregadas gestantes e lactantes nas atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, exceto quando apresentarem atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação e durante a lactação.

A autora da ação sustenta que a norma celetista vulnera os dispositivos constitucionais que garantem a proteção “à maternidade, à gestação, à saúde, à mulher, ao nascituro, aos recém-nascidos, ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado” (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS, 2018). Alegam, ainda, que o dispositivo estimula o trabalho insalubre, já que transfere para a empregada o ônus de comprovar a situação de risco a que estaria exposta, bem como a ocorrência de violação ao princípio da vedação ao retrocesso social. Assim, pleiteia a declaração de inconstitucionalidade do artigo. Todavia, em face da urgência e relevância da matéria, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos requereu medida cautelar para suspender a eficácia da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida no dispositivo.

O relator da ação, Ministro Alexandre de Moraes, reconheceu, em *despacho proferido em 08.05.2018*, a proeminência da matéria constitucional suscitada “e de seu especial significado para a ordem social e a segurança jurídica” (MORAES, 2018), razão pela qual determinou que na ação fosse adotado o rito abreviado de julgamento previsto no art. 12 da Lei nº 9.868/99 (Lei das ADIs), a fim de permitir ao plenário do STF o julgamento direto do mérito da ação, sem a prévia análise do pedido liminar.

Entretanto, passados mais de 1 (um ano) sem que o Plenário da Suprema Corte conseguisse agendar data para o julgamento da ação, o relator preferiu proceder ao julgamento do pedido liminar, em razão da constatação do perigo de lesão irreparável.

Desse modo, na decisão publicada no dia 03.05.2019, entendeu o Ministro que os requisitos do *fumus boni iuris* e do *periculum in mora* estavam presentes, pois eventual demora de julgamento permitiria a exposição de empregadas grávidas e lactantes a trabalho em condições insalubres. Segundo o relator:

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

DOCTRINA

Dessa maneira, entendeu, em juízo de cognição sumária, que as expressões impugnadas não estão em consonância com os dispositivos constitucionais supramencionados, os quais representam não apenas normas de proteção à mulher gestante ou lactante, mas também ao nascituro e recém-nascido lactante.

Nessa toada, o Ministro Alexandre de Moraes concordou com a autora da ação e concedeu a medida cautelar para suspender a eficácia 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 Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, inseridos pelo art. 1º da Lei nº 13.467/2017.

Passados 21 (vinte e um) dias da decisão liminar, o Plenário da Suprema Corte se reuniu e, por maioria (10x1), confirmou a medida cautelar e julgou procedente a ADI 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 Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, inseridos pelo art. 1º da Lei nº 13.467/2017” (voto do Ministro Relator Alexandre de Moraes, 2019). Esse foi o primeiro dispositivo da Reforma Trabalhista derrubado pelo STF.

Em seu voto, o Ministro Relator Alexandre de Moraes, mais uma vez, ressaltou a necessidade de não só salvaguardar o direito das mulheres, mas também da criança. Segundo Moraes (2019):

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

O voto ainda destaca a importância da proteção dos direitos sociais, já que se trata de uma espécie de direitos fundamentais, realça a imperiosa proteção à gestante, o nascituro e o recém-nascido lactante.

Os Ministros Edson Fachin, Luís Roberto Barroso, Luiz Fux, Cármen Lúcia, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski, Gilmar Mendes, Celso de Mello e o Presidente da Corte, Ministro Dias Toffoli, acompanharam o voto de Alexandre de Moraes. De acordo com a Ministra Rosa Weber e o Ministro Ricardo Lewandowski, a redação do art. 394-A da CLT representava uma inegável violação ao princípio da vedação ao retrocesso social.

Somente o Ministro Marco Aurélio divergiu, ao argumento de que a proteção excessiva poderia trazer prejuízos. Para ele, “Toda proteção alargada ao gênero feminino acaba prejudicando o gênero”.

De toda a sorte, verifica-se que não só as trabalhadoras gestantes e lactantes obtiveram importante vitória junto ao Supremo Tribunal Federal, mas toda a sociedade, com a valorização dos direitos fundamentais. A partir da referida decisão, todos os empregadores não poderão permitir que empregadas gestantes e lactantes laborem em locais insalubres.

Considerações finais

Conforme exposto, no ambiente de trabalho existe a diversidade e com ela a necessidade de elaborar normas que insiram as minorias que mais sofrem a exclusão social.

As mulheres historicamente sofreram e ainda sofrem exclusão social, necessitando dessa forma do amparo do Estado para o devido acolhimento e o reconhecimento à diferença.

Especialmente na fase da gestação e da amamentação, as mulheres permanecem em situação de especial vulnerabilidade, já que precisam conciliar a vida pessoal, a maternidade e o trabalho. Nessa fase, o tratamento igualitário poderá ser tão prejudicial quanto a ausência de proteção.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) trouxe consigo alterações atinentes ao trabalho da mulher em ambiente insalubre no período gestacional e de amamentação, possibilitando o trabalho em atividades insalubres em grau mínimo e médio, caso não seja apresentado atestado médico recomendando o afastamento.

Tais alterações causaram discussões sobre a constitucionalidade da norma, o que ensejou a propositura da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos.

A referida ação foi julgada, recentemente, procedente e aponta o reconhecimento do direito à diferença e a valorização dos direitos fundamentais de segunda geração, permitindo o afastamento da gestante e lactante das atividades insalubres sem a necessidade da apresentação de atestado médico para essa finalidade.

O entendimento jurisprudencial ventilado demonstra a necessidade da proteção à maternidade e à infância para se dar efetividade aos direitos fundamentais de índole social, expressando, de maneira ofuscante, o ideário

republicano, o reconhecimento do direito à diferença e o superprincípio de dignidade da pessoa humana.

O reconhecimento da diferença, livre de preconceito e discriminação, é a garantia da concessão dos direitos fundamentais do homem para todos os cidadãos na medida de suas necessidades, incluindo-os na sociedade e atingindo o bem social, de forma a impedir a repetição de antigos erros.

Referências bibliográficas

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. *Reforma trabalhista*: enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em: 27 maio 2019.

ARISTÓTELES. *Ética a Nicômaco*. 1. ed. São Paulo: Martin Claret, 2001.

ARRETCHE, M. (Org.). *Trajetórias das desigualdades*: como o Brasil mudou nos últimos 50 anos. São Paulo: Editora Unesp, 2015.

BAHIA, A. G. M. F. *Direitos fundamentais e jurisdição constitucional*: igualdade 3 dimensões, 3 desafios. São Paulo: RT, 2014.

BOBBIO, N. *A era dos direitos*. 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. *Constituição da República Federativa*. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 27 maio 2019.

_____. *Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966*. Brasília, 14.04.66. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm>. Acesso em: 27 maio 2019.

_____. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Brasília, 01.05.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 27 maio 2019.

_____. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Brasília, 13.04.95. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Acesso em: 27 maio 2019.

_____. *Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016*. Brasília, 11.05.2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13287.htm>. Acesso em: 27 maio 2019.

_____. *Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017*. Brasília, 14/11/2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 27 maio 2019.

_____. *Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978*. Brasília, 08.06.78. Disponível em: <http://www.ccb.usp.br/arquivos/arqpessoal/1360237303_nr15atualizada2011ii.pdf>. Acesso em: 27 maio 2019.

_____. *Projeto de Lei nº 814, de 24 de abril de 2007*. Brasília, 24.04.07. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=1FD68BF244C85167B87597C8028D2B07.proposicoesWebExterno1?codteor=454300&filename=PL+814/2007>. Acesso em: 27 maio 2019.

DOCTRINA

_____. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.605/DF*. Disponível em <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=312352153&ext=.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2019.

_____. _____. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938/DF*. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>>. Acesso em: 25 maio 2019.

CLÈVE, C. M.; FREIRE, A. *Direitos fundamentais e jurisdição constitucional*. Prefácio de MELLO, M. A. São Paulo: RT, 2014.

CNS – Confederação Nacional de Saúde. Ação direta de inconstitucionalidade. *Consultor Jurídico*. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/questionada-lei-afasta-gestantes.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2019.

CRUZ, A. R. S. *O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

GARCIA, G. F. B. *Reforma trabalhista*. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

HIRATA, H. A divisão sexual do trabalho: a mulher entre o público e o privado. In: *Sociologia em movimento*. 2. ed. São Paulo: Moderna, 2016.

IBGE. *Quantidade de homens e mulheres*. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>>. Acesso em: 24 maio 2019.

JUBILUT, L. *et al. Direito à diferença: aspectos teóricos e conceituais da proteção às minorias e aos grupos vulneráveis*. São Paulo: Saraiva, 2013. v. 1.

MARANHÃO, N. *Poluição labor-ambiental: abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MARTINEZ, L. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, S. P. *Direito do trabalho*. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. *Democracia, liberdade, igualdade: os três caminhos*. São Paulo: Saraiva, 1979.

OLIVEIRA, R. B. P.; FERREIRO, R. M. *Os impactos da reforma trabalhista para a saúde e trabalho da mulher: uma abordagem constitucional à luz do direito da saúde*. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20180925134811.pdf>. Acesso em: 27 maio 2019.

ONU. OMS: ambiente insalubre mata 12,6 milhões por ano. *ONU News*. Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2016/03/1544421-oms-ambiente-insalubre-mata-126-milhoes-por-ano>>. Acesso em: 27 maio 2019.

PIOVESAN, F. C. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. *Cadernos de Pesquisa*, v. 35, n. 124, p.46-47, jan./abr. 2005.

PUSTIGLIONE, M. Trabalhadoras gestantes e lactantes: impacto de agentes de risco ocupacional (ARO) no processo de gestação, no concepto e no lactente. *Rev. Bras. Med. Trab.*, v. 15, n. 03, p. 284-294, 2017. DOI: 10.5327/Z1679443520170039. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/>>

DOCTRINA

details/260/pt-BR/trabalhadoras-gestantes-e-lactantes--impactode-agentes-de-risco-ocupacional-aro--no-processo-de-gestacao--no-concepto-e-nolactente>. Acesso em: 28 maio 2019.

RAFAGNIN, M. S. S. Reflexos da reforma trabalhista para gestantes e lactantes. *Argum*, Vitória, v. 11, n. 1, p. 230-245, jan./abr. 2019. ISSN 2176-9575.

RIOS Jr., C. A. dos. *Direitos das minorias e limites jurídicos ao poder constituinte originário*. São Paulo: Edipro, 2013.

SADEK, M. T. A. *et al.* Justiça e direitos: a construção da igualdade. In: *Cidadania, um projeto em construção*: minorias, justiça e direitos. São Paulo: Claro Enigma, 2012.

SÉGUIN, E. *Minorias e grupos vulneráveis: uma abordagem jurídica*. São Paulo: Forense, 2002.

SILVA, H. B. M. *Curso de direito do trabalho aplicado: saúde e segurança do trabalho*. 2. ed. São Paulo: RT, 2017. v. 3.

SOUZA Jr., A. H. *et al.* *Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica a Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

TEODORO, M. C. M. *O direito do trabalho da mulher enquanto “teto de vidro” no mercado de trabalho brasileiro*. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170515-10.pdf>>. Acesso em: 24 maio 2019.

WUCHER, G. *Minorias: proteção internacional em prol da democracia*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2000.

Recebido em: 31/05/2019

Aprovado em: 24/06/2019