

## A PROTEÇÃO À MATERNIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E SEU (DES)AMPARO PELA REFORMA TRABALHISTA<sup>1</sup>

*A PROTECTION TO MATERNITY IN EMPLOYMENT RELATIONS AND ITS ABANDONMENT FOR LABOR REFORM*

*Cicília Araújo Nunes<sup>2</sup>  
Juliane Caravieri Martins<sup>3</sup>*

*Levanto a minha voz, não para que eu possa gritar, mas para que aqueles sem voz possam ser ouvidos...*

*Malala Yousafzai*

**Resumo:** A reforma trabalhista, consubstanciada pela Lei 13.467/2017, provocou inúmeras alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois retirou direitos trabalhistas para privilegiar aspectos econômicos. Um dos direitos severamente afetados foi o direito de proteção à maternidade na seara trabalhista, tendo em vista que a reforma autorizou o trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres, prática que era, até então, considerada ilícita. Retirar direitos trabalhistas, até mesmo aqueles relacionados à proteção da maternidade, para garantir maiores lucros aos empregadores apenas se coaduna com a lógica capitalista predatória e não com o Estado Democrático de Direito, pautado na promoção da dignidade humana, que deveria ser implementado no Brasil. O Supremo Tribunal Federal analisou essa questão por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5938, invalidando a modificação celetista em razão da necessidade de promover a proteção da maternidade. O trabalho objetiva verificar se a reforma trabalhista respeitou o direito humano e fundamental da proteção à maternidade. A metodologia consiste na pesquisa bibliográfica, por meio da análise de materiais pertinentes ao tema. A pesquisa concluiu que a reforma trabalhista violou a proteção à maternidade em razão de autorizar o trabalho de gestantes e lactantes em condições insalubres.

**Palavras-chave:** Maternidade. Trabalho. Retrocessos.

<sup>1</sup> O presente artigo é fruto dos debates realizados no Grupo de Pesquisa **Reformas Trabalhistas e os Retrocessos no Mundo do Trabalho: Perspectivas para a América Latina** vinculado à Universidade Federal de Uberlândia e cadastrado no diretório dos grupos de pesquisa do Brasil - CNPq, disponível em: <http://dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/9445618228736834>.

<sup>2</sup> Mestra em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU), na área de concentração em Direitos e Garantias Fundamentais. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4013-2070>. E-mail: [cicilia\\_nunes@hotmail.com](mailto:cicilia_nunes@hotmail.com).

<sup>3</sup> Professora Adjunta na Faculdade de Direito (graduação e mestrado) da Universidade Federal de Uberlândia. Doutora em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, Doutora em Ciências da Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo, Mestra em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Braz Cubas e Especialista em Economia Empresarial pela Universidade Estadual de Londrina. ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8784-7914>. E-mail: [jcaravieri@ufu.br](mailto:jcaravieri@ufu.br).

**Abstract:** The labor reform, embodied by Law 13.467/2017, caused numerous changes in the Consolidation of Labor Laws (CLT), as it removed labor rights in order to privilege economic aspects. One of the rights severely affected was the right to maternity protection in the labor sector, given that the reform authorized the work of pregnant women and nursing mothers in unhealthy places, which is a practice that was hitherto considered unlawful. To remove labor rights, even those related to maternity protection, with the intention to ensure greater profits for employers only complies with the predatory capitalist logic and not with the Democratic State of Law, based on the promotion of human dignity, which should be implemented in Brazil. The Federal Supreme Court analyzed this issue through Direct Action of Unconstitutionality 5938, invalidating the celetist modification due to the need to promote the protection of maternity. The work aims to verify if the labor reform respected the human and fundamental right of maternity protection. The methodology consists of bibliographic research, through the analysis of materials relevant to the theme. The research concluded that labor reform violated maternity protection because it authorized the work of pregnant women and nursing mothers in unsanitary conditions

**Key-words:** Maternity. Work. Regressions.

## INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista, realizada pela Lei 13.467/2017, causou fortes impactos na tutela dos direitos trabalhistas no cenário brasileiro. Por meio desta lei, cento e dezessete artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foram modificados, sendo inegável que se trata de alterações substanciais no Direito Material e Processual do Trabalho.

Entre as mudanças promovidas, houve significativas alterações referentes ao trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres, sendo esta a temática abordada neste artigo com foco no direito humano e fundamental de proteção à maternidade no meio ambiente do trabalho.

A problemática enfrentada é a seguinte: as alterações realizadas pela reforma trabalhista em relação ao trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres estão em conformidade com a valorização da dignidade humana, a proteção à maternidade e ao meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro?

Entende-se que a reforma trabalhista precarizou fortemente a tutela do trabalho de gestantes e lactantes ao permitir que exerçam suas atividades laborais em locais insalubres, o que está em plena desarmonia com a construção do direito humano e fundamental de proteção à maternidade, violando frontalmente os princípios da vedação ao retrocesso social e

da dignidade humana em nítido desrespeito à proteção conferida aos nascituros e recém-nascidos.

O objetivo geral do trabalho foi verificar se a reforma trabalhista respeitou o direito humano e fundamental da proteção à maternidade. Os objetivos específicos do trabalho foram: a) demonstrar que a proteção da maternidade consiste em um direito humano e fundamental; b) analisar o direito de proteção à maternidade no meio ambiente do trabalho e c) apreender, à luz da proteção ao meio ambiente do trabalho, as alterações realizadas na disciplina jurídica do trabalho de gestantes e lactantes.

O marco teórico da pesquisa se pautou nas obras “**Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**” de Raimundo Simão de Melo e “**A natureza à margem da lei: a ecologia à prova do direito**” de François Ost. Quanto à metodologia, utilizou-se a pesquisa bibliográfica por meio da análise de doutrinas, leis, enunciados da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), dentre outros materiais pertinentes ao tema.

O presente trabalho aborda, inicialmente, a proteção da maternidade na ordem jurídica internacional, demonstrando que se trata de um direito humano. A temática também é discutida sob a perspectiva da ordem constitucional brasileira, tendo em vista que consiste em um direito fundamental. Posteriormente, destaca-se a importância de garantir um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado para garantir a tutela à maternidade e, por fim, o trabalho de gestantes em locais insalubres é analisado à luz das alterações promovidas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017).

A relevância do tema se evidencia pelos grandes impactos jurídicos e sociais oriundos da reforma trabalhista, especialmente em relação ao trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres, tendo em vista que tais alterações são recentes, pois a Lei 13.467/2017 iniciou sua vigência em 11 de novembro de 2017. Portanto, é imperioso o debate sério deste tema na comunidade jurídica e entre os operadores do direito, principalmente em face do retrocesso social que a reforma trabalhista impôs com a desconstrução dos direitos sociais trabalhistas.

## **1 PROTEÇÃO À MATERNIDADE: DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL**

A proteção à maternidade consiste em um direito humano e fundamental. Trata-se de um direito humano por ser tutelado amplamente nos diplomas normativos internacionais,

bem como por estar intrinsecamente relacionado com a dignidade humana e a promoção da vida digna. Consiste, também, em um direito fundamental tutelado na Constituição de 1988.

O direito humano à proteção da maternidade tem amparo na ordem jurídica internacional por ser inerente à garantia de um patamar mínimo de vida capaz de proporcionar a efetivação do princípio magno da dignidade humana. Ao se incorporar na ordem jurídica brasileira, notadamente no texto constitucional, assume, também, a condição de direito fundamental, devendo, portanto, ser tutelado amplamente no cenário brasileiro, como a seguir demonstrado.

### **1.1 A proteção da maternidade na ordem jurídica internacional**

Após a Segunda Guerra Mundial, a humanidade reconheceu a importância, mais do que em qualquer outro período histórico, do valor supremo da dignidade humana, pois todo o sofrimento vivenciado durante este período aprofundou a afirmação histórica dos direitos humanos (COMPARATO, 2007, p. 56-57).

Os direitos humanos são aqueles considerados indispensáveis para uma vida humana baseada na liberdade, igualdade e dignidade, são os direitos essenciais e necessários para a promoção da vida digna (RAMOS, 2017). Eles estão intrinsecamente relacionados com a dignidade humana, são reconhecidos indistintamente a todas as pessoas e visam a garantir um patamar adequado de vida.

Os direitos humanos estão previstos em documentos internacionais, sendo reconhecidos a todos os seres humanos, independentemente da vinculação do indivíduo a determinada ordem constitucional, assim, possuem validade universal, aplicam-se a todos os povos e em todos os lugares, evidenciando, portanto, seu aspecto supranacional (internacional) e universal (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017).

A proteção da maternidade, enquanto direito humano, é amplamente tutelada no âmbito internacional. No tocante à seara trabalhista, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece que a gravidez não é considerada doença e o trabalho da gestante não é um risco em si, porém, defende que é inegável a existência de riscos particulares para a saúde da mulher no período da gestação, do parto e do pós-parto. Diante de tais riscos, torna-se imperiosa a necessidade de uma proteção especial no local de trabalho (OIT, 2009, p. 03).

A OIT esclarece que o ambiente de trabalho pode prejudicar a saúde das trabalhadoras gestantes. A exposição a agentes químicos nocivos, como solventes e pesticidas, a exigência de força física e o cumprimento de jornadas longas e irregulares são fatores que afetam negativamente a saúde das mulheres grávidas e dos nascituros. Essas condições de trabalho agravam os riscos de complicações durante a gravidez, aumentam as chances de ocorrência de abortos espontâneos, de morte neonatal, de nascimentos prematuros, entre outros problemas (OIT, 2008, p. 05).

Tendo em vista a importância do tema, a proteção da maternidade sempre foi uma das principais preocupações dos Estados-membros da OIT e, buscando tutelar esse direito humano, foram adotadas as seguintes convenções: nº 03, em 1919; nº 103, em 1952; e nº 183, em 2000 (OIT, 2008, p. 02).

Tais convenções versam especificamente sobre a proteção da maternidade: I) Convenção nº 03, denominada “**Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)**” – adotada pela OIT em 1919 e ratificada pelo Brasil em 26 de abril de 1934; II) Convenção nº 103, denominada “**Convenção sobre o Amparo à Maternidade**” – adotada pela OIT em 1952 e ratificada no Brasil em 18 de junho de 1965; e III) Convenção nº 183, denominada “**Maternity Protection Convention**” – adotada pela OIT em 2000, não ratificada pelo Brasil.

Essas convenções foram responsáveis por aumentar a tutela dos direitos referentes à proteção da maternidade no trabalho, cujo objetivo principal é evitar que o labor prejudique a saúde da mulher ou da criança, durante a gestação e posteriormente, bem como possui o intuito de garantir que a função reprodutiva da mulher não seja um fator prejudicial à sua segurança econômica ou no emprego (OIT, 2008, p. 02).

A Convenção nº 103 revisou a Convenção nº 03, ao passo que a Convenção nº 183 revisou a Convenção 103. Atualmente, a convenção em vigor no Brasil é a Convenção nº 103. A não ratificação da Convenção nº 183 pelo Estado Brasileiro demonstra a falta de preocupação do Brasil em proteger integralmente a maternidade, realidade que se reflete na ausência de proteção adequada às trabalhadoras gestantes e lactantes no cenário brasileiro atual, especialmente devido às alterações realizadas pela reforma trabalhista na norma celetista.

A Convenção nº 183 da OIT ocupa patamar de destaque quanto à proteção da saúde das trabalhadoras no âmbito internacional, pois, em seu art. 3º, estabelece que os Estados-membros devem adotar medidas necessárias para garantir que as gestantes e lactantes não sejam obrigadas a desempenhar trabalhos considerados prejudiciais à saúde

delas e de seus filhos ou que impliquem em risco significativo para a saúde da mãe ou da criança.

É importante destacar que a Recomendação nº 191 da OIT, que acompanha a Convenção nº 183, prevê, em seu parágrafo 6º, medidas que devem ser tomadas para adaptar as condições de trabalho para as gestantes e lactantes, tais como: a) eliminação dos riscos; b) adaptação das condições de trabalho; c) transferência para uma função mais segura, sem perda de salário, quando a referida adaptação não for possível e d) licença remunerada, caso a transferência mencionada não seja possível. Também deve ser garantido o direito da mulher de retornar à mesma função, ou a uma função equivalente, quando já não houver riscos para sua saúde.

Segundo a OIT, as convenções consistem em tratados internacionais que estabelecem padrões mínimos a serem cumpridos pelos países que as ratificam, além disso, a ratificação pelos Estados-Membros gera como consequência a incorporação da convenção ao sistema jurídico interno dos países que optaram por ratificar, possuindo, assim, caráter vinculante.

As recomendações, por outro lado, não possuem caráter vinculante, geralmente complementam alguma convenção, apresentam diretrizes mais específicas acerca de determinado assunto e auxiliam a efetivar o teor das convenções, contudo, algumas recomendações não estão relacionadas a uma convenção em específico, sendo, portanto, autônomas.

As convenções e as recomendações da OIT sobre a proteção da maternidade evidenciam a preocupação em tutelar esse direito no âmbito internacional, principalmente quando se trata de gestantes e lactantes no exercício das atividades laborais. A proteção da maternidade nas relações trabalhistas encontra respaldo na legislação internacional, entretanto, nem sempre é possível a efetivação desse direito em razão de inúmeras violações que ocorrem no cenário global, pois as relações de trabalho são adequadas aos moldes do capitalismo global predatório.

Portanto, a proteção da maternidade, especialmente na seara laboral, é um direito humano, tendo em vista que é amplamente tutelado nos diplomas normativos internacionais, bem como é intrínseco à dignidade humana, sendo necessário para assegurar uma vida digna às mulheres na qualidade de mães e trabalhadoras, de modo que a Organização Internacional do Trabalho se dedica a tutelar com presteza e afincado a proteção das trabalhadoras gestantes e lactantes no contexto internacional.

## 1.2 A proteção da maternidade na ordem constitucional brasileira

Os direitos fundamentais são os direitos público-subjetivos das pessoas compreendidos em dispositivos constitucionais, sendo assim, assumem caráter normativo supremo dentro do Estado (DIMOULIS; MARTINS 2009, p. 47). A finalidade dos direitos fundamentais é garantir uma existência digna, livre e igual para todas as pessoas (SILVA, 2015, p. 180).

Dessa forma, os direitos fundamentais são aqueles reconhecidos e positivados constitucionalmente no âmbito de determinado Estado (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017). Os direitos fundamentais da Constituição de 1988 podem ser classificados em cinco grupos, quais sejam: I) direitos individuais (art. 5º); II) direitos à nacionalidade (art. 12); III) direitos políticos (arts. 14 a 17); IV) direitos sociais (art. 6º, 193 e seguintes); V) direitos coletivos (art. 5º) e VI) direitos solidários, previstos nos arts. 3º e 225 (SILVA, 2015, p. 186).

O direito à proteção à maternidade encontra-se tutelado no artigo sexto do texto constitucional, sendo, portanto, um direito fundamental social. Por força do art. 6º da Constituição, são considerados direitos sociais: a educação; a saúde; a alimentação; o trabalho; a moradia; o transporte; o lazer; a segurança; a previdência social; a *proteção à maternidade e à infância* e a assistência aos desamparados.

Os direitos fundamentais são intrinsecamente relacionados com a dignidade humana, uma vez que constituem, em maior ou menor medida, explicitações da dignidade da pessoa, residindo, geralmente, em cada direito fundamental um conteúdo ou projeção da dignidade humana (SARLET, 2010, p. 96).

Os direitos trabalhistas foram obtidos por meio de várias reivindicações dos trabalhadores contra as condições indignas de trabalho que existiam devido ao elevado grau de opressão que moldava, em regra, as relações entre capital e trabalho a partir do século XIX, sendo que tal situação ainda não foi superada em muitos países. Neste cenário, destaca-se que o direito ao trabalho digno é um dos principais direitos fundamentais do ser humano (SARLET, 2010, p. 103-105).

Cumprido ressaltar que a proteção à maternidade é, por si só, um direito fundamental social, devendo, portanto, ser tutelada em todas as circunstâncias. Entretanto, quando considerada no contexto trabalhista, ganha maior relevância, pois passa a ser necessária para a tutela de outro direito fundamental, qual seja: o trabalho digno.

A proteção à maternidade é fundamental para garantir condições dignas de trabalho para gestantes e lactantes, uma vez que o período de gestação e lactação exige um ambiente de trabalho adequado que garanta a saúde da mãe e da criança.

O parâmetro utilizado para verificar o âmbito de aplicação do direito fundamental social à proteção à maternidade e à infância consiste no período a partir da concepção até os primeiros anos de vida da criança. Trata-se de um direito que deve ser analisado sob a perspectiva da mulher e da criança (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017).

As principais críticas ao sistema de direitos fundamentais previsto na Constituição de 1988 se referem aos direitos sociais. Os juristas e políticos neoliberais desferem críticas à natureza dirigente do texto constitucional, ao rol de direitos previstos e, especialmente, à extensão dos direitos sociais. Em sentido contrário, os autores socialmente progressistas evidenciam descontentamento com a ausência de efetividade dos direitos fundamentais, em especial dos direitos sociais (DIMOULIS; MARTINS 2009, p. 33), este segundo posicionamento é mais alinhado com a garantia dos direitos humanos.

Portanto, a proteção à maternidade e à infância consiste em um direito fundamental social com disposição expressa no art. 6º da Constituição, possuindo relação umbilical com a dignidade da pessoa humana, na medida em que os direitos fundamentais objetivam proporcionar uma vida digna a todos.

## **2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E O DIREITO À PROTEÇÃO DA MATERNIDADE**

Segundo Ost (1995, p. 351), o meio consiste na interação entre o homem e o ambiente. A ideia de meio é muito mais fecunda do que a ideia de ambiente, enquanto o ambiente se refere ao que rodeia o homem (considerado ponto central), o meio é, concomitantemente, o que fica entre as coisas e aquilo que as envolve, além disso, pode ser desenvolvido tanto a partir do homem quanto dos ecossistemas (OST, 1995, p. 288).

Sobre a importância de tutelar um meio justo, Ost (1995, p. 395) preleciona:

É que o meio (justo ou injusto) é uma realidade paradoxal: o seu centro está em todo o lado, a sua circunferência em parte alguma. Por outras palavras, se nos engloba totalmente, ele é também aquilo que passa no âmago de cada um de nós. Totalmente dependentes dele, somos também por ele totalmente responsáveis.

O meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro é considerado um direito humano e fundamental do trabalhador, pois está tutelado em diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho, possuindo, ainda, expressa proteção constitucional no art. 7º, inciso XXII; art. 200, inciso VIII e art. 225, todos da Constituição de 1988. Dessa forma, o direito ao meio ambiente do trabalho seguro é, por si só, um direito humano e fundamental.

Entretanto, quando se trata do trabalho de gestantes e lactantes, ganha relevo também o direito de proteção à maternidade na qualidade de direito humano e fundamental. Garantir o meio ambiente do trabalho seguro para trabalhadoras gestantes e lactantes exige tutela legislativa especial e atenção diferenciada por parte do empregador no intuito de proteger a condição de “mãe” das empregadas, pois os períodos de gestação e lactação possuem particularidades que devem ser consideradas para fins da segurança do trabalho e da concretização do trabalho digno.

A Lei nº 6.938/81, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, em seu artigo 3º, inciso I, conceitua o meio ambiente como o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

O meio ambiente possui seus próprios princípios, objetivos e diretrizes, sendo a proteção da vida seu principal foco. O conceito de meio ambiente é unitário, porém, com o objetivo de facilitar didaticamente o estudo deste tema, a doutrina o classifica em quatro aspectos, a saber: natural, artificial, cultural e do trabalho (MELO, 2004, p. 27- 28).

O meio ambiente natural é composto pela atmosfera, elementos da biosfera, águas, solo, subsolo, fauna e flora. Por sua vez, o meio ambiente artificial se refere ao espaço urbano construído e é composto pelas edificações e equipamentos públicos. O meio ambiente cultural engloba os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação e à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, conforme dispõe o art. 216 da Constituição de 1988 (FIORILLO, 2013, p. 44-45).

Em relação ao meio ambiente do trabalho, objeto de estudo do presente artigo, Fiorillo (2013, p. 47) o conceitua como o lugar onde as pessoas realizam suas atividades trabalhistas, independentemente de serem atividades remuneradas ou não, cujo equilíbrio se sustenta na salubridade do meio e na inexistência de agentes capazes de prejudicar a integridade físico-psíquica dos trabalhadores.

O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro é um direito humano, conforme se apreende a partir da análise de diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho que possuem o propósito de garantir as condições adequadas de trabalho.

A Convenção nº 115 da OIT (ratificada no Brasil em 05/09/1966), denominada “Convenção sobre a Proteção Contra as Radiações”, dispõe, em seu art. 3º, que todas as medidas adequadas serão tomadas para assegurar uma proteção eficaz dos trabalhadores contra as radiações ionizantes, do ponto de vista da sua saúde e segurança.

A Convenção nº 136 da OIT (ratificada pelo Brasil em 24/03/1993), denominada “Proteção Contra os Riscos da Intoxicação pelo Benzeno”, também tutela o direito ao meio ambiente do trabalho seguro, pois, em seu art. 5º, estabelece as medidas de prevenção técnica e de higiene do trabalho a fim de assegurar a proteção eficaz dos trabalhadores expostos ao benzeno ou a produtos contendo benzeno. Em relação à proteção da maternidade, o art. 11 garante que as mulheres em estado de gravidez e as mães em período de amamentação não deverão ser empregadas em trabalhos que acarretam exposição ao benzeno ou produtos contendo benzeno.

No mesmo sentido, a Convenção nº 139, ratificada no Brasil em 27/06/1990, denominada “Convenção sobre o Câncer Profissional”, também busca garantir a segurança do meio ambiente do trabalho, uma vez que, em seu art. 3º, determina que cada membro que ratifique a Convenção deverá prescrever as medidas a serem tomadas para proteger os trabalhadores contra os riscos de exposição a substâncias ou agentes cancerígenos.

Ainda no que concerne à proteção internacional do meio ambiente equilibrado e seguro, destaca-se a Convenção nº 148 da OIT, “Convenção sobre o Meio Ambiente de Trabalho (Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações)”, ratificada no Brasil em 14/01/1982, pois prevê, em seu art. 4º, que a legislação nacional deverá dispor sobre a adoção de medidas no local de trabalho para prevenir e limitar os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações.

A Convenção nº 152 da OIT (Convenção sobre a Segurança e Higiene nos Trabalhos Portuários) foi ratificada pelo Brasil em 17/05/1990. Esta convenção possui vários dispositivos na defesa do meio ambiente seguro, destacando-se o art. 8º que determina a implementação de medidas eficientes - fechamento, balizamento ou outros meios adequados, inclusive, se necessário, suspensão do trabalho - quando o local de trabalho apresentar riscos à segurança ou à saúde dos trabalhadores no intuito de protegê-los até a

eliminação de tais riscos.

Merece destaque, também, a Convenção nº 155 da OIT sobre a “Segurança e Saúde dos Trabalhadores” (ratificada no Brasil em 18/05/1992). De acordo com o art. 4º, todo membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, colocar em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho e tenham relação com a atividade de trabalho ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Por seu turno, a Convenção 161 da OIT (ratificada pelo Brasil em 18/05/1990), denominada “Convenção sobre os Serviços de Saúde no Trabalho”, em seu art. 2º, dispõe que, à luz das condições e das práticas nacionais e em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, todo Membro deverá definir e pôr em prática uma política nacional coerente com relação aos serviços de saúde no trabalho.

A partir da análise das referidas Convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil, verifica-se que o meio ambiente de trabalho equilibrado e seguro é um direito humano, tanto por sua tutela em âmbito internacional, quanto por ser um direito intrinsecamente relacionado à promoção da vida digna dos trabalhadores.

Além de ser um direito humano, o meio ambiente do trabalho hígido e equilibrado é também um direito fundamental, estando tutelado expressamente na Constituição de 1988 em diferentes dispositivos.

O art. 7º, inciso XXII, da Constituição, estabelece, dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O art. 200, inciso VIII, do texto constitucional, determina que compete ao Sistema Único de Saúde colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Outro relevante dispositivo constitucional é o art. 225, pois prevê que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. O dispositivo constitucional em tela busca tutelar o meio ambiente em todas as suas dimensões:

natural, artificial, cultural e do trabalho (MELO, 2004, p. 27).

O meio ambiente do trabalho seguro consiste, portanto, em um dos mais relevantes direitos do cidadão trabalhador, de modo que a ofensa a esse direito prejudica a sociedade de uma forma geral, pois a Previdência Social, custeada pela sociedade como um todo, é a responsável pelo pagamento do Seguro de Acidentes do Trabalho – SAT (MELO, 2004, p. 29).

Uma vez esclarecido o conceito de meio ambiente do trabalho, bem como sua posição enquanto direito humano e fundamental, cumpre analisar quais são os princípios constitucionais relacionados ao tema, tais como: a) princípio da prevenção; b) princípio do desenvolvimento sustentável; c) princípio do poluidor-pagador; d) princípio da participação; e, por fim, e) princípio da ubiquidade.

O princípio da prevenção é consagrado como um megaprincípio ambiental e se fundamenta no princípio n. 15 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento de 1992, segundo o qual, com o objetivo de proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deverá ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Desse modo, quando houver ameaça de danos graves ou irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não será utilizada como razão para o adiamento de medidas economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental (MELO, 2004, p. 48).

Em relação ao meio ambiente do trabalho, o princípio da prevenção é de extrema importância, pois, no caso de danos ambientais, atinge-se, de forma direta e imediata, o homem trabalhador. Dessa forma, este princípio deve ser seguido à risca na seara trabalhista (MELO, 2004, p. 48).

O princípio do desenvolvimento sustentável visa evitar o desenvolvimento econômico predatório, ou seja, busca harmonizar a livre iniciativa com outras políticas de desenvolvimento social, cultural, humano e de proteção ao meio ambiente. Para garantir este princípio, o Estado intervencionista é fundamental, pois o mercado econômico, em sua lógica natural, não prioriza os aspectos sociais e humanos, sendo assim, o Estado precisa garantir o equilíbrio nesse contexto (MELO, 2004, p. 50).

Nas relações trabalhistas, o princípio do desenvolvimento sustentável ocupa posição de destaque, uma vez que é de suma importância para a garantia do trabalho digno. Além disso, trata-se de um princípio fundamental para conter as medidas neoflexibilizantes que estão sendo implantadas no âmbito do Direito do Trabalho, pois estas contribuem para a precarização do trabalho humano e, no que se referem ao meio ambiente do trabalho,

permitem que os acidentes de trabalho continuem matando trabalhadores e desgastando a economia do país (MELO, 2004, p. 50-51).

O princípio do poluidor-pagador possui um caráter preventivo, na medida em que visa evitar os danos ambientais e, também, um aspecto repressivo, tendo em vista que, ocorrido o dano, busca-se sua reparação. Sendo assim, de acordo com esse princípio, o poluidor é obrigado a assumir as despesas necessárias para prevenir os danos ambientais que podem decorrer de sua atividade, porém, caso o dano ambiental de fato ocorra, o poluidor se torna responsável por sua reparação (FIORILLO, 2013, p. 52-53).

Esse princípio é perfeitamente aplicável ao meio ambiente do trabalho. Imagine-se a situação em que uma empresa é responsável por emitir elevados índices de ruído, acima do limite permitido em lei, resultando na perda da audição dos trabalhadores. Neste caso, por força do princípio do poluidor-pagador, a empresa será obrigada a eliminar o ruído excessivo e a indenizar os danos já cometidos (MELO, 2004, p. 52).

Para Ost (1995, p. 128), toda atividade humana é, em maior ou menor medida, poluente, dessa forma, diante da inviabilidade de proibir todas as condutas, é necessário verificar quais são os limites aceitáveis.

Nesse contexto, o exercício de atividades perigosas ou poluentes necessita de autorizações que determinem prescrições técnicas as quais condicionam as licenças concedidas com o objetivo de estabelecer um nível de risco aceitável para a coletividade e de poluição tolerável para o meio. Porém, a existência de lacunas e o caráter vago e programático que quase sempre caracterizam tais prescrições provocam seu enfraquecimento (OST, 1995, p. 128).

De acordo com Ost (1995, p. 128-129), o princípio do poluidor-pagador nem sempre alcança seus objetivos, pois se o valor devido por conta do desrespeito a esse princípio for muito baixo, não irá refletir o custo socioecológico provocado pela atividade perigosa ou poluente, dessa forma, o efeito dissuasivo do princípio se torna nulo, pois, em muitos casos, os industriais preferem pagar a dívida em vez de investir em medidas de prevenção.

Outro princípio que se aplica à matéria ambiental é o princípio da participação, decorrente do art. 225 do texto constitucional, que estabelece ao Poder Público e à coletividade o dever de proteger o meio ambiente. A atuação do Ministério Público do Trabalho, do Sistema Único de Saúde (SUS) e dos sindicatos, entre outros, é fundamental para garantir o meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro (MELO, 2004, p. 53-54).

Entretanto, apesar de toda a proteção legislativa quanto ao tema, o Brasil possui altos índices de acidentes do trabalho, o que impõe a necessidade de atuação conjunta do Estado, empregadores e empregados para tutelar, de forma efetiva, a melhoria das condições no meio ambiente do trabalho, buscando garantir a segurança dos trabalhadores (MELO, 2004, p. 54).

Por fim, o princípio da ubiquidade é responsável por fornecer uma ideia global do meio ambiente, pois este não deve ser considerado de forma isolada, mas sim em conjunto com outras áreas de desenvolvimento dos seres humanos. O meio ambiente do trabalho não deve ser considerado apenas em relação ao local de trabalho, pois a qualidade de vida fora do trabalho, como consequência das condições de laborais, também deve ser considerada (MELO, 2004, p. 55).

No caso de um acidente de trabalho, por exemplo, é preciso considerar que ele afeta o trabalhador enquanto ser humano dotado de dignidade e direitos. As consequências sociais e humanas para a vítima não devem se ausentar do debate sobre a necessidade de garantir o meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro. Cumpre ressaltar que a defesa do meio ambiente do trabalho em condições adequadas é, ao mesmo tempo, de todos e de cada um (MELO, 2004, p. 55).

Desse modo, o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro é um direito humano e fundamental, possuindo princípios e diretrizes próprios. O objetivo precípua do direito ambiental do trabalho é garantir a vida digna dos trabalhadores. Sendo assim, verifica-se que as trabalhadoras gestantes e lactantes possuem o direito inequívoco de laborarem em condições seguras e adequadas capazes de garantir a proteção à maternidade, tanto sob a perspectiva da mãe quanto da criança. Tal situação não foi considerada pela reforma trabalhista, como será demonstrado a seguir.

### **3 O TRABALHO DAS GESTANTES EM LOCAIS INSALUBRES: CRÍTICAS À REFORMA TRABALHISTA**

A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) promoveu a alteração de cento e dezessete artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, havendo significativos impactos na legislação trabalhista brasileira. Dentre as alterações promovidas, destacam-se a criação do trabalho intermitente (art. 443, §3º, da CLT), a tarifação do dano extrapatrimonial (art. 223-G, §1º, da CLT), a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A), a flexibilização

dos institutos referentes à jornada de trabalho (art. 59 da CLT), além de outras modificações.

Apesar da relevância das mudanças acima destacadas, objetiva-se analisar, neste artigo, a alteração referente ao trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres. Antes da reforma trabalhista, o art. 394-A da CLT possuía o seguinte teor: 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.

Com a reforma trabalhista, a tutela do trabalho das gestantes e lactantes foi precarizada, como se vislumbra pela redação do art. 394-A da CLT, que assim passou a vigorar:

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

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Antes da reforma trabalhista, toda trabalhadora era afastada automaticamente de todas as atividades, operações e locais insalubres, enquanto durasse o período de gestação e lactação, situação em que a trabalhadora deveria trabalhar em local salubre.

Porém, esse direito tão básico e elementar foi frontalmente violado pela reforma trabalhista, que autorizou o trabalho de gestantes em locais de trabalho insalubres em grau médio e mínimo, bem como o trabalho de lactantes em condições de insalubridade máxima, média e mínima, tornando obrigatório o afastamento das trabalhadoras em tais condições apenas no caso de apresentação de atestado médico que justifique tal afastamento.

O trabalho de lactantes em locais insalubres pode prejudicar o leite materno, afetando diretamente a criança amamentada. Sobre o tema, o médico Paumgarten (2013 apud PEREIRA, 2017, p. 58) alerta que “a exposição da nutriz a substâncias químicas no local de trabalho, antes e durante a lactação, pode resultar em exposição significativa do lactente via leite materno”. Considerando a natureza da proteção – vida e saúde da mãe e do infante – é inquestionável a necessidade de afastar as mulheres de todas as condições laborais que ofereçam riscos à maternidade (MONTAL, 2017, p. 131).

Ante a necessidade de tutelar os direitos fundamentais sociais, seja em relação ao legislador, seja em face de atos administrativos, a Constituição estabeleceu um patamar

mínimo de direitos a serem assegurados, proibindo quaisquer retrocessos no intuito de evitar a tomada de medidas restritivas e supressivas de direitos sociais com amparo no princípio da vedação do retrocesso social (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017).

O referido princípio é uma garantia constitucional implícita que objetiva tolher medidas que desestremem ou atinjam significativamente determinado direito fundamental, situação que corresponderia a uma afronta à própria Constituição (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017). Como a reforma trabalhista impôs uma condição mais gravosa às trabalhadoras gestantes e lactantes e, levando-se em consideração que a proteção à maternidade e ao meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro são direitos fundamentais, constata-se que a alteração legislativa promovida viola o princípio da vedação do retrocesso social ao diminuir a proteção de ambos os direitos fundamentais.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) aprovou cento e vinte e cinco enunciados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em 2017. Na oportunidade, a ANAMATRA sustentou o seguinte posicionamento em relação ao trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres:

**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*). (ANAMATRA, 2017, p. 09-10)

Sendo assim, a ANAMATRA se opõe claramente à alteração legislativa que permitiu o trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres. Diante da manifesta inconstitucionalidade deste ponto da reforma trabalhista, foi proposta, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938 questionando a redação dada pela Lei 13.467/2017 aos incisos II e III do art. 394-A da CLT (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2018).

Na ADI 5938, defende-se que o dispositivo em debate incentiva o trabalho insalubre das gestantes e das lactantes, tendo em vista que cabe a elas o ônus de justificar, por meio de atestado médico, sua condição de vulnerabilidade. Para a autora da ADI, o trabalho de gestantes e lactantes em atividades insalubres viola a proteção conferida

pelo texto constitucional à maternidade, à gestação, à saúde, à mulher, ao nascituro, aos recém-nascidos, ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2018).

Dessa forma, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos sustenta que tal alteração, oriunda da reforma trabalhista, viola os seguintes dispositivos da Constituição: artigo 1º, inciso IV; artigo 6º; artigo 7º, incisos XX e XXII; artigo 170; artigo 193; artigo 196; artigo 201, inciso II; artigo 203, inciso I; e artigo 225 (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2018).

O STF, por maioria dos votos, julgou procedente a ADI nº 5938, invalidando os incisos II e III do art. 394-A da CLT. O relator, Ministro Alexandre de Moraes, sustentou que a norma passou a impor às grávidas e às lactantes o ônus de apresentar atestado de saúde como condição para o afastamento, sujeitando, assim, a trabalhadora a maior embaraço para o exercício de seus direitos, principalmente em relação àquelas que não têm acesso à saúde básica para conseguir o atestado (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019).

De acordo com o Ministro Alexandre de Moraes, a alteração deste ponto da CLT feriu direito de dupla titularidade, da mãe e da criança. Sendo assim, defendeu que a previsão de afastamento automático da gestante ou da lactante do ambiente insalubre está absolutamente de acordo com proteção integral à maternidade e à saúde da criança. Ressaltou, ainda, que a proteção à maternidade e à criança são direitos irrenunciáveis, não podendo ser afastados pelo desconhecimento, pela impossibilidade ou pela eventual negligência da gestante ou da lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019).

## CONCLUSÃO

A proteção à maternidade é um direito humano, estando amplamente tutelado em diversos diplomas internacionais, dentre os quais muitos foram ratificados pelo Brasil. Também se enquadra como direito humano por se relacionar intimamente com a promoção da vida digna.

A proteção à maternidade também ocupa posição de direito fundamental ao estar prevista na Constituição, além de ser um direito de relevância para a garantia de um patamar digno de vida, sendo esta a principal função dos direitos fundamentais.

O presente artigo demonstrou a importância do direito humano e fundamental ao meio

ambiente do trabalho seguro e equilibrado, especialmente nos casos do trabalho de gestantes e lactantes, pois as particularidades do período gestacional e de lactação exigem preocupações específicas relacionadas às condições de trabalho, uma vez que estas não podem prejudicar a saúde da mãe e da criança.

Verificou-se que, apesar de toda a proteção internacional e constitucional conferida ao direito de proteção à maternidade, a norma celetista, após ser reformada pela Lei 13.467/2017, precarizou significativamente esse direito nas relações empregatícias ao autorizar o trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres.

Tal alteração legislativa viola frontalmente o princípio da vedação do retrocesso social, foi declarada inconstitucional pelo STF, bem como recebe críticas severas da ANAMATRA, além de estar em manifesto desacordo com o princípio da dignidade humana.

Conclui-se, portanto, que a reforma trabalhista buscou precarizar as condições de trabalho de gestantes e lactantes ao permitir a realização do trabalho em condições de insalubridade. Em virtude do manifesto retrocesso social e da grave ofensa à proteção da maternidade, o STF cumpriu seu papel de guardião da Constituição Federal ao declarar a inconstitucionalidade de tal alteração, garantindo, assim, condições laborais dignas às trabalhadoras gestantes e lactantes.

De acordo com Ost (1995, p. 393), “[...] o meio injusto não é fruto do acaso ou da fatalidade; ele resulta, pelo contrário, de desequilíbrios econômicos e sociais perfeitamente identificáveis”. Certamente a garantia de um meio ambiente do trabalho justo depende das escolhas de determinada sociedade e de seus governantes, porém esta não foi a escolha do legislador ao aprovar a reforma trabalhista.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Jornada de direito material e processual do trabalho**. Organizado por Guilherme Guimarães Feliciano, Raphael Miziara. [Brasília, DF], Disponível em: [https://drive.google.com/file/d/1oZL9\\_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view](https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view). Acesso em: 22 out. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 20 out. 2018.

BRASIL. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2 set. 1981. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm). Acesso em: 20 out. 2018.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 22 out. 2018.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Maternity Protection Convention nº 183**. 2000. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P\\_12100\\_LANG\\_CODE:312328,en:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P_12100_LANG_CODE:312328,en:NO). Acesso em: 07 out. 2018.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético**. São Paulo: LTr, 2004.

MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **O labor da gestante e da lactante em ambientes insalubres: proibição de regressividade de direitos**, in: MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Org.). **Reforma trabalhista em debate: direito individual, coletivo e processual do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 123-132.

OIT. **C136 - Proteção Contra os Riscos da Intoxicação pelo Benzeno**. 1971. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235870/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235870/lang-pt/index.htm). Acesso em: 20 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **C148 - Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações**. 1977. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236121/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236121/lang-pt/index.htm). Acesso em: 20 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **C152 - Segurança e Higiene dos Trabalhos Portuários**. 1979. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236161/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236161/lang-pt/index.htm). Acesso em: 20 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **Normas internacionais de trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 14 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **Notas da OIT: trabalho e família: Proteção da maternidade**. 2009. Disponível em: [https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota\\_4.pdf](https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_4.pdf). Acesso em:

06 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **Maternidade segura e o mundo do trabalho.** Lisboa: Palmigráfica, Artes Gráficas, Lda., 2008. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_travail\\_pub\\_59.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_59.pdf). Acesso em: 06 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **C115 - Proteção Contra as Radiações.** 1960. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235327/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235327/lang-pt/index.htm). Acesso em: 20 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **C139 - Prevenção e Controle de Riscos Profissionais Causados por Substâncias ou Agentes Cancerígenos.** 1974. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235873/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235873/lang-pt/index.htm). Acesso em: 20 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores.** 1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm). Acesso em: 21 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **C161 - Serviços de Saúde do Trabalho.** 1985. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236240/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang-pt/index.htm). Acesso em: 21 out. 2018.

\_\_\_\_\_. **Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191).** 2000. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INS TRUMENT\\_ID:312529:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INS TRUMENT_ID:312529:NO). Acesso em: 14 out. 2018.

OST, François. **A natureza à margem da lei: a ecologia à prova do direito.** Tradução de Joana Chaves. Lisboa: Instituto Piaget, 1995.

PEREIRA, Maria da Conceição Maia. **Visão crítica do artigo 394-a da CLT: proibição do trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre.** 93 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2017.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional.** 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 38. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI contra norma que permite trabalho de grávidas ou lactantes em atividades insalubres terá rito abreviado.** 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=378999>. Acesso em: 12 mar. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres.** 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571>. Acesso em: 12 mar. 2020.

Recebido em: 23/02/2019

Aprovado em: 16/03/2020

Editor:  
Dr. Leonardo da Rocha de Souza

Editores executivos:  
Dr. Alejandro Knaesel Arrabal  
Amazile Titoni de Hollanda Vieira  
Layra Linda Rego Pena