

A REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NO TRABALHO DA MULHER GESTANTE E LACTANTE

Lucas Guimarães de Castro¹

Jussara Melo Pedrosa²

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar as mudanças decorrentes da reforma trabalhista, dada pela Lei nº 13.467/2017, ao trabalho das gestantes e lactantes. Nesse viés, iremos compreender o ambiente insalubre, como também o trabalho das gestantes e lactantes nestes locais ante a reforma e pós reforma, e, por fim, analisar quais fundamentos levaram a inconstitucionalidade de trecho dos incisos do artigo 394-A da CLT, com o julgamento da ADI 5938. O método de pesquisa utilizado foi o dedutivo, por meio de revisões bibliográficas, estudo de jurisprudências, leis e documentos que discorrem sobre o assunto. Ao final do estudo, nota-se que a reforma trabalhista não trouxe benefícios para o trabalho das gestantes e lactantes, considerando-se que ficou vista como um retrocesso legal, por flexibilizar a permanência destas em local de trabalho insalubre, que conseqüentemente teve parte do seu texto declarado inconstitucional.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Trabalho insalubre. ADI 5938. Gestantes. Lactantes.

LABOR REFORM AND ITS REFLECTIONS ON THE WORK OF PREGNANT AND LACTATING WOMEN

ABSTRACT

The present study aims to analyze the changes resulting from the labor reform, given by the Law 13.467/2017, in the work of pregnant and lactating women. In this bias, we will understand the unhealthy environment, as well as the work of pregnant and lactating women in these places facing the reform and the post-reform of the law and, finally, analyzing which elements led to the unconstitutionality of the sections of article 394-A of CLT, with the judgment of ADI 5938. The research method used was deductive, through bibliographical reviews, study of jurisprudences, laws and documents that discuss the topic. At the end of the study, it is noted that the labor reform did not bring benefits to the work of pregnant and lactating women, considering that it was seen as a legal step backwards, as it made their permanence in an unhealthy workplace more flexible, which consequently had part of its text declared unconstitutional.

Keywords: Labor reform. Unhealthy work. ADI 5938. Pregnant women. Infants.

¹ Acadêmico(a) da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba. E-mail: *castro-lucas18@hotmail.com*.

² Mestre em Direito Empresarial nas Relações de Trabalho pela Universidade de Franca e professora da disciplina Direito do Trabalho na Universidade de Uberaba. E-mail: *jussara.pedrosa@uniube.br*.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história, inúmeros foram os obstáculos sofridos pelas mulheres em decorrência do seu gênero. As mulheres carregam consigo marcas antepassadas de submissão e menosprezo causados pelo sexo masculino. O papel da mulher, por muito tempo, sempre esteve limitado à procriação, educação dos filhos, cumprimento dos afazeres domésticos e servidão aos seus companheiros. Em contrapartida, os homens que eram responsáveis por manter integralmente o sustento da família, transformavam-se em verdadeiros ‘chefes’, o que acabava por enaltecer ainda mais o poder exercido pela figura masculina. À vista disso, a mulher mantinha-se totalmente distanciada do mercado de trabalho formal.

Decorrente de muitos manifestos e lutas constantes, essas situações vêm mudando, e a mulher tem conquistado importantes direitos no meio social, que inclusive são bem resguardados em nossa Constituição da República de 1988, onde ficam estabelecidas ampla proteção aos direitos sociais e do trabalho, no que se atém, em especial, à maternidade e a criança. No mesmo diploma legal, outros direitos como a dignidade da pessoa humana e a vida são caracterizados como bens jurídicos invioláveis. Ocorre que, infelizmente, ainda em tempos atuais, as mulheres sofrem constantes perseguições e possuem muitos dos seus direitos tolhidos, por não terem respeitadas suas necessidades básicas e fundamentais no local de trabalho, mesmo quando se trata do estado materno.

As gestantes e lactantes, em decorrência do seu estado fisiológico, sofrem sérios prejuízos em sua saúde e na dos seus filhos quando laboram em local insalubre. Nesse viés, no deslinde deste artigo, será abordado também o estudo do trabalho insalubre, juntamente com as normas que lhes caracterizam. Desse modo, ficará explícito os prejuízos resultantes do labor nestes meios, como também, direitos e deveres dos empregadores e empregados (as) neste contexto.

Ademais, por muito tempo as gestantes e lactantes ficaram desprovidas de proteção legal quanto ao trabalho em local insalubre, visto não ter dispositivo que regulamentava o assunto, que só veio a constar na Consolidação das Leis do Trabalho com a promulgação da Lei n.º 13.287/2016, quando insere o artigo 394-A, dando ampla proteção ao assunto.

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. Diante dessa situação, foi analisado no presente artigo os entraves que a reforma trouxe para o trabalho destas. As alterações nos incisos do artigo, com o advento da reforma trabalhista, têm preocupado os juristas, pois ficou expresso que a gestante e a lactante

poderiam exercer o seu trabalho em local insalubre, desde que este seja em grau mínimo ou médio, quando não apresentado atestado médico.

Em 29 de maio de 2019, o plenário do STF decidiu por julgar procedente a ADI n.º 5938, para declarar inconstitucional trecho dos incisos do artigo 394-A da CLT, da Lei n.º 13.467/2017, que colocava a gestante e a lactante em situação de risco. Assim sendo, gestantes e lactantes não poderão mais trabalhar em locais insalubres, independente do percentual, ou neles serem mantidas, sem prejuízo da remuneração, incluído o adicional insalubridade.

O desenvolvimento e estudo do tema mostra-se importante, pois visa aprofundar o conhecimento do meio ambiente laboral insalubre, e como o legislador preceituou o trabalho das gestantes e lactantes nestes locais, antes e pós reforma, como também, analisar os motivos que ocasionaram a inconstitucionalidade de trecho dos incisos II e III do artigo 394-A, da CLT, com a alteração dada pela reforma trabalhista. Sob este enfoque, torna-se crucial examinar a recente decisão do STF sobre o tema, bem como trazer à tona os direitos e garantias constitucionais que estas mulheres possuem em decorrência da fase materna, para que não sejam violados por uma possível interpretação equivocada da norma. Inclusive, foi analisado a Lei n.º 14.151/2021, que foi publicada recentemente com a finalidade de proteger as gestantes no atual cenário de pandemia.

O estudo para realização deste trabalho com base nas leis, nas doutrinas, em documentos, análise de artigos e jurisprudências, se realizará com a finalidade de permitir maior conscientização quanto aos direitos das mulheres gestantes e lactantes frente a reforma trabalhista, e extirpar violações injustas aos direitos constitucionais por elas conquistados no curso da história.

2 O TRABALHO INSALUBRE

Diante das diversas condições laborais, existem aquelas que expõem os(as) trabalhadores(as) a condições que afetam sua saúde, por excederem os limites do percentual legal que é permitido pelo Ministério do Trabalho, hoje, Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. O trabalho insalubre, como descrito, decorre de vários agentes nocivos que agridem o empregado ao ponto de causar danos a sua saúde. As circunstâncias 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.

Disciplinado na seção XIII da Consolidação das Leis do trabalho, mais precisamente no artigo 189 e seguintes, o legislador definiu o trabalho insalubre, como também resguardou o direito do trabalhador diante destas situações. Fica notório no texto legal as cautelas atinentes 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.

Decorrente do meio ambiente laboral insalubre, o empregado possui o direito de receber o adicional insalubridade. Este adicional será baseado conforme a nocividade do meio ao qual o empregado está trabalhando. A depender do percentual agressor do agente físico, químico ou biológico, os graus de insalubridade podem variar entre 10 %, para grau mínimo, 20% para grau médio ou 40% para o grau máximo, conforme dispõe o artigo 192 da CLT.

Anteriormente, o adicional insalubridade possuía a base de cálculo realizada sobre o salário básico, visto que o Superior Tribunal Federal, ao editar a Súmula Vinculante n.º 04, manifestou que o salário mínimo não poderia ser mais utilizado como base de cálculo, salvo nos casos previstos na constituição. Devido a problemática trazida pela Súmula 228 do TST, ao ter o seu texto alterado para considerar o salário básico como base de cálculo do adicional insalubridade, o STF decidiu por suspender a redação da referida súmula e deixar em vigência

o artigo 192 da CLT, até que seja superada sua inconstitucionalidade. Assim, enquanto não superado por meio de lei ou convenção coletiva, o salário mínimo é considerado como base de cálculo do adicional insalubridade, conforme a seguir exposto:

No julgamento que deu origem à Súmula Vinculante 4, a Corte do STF entendeu que o adicional de insalubridade deve continuar sendo calculado com base no salário mínimo, enquanto não superada a inconstitucionalidade por meio de lei ou convenção coletiva.

Por fim, algumas Turmas do TST assim têm justificado seus votos: “O STF, ao analisar a questão constitucional sobre a base de cálculo do adicional de insalubridade e editar a Súmula Vinculante n. 4, adotou técnica decisória conhecida no direito constitucional alemão como ‘declaração de inconstitucionalidade sem pronúncia da nulidade’: a norma, embora declarada inconstitucional, continua a reger as relações obrigacionais, em face da impossibilidade de o Poder Judiciário se sobrepor ao Legislativo para definir critério diverso para a regulação da matéria”. (Calvo, 2020, p. 815)

Com a finalidade de resguardar a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais, nota-se, também, que o adicional insalubridade 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;”.

Ainda que o contrato de trabalho seja intermitente, a depender da exposição do trabalhador ao agente nocivo, e do seu potencial lesivo para a saúde, este tem o direito de receber o adicional insalubridade. O caráter intermitente da relação de emprego não faz com que o empregador se exima da responsabilidade dos danos causados pelo meio laboral. Sob este mesmo viés, é o entendimento da Súmula 47 do TST: “O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.”

O tempo de exposição do empregado no local de trabalho insalubre, será levado em consideração, mesmo que em menor proporção, visto que, não é necessário o trabalhador estar exposto durante toda sua carga horária de trabalho ao agente insalubre. Tudo será periciado nos ditames da norma regulamentadora e averiguado a que ponto o trabalhador foi ou está sendo prejudicado.

Como forma de reduzir os riscos e prejuízos causados pelos agentes insalubres, 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 medidas necessárias a serem adotadas pelos empregadores. Resta salientar, que o simples fornecimento dos equipamentos de proteção descritos acima, não é o suficiente para livrar o empregador da responsabilidade dos danos. 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. 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”.

Quando o empregado requerer, em reclamação trabalhista, o pagamento do adicional insalubridade, o Juiz ordenará a realização de perícia técnica, conforme dispõe o artigo 195, § 2º, da CLT. Constatado por laudo o agente causador da insalubridade no meio laboral, mesmo que diferente do requerido na reclamação trabalhista, não terá óbice para que os pedidos do empregado sejam julgados procedentes. A sentença judicial que reconhece outro agente insalubre diverso do requerido, não deverá ser considerada *‘extra petita’*, pois, o empregado e o seu procurador não têm conhecimentos técnicos atinentes ao assunto, além do que deve prevalecer o entendimento da Súmula 293 do TST, juntamente com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho.

A lei não permite a cumulação do adicional insalubridade com outro adicional, mesmo que o agente causador seja distinto. Em caso de o empregado exercer atividade laboral em ambiente que exista insalubridade e periculosidade, ou aquela em diferentes graus, caberá ao empregado escolher o que lhe for mais benéfico. 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**”.

O pagamento do adicional insalubridade não impede que o empregador seja responsabilizado civilmente por acidente de trabalho, ou doenças laborais em uma ação indenizatória pelos danos advindos do local insalubre que o empregado trabalhou. O risco é presumido. Em caso de constatação dos infortúnios acima mencionados, a responsabilidade, em regra, se dará de forma objetiva. Com isso, o empregador deve manter um ambiente de

trabalho em condições salubres e seguro, para que futuramente não incorra em condenações pelos danos físicos e morais causados ao trabalhador.

Ademais, importante frisar que com a vigência da Lei nº 13.467/2017 foi acrescentado na CLT o artigo 611-A, inciso XII, disciplinando que a convenção ou o acordo coletivo tem prevalência sobre a lei, quando dispuser sobre o grau de insalubridade. Assim, o percentual a ser pago sobre o salário mínimo ao trabalhador (10%, 20% ou 40%), pode ser acordado.

3 O TRABALHO INSALUBRE PELA GESTANTE OU LACTANTE ANTE A REFORMA TRABALHISTA

Desde os primórdios, o trabalho da mulher vem sendo desvalorizado. Inúmeras são as barreiras enfrentadas por elas para terem seus direitos reconhecidos. A luta das mulheres pela valorização do seu trabalho, em se tratando, especialmente, de gestantes e lactantes, vem desde a revolução industrial, onde os primeiros passos começaram a serem dados. A visão retrógrada de trabalhadora do lar e que só serviam para procriar, foi aos poucos superada, e elas têm garantido espaço no mercado de trabalho, digno de respeito.

Reconhecido pela Constituição da República de 1988, em seu artigo 6º, ficam estabelecidos os direitos sociais da proteção a maternidade e a criança. Conquista de grande valia para as mulheres, decorrente de muita luta para que fossem reconhecidas as suas necessidades, em um cenário onde precisam trabalhar para conseguir o seu sustento e até mesmo o da sua família, por mais que ainda sofram opressão social. Desse sentido, Moraes (2020, p. 447) ressalva 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 a maternidade foi intitulada na seção V, capítulo III, da Consolidação das Leis do Trabalho. Por muito tempo não existia um artigo específico que disciplinava sobre a gestação e lactação em meio ambiente laboral insalubre. Todavia, o artigo 392, § 4º, I, da CLT,

era utilizado como respaldo para salvaguardar as gestantes, até mesmo porque os agentes causadores da insalubridade prejudicam o estado de saúde destas, conforme preceitua, o inciso I, do dispositivo acima citado: “Transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho”.

Diante da lacuna que existia sobre o assunto, muito tempo após a vigência da CLT, com o intuito de dar maior proteção as gestantes e lactantes, foi publicada a Lei n.º 13.287/2016 que acrescentou o artigo 394-A na CLT, disciplinando: “A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre”. A positivação desse direito adveio com o intuito de proteger a saúde da mãe, do nascituro e da criança, para que em decorrência da insalubridade do local de trabalho, esta não tenha a sua saúde, e consequentemente a do seu filho prejudicada. A inclusão do artigo foi pautada em alguns princípios basilares constitucionais, como por exemplo, o princípio de proteção aos direitos sociais, que está contido nas garantias fundamentais e rege sobre direitos indisponíveis para que não sejam violados. Nessa concepção, ensina a doutrina:

[...] é importante anotar que, no recente passado legislativo brasileiro, existiu dispositivo normativo que impunha o dever patronal de não apenas reduzir, mas, para além disso, de eliminar a causa da insalubridade em face de empregadas gestantes ou lactantes. Refere-se aqui ao disposto no art. 394-A da CLT (cuja redação foi determinada pela Lei n. 13.287, de 11 de maio de 2016), segundo o qual a empregada gestante ou lactante **era afastada**, enquanto durasse a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. (MARTINEZ, 2020, p. 639).

O texto do artigo em sua literalidade, como visto acima, demonstra que independente do grau de insalubridade, a gestante ou lactante será afastada das suas atividades sem que ao menos necessite apresentar atestado médico para que comprove tal necessidade. O meio laboral salubre foi colocado como regra para as gestantes e lactantes, e, em caso de a empresa não conseguir o determinado meio seguro, deverá afastá-las das suas atividades.

Sob este enfoque, torna-se necessário ressaltar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), interpretada como norma de caráter supralegal, também possui respaldo no que diz respeito a proteção da saúde das gestantes, lactantes e das crianças:

Artigo 25 (DUDH) - §1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação,

vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle.

§2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora de matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

Enquanto perdurou sua vigência, a antiga redação dada pela Lei n.º 13.287/2016 ao artigo 394-A, fez com que este dispositivo sofresse várias críticas, que apesar da boa intenção, manifestantes relatavam que as empresas iriam diminuir a contratação das mulheres, principalmente aquelas empresas em que predominam o meio laboral insalubre nas suas dependências. Com estes relatos, algumas entidades sustentavam que o empregador iria sofrer grandes danos por não ter como realocar a empregada na empresa, e que iria mantê-la afastada custeando todas as suas despesas, como forma de uma licença remunerada.

O entendimento de que a norma irá desincentivar os empregadores na contratação de mulheres, não procede. Esta visão preconceituosa foi tomada como forma de tentar suprimir o direito de proteção a saúde da mulher e da criança, em prol de maior produção nas empresas, uma vez que situações como estas acarretam em despesas para o empregador. Qualquer tipo de desincentivo e discriminação será punida, pois a mulher possui a proteção legal do artigo 7º, XX, da CR/88, como adiante exposto: “proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”.

Em desfavor do artigo 394-A, incluso pela Lei n.º 13.287/2016 na CLT, foi ajuizada a ADI 5605 pela Confederação Nacional de Saúde, Hospitais e Estabelecimentos e Serviços (CNS), que teve como relator o Ministro Edson Fachin. Suas alegações foram embasadas nos princípios constitucionais da livre iniciativa, da função social do trabalho, dentre outros. Sob rasos argumentos, apontaram também o texto do artigo questionado como discriminador, visto que Homens e Mulheres são iguais perante a lei, e se aqueles suportam o trabalho em local insalubre com a utilização de (EPIs), como também as mulheres, nada impede que gestantes e lactantes possam também laborar nesses locais. A ação direta de inconstitucionalidade não chegou a ser julgada, pois foi prejudicada pela perda de objeto com o advento da Lei n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

A regra da não discriminação de gênero, prevista no artigo 5º, I, da CR/88, em que Homens e Mulheres são iguais em direitos e obrigações, não implica em dizer que a mulher tem que suportar o ônus e incorrer em riscos que prejudicam a sua saúde e a da criança durante a maternidade. Vale lembrar que, independente de gênero, é sabido o quão a mulher em estado

de gestação ou lactação fica vulnerável e digna de cuidados especiais. Situações que colocam a maternidade em contato com agentes físicos, químicos ou biológicos, prejudicam a saúde dessas trabalhadoras com mais facilidade, e pode vir a ocasionar um dano irreparável, tanto na vida destas, quanto na de seu filho, por ensejar a permanência incurável de doenças que decorrem do contato com os agentes anteriormente citados, como bem sustentam os autores adiante:

Para a intervenção do Direito na defesa da mulher que trabalha, a doutrina indica os seguintes fundamentos: “(1) fundamento fisiológico – a mulher não é dotada da mesma resistência física do homem e a sua constituição é mais frágil, de modo a exigir do direito uma atitude diferente e mais compatível com o seu estado; (2) fundamento social – interessa à sociedade a defesa da família, **daí porque o trabalho da mulher deve ser especialmente protegido de tal modo que a maternidade e as solicitações dela decorrentes sejam devidamente conciliadas com as ocupações profissionais**”. (CAVALCANTI; JORGE NETO, 2019, p.1129, grifo feito)

Outrossim, vale recordar que quando da promulgação da CLT, o artigo 387 estava presente no seu texto legal, e discorria de modo amplo sobre a não possibilidade de qualquer mulher, independente de gestação e lactação, exercer seu trabalho em local insalubre. Vislumbra-se que este artigo tem a intenção de proteger a mulher pelos argumentos de que o meio insalubre prejudicaria a sua capacidade fisiológica reprodutora. Ocorre que, por detrás da norma ficou implícita uma visão discriminatória de que toda mulher deveria procriar, e acarretaria também maior em desfalque e prejuízo na contratação de mulheres pelas empresas. Com a evolução legislativa e com o advento da CR/88, decidiram pôr fim ao mencionado artigo, como a vigência da Lei n.º 7.855/89, em seu artigo 13.

Como se observa, o legislador ante a reforma trabalhista foi muito mais criterioso na edição das normas, e se ateve em seguir os Direitos básicos e fundamentais que regem a Carta Magna de 1988. Procurou atender os interesses de ambos os lados, empregador e empregado, pois não se trata aqui de uma visão parcial para superproteger as gestantes e lactantes, mas sim de atender normas hierarquicamente superiores que resguardam as necessidades da maternidade.

4 A ADI 5938 E A ATUAL DECISÃO DO STF

Com o advento da Lei n.º 13.467/2017, conhecida por reforma trabalhista, vários artigos da CLT sofreram alterações. Dentre as modificações, estavam inclusas normas que protegiam as gestantes e lactantes de laborar em local insalubre. As constantes lutas, que as

mulheres a tanto tempo tiveram para terem seus direitos reconhecidos, passaram por despercebidas diante de uma mudança legislativa que não resguardou as garantias fundamentais da gestante e lactante de um trabalho digno e seguro.

Com a reforma trabalhista, o artigo 394-A deixou de proteger a maternidade, já que permitiu gestantes e lactantes laborarem em local insalubre. A inclusão dos incisos II e III trouxeram a problemática do mencionado artigo, vez que flexibilizou a vedação legal que antes existia. Todavia, situações como estas não condizem com o progresso socioeconômico que deve reger a legislação trabalhista. Pode se dizer que este ponto da reforma foi o mais polêmico, no que diz respeito a proteção do trabalho das gestantes e lactantes. Outrossim, a inserção dos referidos incisos no texto legal trouxeram vários questionamentos, diante de princípios como: vedação ao retrocesso social, dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho, dentre outros. Destaca-se adiante as alterações trazidas pelo artigo 394-A da CLT, com as inclusões dadas pelos incisos II e III:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

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.

Com as modificações decorrentes da reforma trabalhista, em muitas circunstâncias o legislador beneficiou o empregador, entretanto, não ponderou os danos que os empregados poderiam sofrer. Faz-se necessário balancear de forma justa as necessidades do mercado de trabalho, em detrimento da proteção da saúde das empregadas gestantes e lactantes em seu labor. A visão de produção do capital não pode usurpar a valorização social do trabalho. Pensar em produção de forma que prejudique as necessidades das trabalhadoras seria do mais alto retrocesso legislativo, visto que a promoção do privilégio não pode ser mediante desigualdade.

A alteração legislativa decorrente da reforma trabalhista, no que diz a respeito ao trabalho das gestantes e lactantes em local insalubre, não compactuou com o que bem preceitua a Constituição da República de 1988. O artigo 6º desse diploma legal deixa explícito a proteção aos Direitos sociais da maternidade e da criança. Ainda, como meio de proteção especial, preceituam os incisos XX e XXII, do artigo 7º, no sentido de proteger o mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, como também impõe conceitos para um meio laboral seguro. Da mesma maneira, os artigos 203, inciso I, e 225, ambos da CR/88, reconhecem

o direito consagrado de proteção a vida digna e saudável, que regem nosso Estado Democrático de Direitos. Estes dispositivos, além de resguardarem proteção especial, vedam a promulgação de leis que não coadunam com a carta magna. Nesse prisma, entendeu também Leite (2020, p. 890 e 891), em sua doutrina:

Ora, as normas de proteção ao trabalho da mulher são normas de ordem pública que visam, sobretudo, à igualdade material, de modo que a regra em apreço mostra-se em conflito com os princípios da vedação à discriminação e ao preconceito (CF, art. 3º, IV), da redução das desigualdades sociais (CF, art. 3º, III), da progressividade e da vedação do retrocesso (CF, art. 7º) etc. Além disso, viola o art. 227 da CF, na medida em que olvida o dever do Estado, da Família e da Sociedade para assegurar, com absoluta prioridade, os direitos fundamentais das crianças, dentre eles o direito à vida, à saúde, à dignidade, ao respeito etc.

Após a Lei n.º 13.467/2017 entrar em vigor, foi aprovada a Medida Provisória n.º 808/2017, que alterou novamente o artigo 394-A, no qual passou a constar que a gestante será afastada do seu local de trabalho independente do grau de insalubridade, sem direito a percepção do adicional. No § 2º do mesmo diploma legal, a Medida Provisória regulamentou a possibilidade da gestante, de forma voluntária, trabalhar em locais insalubres, nas hipóteses em que os agentes danosos fossem de grau médio ou mínimo, desde que apresentado o atestado médico. Ainda, no § 3º, continuou concedida a regra geral dada pela reforma, autorizando a lactante trabalhar em qualquer grau de insalubridade, quando não apresentado atestado médico que recomende o afastamento. A Medida Provisória, em comento, fez alterações no texto do artigo que não sanou as inconstitucionalidades ali contidas. Por não ter sido convertida em lei, a medida veio a decadência, voltando a prevalecer o dispositivo legal na íntegra dado pela lei que inseriu a reforma trabalhista.

Em decorrência da atual redação que foi dada ao artigo, pela reforma, diversas podem ser as complicações na vida gestante ou lactante ao exercerem sua atividade em local de trabalho insalubre, mesmo que esse ainda seja realizado de forma intermitente. O contato com agentes químicos, físicos, ou biológicos, ainda que em pequena proporção, pode ocasionar grandes prejuízos na vida da gestante, como por exemplo: parto prematuro, possibilidade de aborto, microcefalia na criança, entre outros. Na mãe lactante, além de complicações no aleitamento, pode gerar déficit de desenvolvimento no infante.

Inconformados com as alterações sofridas pelo artigo 394-A da CLT, e como forma de resguardar os direitos da gestante e lactante que foram aviltados com o advento da Lei n.º 13.467/2017, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) ajuizou Ação

Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5938), com o intuito de reverter o caráter prejudicial referente a maternidade. Diversos foram os argumentos constitucionais que deram respaldo a propositura da ação, por violarem os direitos da gestante e lactante, como já descrito em momento anterior. A ação teve como relator o ministro Alexandre de Moraes, que analisou minuciosamente as violações constitucionais. Em face do pedido liminar, decidiu por conceder a medida, diante do *fumus boni iuris* e do *periculum in mora*, para suspender partes do que defendia o artigo 394-A, em seus incisos II e III. Sob esta égide, dispõe a doutrina abaixo:

Para o ministro relator, “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”. (Martinez, 2020, p. 1375)

A decisão de mérito do julgamento da ADI 5938, ocorreu em 29 de maio de 2019. Por maioria dos votos, os ministros do STF decidiram pela inconstitucionalidade de trechos dos incisos II e III, do artigo 394-A, com a redação a qual foi dada pela Lei n.º 13.467/2017. Assim, a expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido pelo médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” deixou de integrar os incisos, passando a ser vedada qualquer percentual de trabalho insalubre exercido tanto pela gestante, quanto pela lactante. Em decorrência desse entendimento, as mulheres que estiveram nessas situações serão realocadas para um meio salubre, e quando não for possível, serão afastadas sem prejuízo da percepção do adicional de insalubridade.

Deixar a mercê da empregada gestante e lactante a possibilidade de apresentarem atestado médico de saúde para comprovar sua situação fisiológica de poder laborar ou não em local insalubre, infringe direito indisponível. Além do mais, o médico da rede pública ou particular que não for especializado em medicina do trabalho, não terá conhecimentos técnicos específicos para atestar essas necessidades. Inclusive, para o atestado médico de saúde, o profissional responsável deverá ser analisado todo o histórico, normas e equipamentos utilizados pela empresa em decorrência da insalubridade, e até mesmo o procedimento de realização da vistoria *in loco*. Essas situações só gerariam imbróglie e prejuízos irreparáveis para as mulheres. A esse respeito, acrescenta 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.

Ademais, o § 2º do artigo 394-A da CLT, dispõe que é responsabilidade do empregador pagar o adicional de insalubridade, observado o que dispõe o artigo 248 da CR/88, que o compensará mediante recolhimento das contribuições sociais devidas. Já o § 3º, do mesmo artigo, evidencia que em caso de o empregador não conseguir realocar a empregada para um local de trabalho salubre, esta será considerada como gravidez de risco, para que suas obrigações sejam delegadas a previdência social com a percepção do salário maternidade durante todo o período de afastamento. Estas circunstâncias, retiraram o ônus do empregador.

Seguindo as alterações dadas pela ADI 5938, que colocou fim ao trabalho das gestantes e lactantes em locais insalubre, importantes decisões tem formado a jurisprudência dos tribunais no atual cenário de pandemia. Pode se constatar abaixo recente julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região, em que decide manter afastada as gestantes e lactantes do meio ambiente laboral hospitalar:

MANDADO DE SEGURANÇA. DECISÃO JUDICIAL QUE DETERMINOU O AFASTAMENTO (EM TRABALHO REMOTO, ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS E FERIADOS) DO AMBIENTE HOSPITALAR DE TODAS AS EMPREGADAS GESTANTES E LACTANTES, SEM PREJUÍZO DOS SALÁRIOS, EM VIRTUDE DO RISCO DECORRENTE DA EXPOSIÇÃO AO CORONAVÍRUS. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES. NÃO CONFIGURADA A VIOLAÇÃO A DIREITO LÍQUIDO E CERTO DO INSTITUTO IMPETRANTE. DENEGAÇÃO DA SEGURANÇA. Considerando que a determinação judicial no sentido de proteger as empregadas gestantes e lactantes segue o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938/DF, em que se posicionou pela inconstitucionalidade da exigência de trabalho de obreiras grávidas e lactantes em condições insalutíferas, a conclusão é de que o ato judicial impugnado não viola direito líquido e certo da empresa impetrante. Segurança denegada. (Processo: MSCiv - 0000386-42.2020.5.06.0000, Redator: Virginia Malta Canavarro, Data de julgamento: 22/02/2021, Tribunal Pleno, Data da assinatura: 24/02/2021) (TRT-6 - MS: 00003864220205060000, Data de Julgamento: 22/02/2021, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 24/02/2021)

De igual modo, tem decidido os Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª e 13ª regiões, sobre a impossibilidade do labor materno em locais insalubres, seguindo estes o que bem sustentou o Superior Tribunal Federal em seu recente julgado. Adiante, segue a ementa das decisões:

MANDADO DE SEGURANÇA. EMPREGADA EM PERÍODO DE LACTAÇÃO. ATIVIDADE INSALUBRE. AFASTAMENTO DO TRABALHO SEM PREJUÍZO DOS SALÁRIOS. Empregada que permanece em período de lactação deve ser preservada de exposições potencialmente nocivas à sua saúde e da filha que está em período de amamentação, sobretudo em casos como o dos autos, no qual não havendo a possibilidade de mudança de atividade, a empregada deverá ser afastada, com direito à percepção dos salários. Inteligência do art. 394- A da CLT. Segurança concedida.

(TRT-4 - MSCIV: 00225863420195040000, Data de Julgamento: 02/05/2020, 1ª Seção de Dissídios Individuais)

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. EBSERH. TRABALHO REMOTO GESTANTE. MANUTENSÃO. Mantém-se a decisão de primeiro grau que determinou que a autoridade impetrada se abstenha de exigir da impetrante, gestante, a execução de atividades profissionais mediante contato direto com os usuários da rede pública de saúde, mantendo-a no regime de trabalho remoto (telepresencial) durante todo o período gestacional, com a preservação de todos os direitos e vantagens remuneratórias da requerente, na medida em que o pleito autoral encontra-se amparado no parecer do MPT, acostado nos autos, nas diretrizes traçadas pelos atos expedidos pelo governo federal, bem como nas normas e princípios constitucionais que asseguram dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, o direito social à saúde, a proteção à maternidade, a gestante e a redução dos riscos inerentes ao trabalho (arts. 1º, III e IV; 6º; 7º, XXII, e 196 da CF).

(TRT-13 - RO: 00004564320205130007 0000456-43.2020.5.13.0007, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 24/03/2021)

Destarte, diante da relevância da matéria suscitada na ADI 5938, o Superior Tribunal Federal tomou importante decisão para resguardar a ordem social e a segurança jurídica. Quando da elaboração de uma lei, o legislador não deve reduzir, tampouco suprimir direitos constitucionalmente garantidos. 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.

Outrossim, vale mencionar que em 12 de maio de 2021 foi publicada a Lei n.º 14.151, em decorrência da atual pandemia do novo coronavírus, que tem por finalidade afastar as gestantes do seu local de trabalho, com o intuito de proteger a saúde destas e a do nascituro de drásticas complicações. O artigo primeiro desta lei prevê que as empregadas gestantes deverão ficar afastadas das atividades presenciais, sem prejuízo da sua remuneração. O parágrafo único impõe que a empregada gestante afastada realize as atividades em seu domicílio, por meio remoto, teletrabalho, ou outro meio, desde que a distância.

O contexto da referida norma objetiva dar proteção ao direito fundamental da maternidade, pois visa proteger as fragilidades da mãe gestante e conseqüentemente a evolução da humanidade com a continuação da espécie, em decorrência desta. Todavia, o fato da norma

apenas proteger as relações de emprego, fez fluir reflexões, no que diz a respeito às servidoras públicas, pois não incluiu estas de serem afastadas, quando se enquadrarem nos quesitos da Lei, como disposto adiante:

Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do **caput** deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Ocorre que várias outras questões foram suscitadas pelos operadores do direito, no sentido de não existir a possibilidade da empregada exercer o seu trabalho a distância, em decorrência da atividade prestada a empresa. Como por exemplo, situações no qual a gestante é empregada doméstica, balconista, porteira e vários outros tipos de trabalho presencial, que não tem como dar continuidade ao exercício, distante do seu posto de trabalho.

Essas situações trouxeram angústias para os empregadores, pois além de manterem as empregadas afastadas, deverão custear os seus salários, sendo que em determinadas situações não terão a contraprestação do serviço, o que acaba por gerar uma enorme insegurança jurídica. Os prejuízos são ainda maiores quando se depara com um empregador que, além de não ter condições de arcar com as despesas de uma empregada afastada, tenha que contratar outro empregado(a) para exercer a função anteriormente exercida por aquela. Essas situações podem acarretar com o fim da atividade da empresa, devido ao ônus excessivo, e remeter a desestimulação de contratação de mulheres, devido a redação da Lei.

Portanto, seria crível dizer que o legislador tem dado proteção especial a maternidade, mas no sentido da lei atual em comento, foi dado uma fundamentação simplista ao texto legal, em que atendeu os direitos das gestantes, mas em contrapartida, não ponderou também os prejuízos que acarretariam aos empregadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das complicações fisiológicas vivenciadas pelas gestantes e lactantes, em decorrência destes estados, a execução dos seus trabalhos deverá ocorrer de maneira cautelosa, observado o empregador os preceitos básicos e fundamentais que regem o ordenamento jurídico, para que fique resguardado os direitos a vida digna e saudável destas operárias.

Nos resta claro que o trabalho em local insalubre deve respeitar o que disciplina a CLT, juntamente com a norma regulamentadora 15 e Súmulas, colocando como requisito fundamental a utilização de meios protetivos a gravidade dos agentes nocivos. Ainda assim, por muitas das vezes, os prejuízos causados nesses locais dificilmente são corrigidos, o que acaba por influenciar de forma maléfica na saúde do trabalhador.

Assim sendo, a inserção do artigo 394-A na CLT com o advento da Lei n.º 13.287/2016, teve a finalidade de proteger a vida da mãe e da criança nos locais insalubres, objetivando proibir toda e qualquer espécie de insalubridade em seus locais de trabalho, para evitar maiores complicações. Estas proteções foram rompidas com a reforma trabalhista, dada pela Lei n.º 13.467/2017, visto que incluiu os incisos II e III no artigo acima mencionado, e acabou por autorizar gestantes a laborarem em local insalubre, quando este se der em grau mínimo e médio. No que diz respeito a lactante, ficou autorizado o seu trabalho nestes locais, independente do percentual da insalubridade.

Com todos estes entraves legislativos, a decisão dada pelo STF na ADI 5938, restabelece importantes direitos, para manter a segurança jurídica constitucional de proteção à maternidade e a infância, que refletem com ênfase no meio ambiente laboral, por não permitir mais o trabalho materno em qualquer local insalubre. Ademais, nesse sentido, a atual Lei n.º 14.151/2021, também procurou proteger a saúde das gestantes, à medida em que resguardou estas de exercerem o trabalho na modalidade presencial, em decorrência da pandemia do novo coronavírus. Fica notório que a finalidade da norma foi sobrepor a dignidade da pessoa humana em relação ao trabalho insalubre, situação que levantou grandes questionamentos pelos doutrinadores, por acarretar ônus excessivo ao empregador.

Conclui-se, então, que a reforma trabalhista refletiu de forma negativa no trabalho das gestantes e lactantes, por autorizar o labor destas em locais insalubres, e, por colocar, caso necessário, a apresentação do atestado médico de saúde como meio obrigatório para a dispensa do trabalho nestes locais. O dano extrapatrimonial é muito maior que a percepção de um ínfimo adicional, que conseqüentemente poderá trazer sequelas permanentes. Como se observa, a exegese destas alterações não condiz com a proteção ao trabalho seguro e saudável.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Planalto. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 12 mar. 2021.

_____. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 12 mar. 2021.

_____. Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências.

Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm#art13>. Acesso em 20 mar. 2021.

_____. 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 20 mar. 2021.

_____. 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/13467.htm>. Acesso em 20 mar. 2021.

_____. Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. **Planalto**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm>. Acesso em 20 mar. 2021.

_____. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 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 20 mar. 2021.

_____. 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 15 mar. 2021.

_____. STF. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938-DF**. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf>>. Acesso em 15 mar. 2021.

_____. STF. **Súmula vinculante nº 04**. Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1195>>. Acesso em: 15 Mar. 2021.

_____. 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: 20 de Mar. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 228 (Eficácia suspensa)**. A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-228>. Acesso em: 15 Mar. 2021.

_____. 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: 20 de Mar. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 293**. A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-293>. Acesso em: 25 de Mar. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. **Decisão em Mandado de Segurança favorável a empregada**. Mandado de segurança. Empregada em período de lactação.

Atividade insalubre. Afastamento do trabalho sem prejuízo dos salários. MSCIV: 00225863420195040000, Data de Julgamento: 02/05/2020, 1ª Seção de Dissídios Individuais. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/839360485/mandado-de-seguranca-civel-msciv-225863420195040000>>. Acesso em 20 mai. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região. **Decisão em Mandado de Segurança favorável a empregada.** Mandado de segurança. Decisão judicial que determinou o afastamento (em trabalho remoto, antecipação de férias e feriados) do ambiente hospitalar de todas as empregadas gestantes e lactantes, sem prejuízo dos salários, em virtude do risco decorrente da exposição ao coronavírus. Garantia contra a exposição de gestantes e lactantes a atividades insalubres. Não configurada a violação a direito líquido e certo do instituto impetrante. Denegação da segurança. MS: 00003864220205060000, Data de Julgamento: 22/02/2021, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 24/02/2021. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1201958981/mandado-de-seguranca-civel-ms-3864220205060000>>. Acesso em 20 abr. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª região. **Acórdão de decisão Recurso Ordinário da impetrada improvido.** Recurso ordinário em mandado de segurança. EBSERH. Trabalho remoto gestante. Manutenção. RO: 00004564320205130007 0000456-43.2020.5.13.0007, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 24/03/2021. Disponível em: <<https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1185351502/recurso-ordinario-trabalhista-ro-4564320205130007-0000456-4320205130007>>. Acesso em 20 abr. 2021.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

HUMANOS. Declaração Universal dos Direitos (1948). **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Biblioteca Virtual de Direitos Humanos da Universidade de São Paulo - USP. Disponível em <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>>. Acesso em: 25 mai. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

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

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