

# TRABALHO DA GESTANTE OU LACTANTE EM AMBIENTE INSALUBRE – ARTIGO 394-A DA CLT.

Maria Gelcida da Silva<sup>1</sup>  
Narana Souza Alves<sup>2</sup>

## RESUMO

Por ser possuidora de uma premissa única, a mulher traz em seu ser a vicissitude de propiciar que o ser gerado, as melhores condições ambientais durante a gestação e o puerpério. Conforme assegura a carta magna de 1988, no artigo 6º, caput. O artigo 394-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, por razão da Lei 13.467/2017, aponta que as atividades em locais insalubres de grau máximo a gestante deverá ser afastada enquanto durar a gestação, com o propósito de evitar danos à saúde da gestante ou nutriz. Entretanto, o legislador não considerou totalmente a NR15, deixando o grau médio e mínimo à eleição da colaboradora em decidir referente aos cuidados a serem cumpridos. Ademais, as funções biológicas que corresponde com as mulheres são o amamentar, a maternidade, a busca de cuidados especiais para estimular à própria saúde, assegurando desta maneira, a evolução sadia do ser gerado e a preservação da espécie. Ainda que, o legislador deixou vagas à responsabilidade do empregador como o afastamento ou mudança para local salubre mediante a apresentação de um atestado médico. Contudo, o mesmo não se atentou para as atividades em condições de periculosidade ignorando que estas também representam o risco para colaboradora gestante.

**Palavras chaves:** Reforma trabalhista; insalubridade; laborar durante gestação.

## INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.2467/2017, trouxe discussões e divergência quanto ao conteúdo inserido no ordenamento jus laboral e em relação as alterações de artigos já normatizados pela CLT de 1942, chamando grande atenção a atual transcrição do Artigo 394-A da CLT que normatiza o trabalho da mulher gestante ou lactante e ambiente insalubre.

---

<sup>1</sup> UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluna da disciplina TCC II, turma DIR 13/2AN. e-mail: gelcida@hotmail.com.

<sup>2</sup> UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Orientadora. Especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Previdenciário pela Fundação Escola Superior do Ministério Público (FESMP). e-mail: narana.sa@gmail.com.

As condições de labor em local insalubre tendem a causar danos à saúde da gestante e ao feto e vai de encontro das normas internacionais de proteção ao trabalhador, internalizadas no ordenamento jurídico Brasileiro através das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), das quais o Brasil o é signatário.

Uma breve retrospectiva histórica das condições de trabalho, os reflexos na saúde do trabalhador e o trabalho realizado em locais insalubres, possibilita compreender possíveis impactos as trabalhadoras gestantes, resultantes das alterações legais trazida pela Reforma Trabalhista.

## **1 CONDIÇÕES LABORAIS AO LONGO DA HISTÓRIA**

A inserção da mulher no mercado de trabalho, de acordo com Pereira (2017), ocorre no início do século XVIII na Inglaterra com o advento da Revolução Industrial, que culminou na substituição do trabalho artesanal pela mecanização.

A necessidade de mão de obra na indústria devido a produção em larga escala, exigiu a força de trabalho das mulheres, que recebiam salários inferiores aos dos homens e, portanto, consideradas mão-de-obra barata.

Mulheres chegavam a realizar jornadas de trabalho de até 16 (dezesesseis horas) diárias, em ambientes de trabalho sem as mínimas condições de higiene que desde aquela época refletiam na saúde física e mental, mencionando Pereira (2017), que as trabalhadoras eram vítimas de assédio sexual, exploração e violência física por parte dos empregadores.

Inexistia, até então, uma normatização de direitos trabalhistas, sendo “comum” que as mulheres gestantes trabalhassem até o nascimento da criança e retornando a realizar as atividades laborativas, no máximo em três semanas, para evitar a perda do trabalho. Não havia a presença do Estado intervencionista nas relações de trabalho.

O processo industrial criou um problema que não era conhecido quando a mulher, em época remotas, dedicava-se aos trabalhos de natureza familiar e de índole doméstica. A indústria tirou a mulher do lar por 14, 15 ou 16 horas diários expondo-se a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações, muitas

vezes superiores as suas possibilidades físicas. (NASCIMENTO, 2016, p. 930).

A condições a que estavam submetidos os trabalhadores, homens e mulheres, levam ao surgimento de revoltas populares, que resultaram nas primeiras manifestações legislativas de tutela especial ao trabalho feminino, na Inglaterra.

[...] o “Coal Mining Art.”, de 1842, proibindo o trabalho da mulher em subterrâneos e com “Factory Act”, de 1844, que reduziu sua jornada para 12 (doze), vedando-lhe o trabalho noturno; em 1878, o Factory and Work Hop até, proíbe o trabalho da mulher a noite, com algumas exceções, e fixa sua jornada semanal em 55:30 horas o domingo. A tutela estende-se, em 1892, às mulheres e menores nos magazines, restaurantes e hotéis. (BARROS, 1995, p. 30).

Posteriormente, outros países europeus atentaram para as questões de exploração trabalhista de mulheres e crianças, sendo criada na Itália em 1902, segundo Pereira (2017) a Lei Carcono que proibia os trabalhos subterrâneos para as ,mulheres e previa licença maternidade de quatro semanas após o parto, não existindo até então, normatização a respeito das prestações relativas a esse período e nada a respeito sobre a garantia de emprego ao término da referida licença (BARROS, 1995. p. 31).

A necessidade de proteção ao trabalho da mulher faz surgir a necessidade de proteção em âmbito internacional e o aumento do número de adeptos defensores de uma legislação Internacional do trabalho, que impulsionaram o processo de internacionalização do direito do trabalho, através de acontecimentos históricos a seguir mencionados Souza (2006).

Congresso Internacional de Beneficência em Londres, em 1856, recomendando uma regulamentação internacional do direito do trabalho; A Câmara Francesa que votou em 1884 a recomendação de uma regulamentação internacional do direito do trabalho; A 1ª Conferência Internacional para Questões Operárias, ocorrida em Berlim em 1890, na qual quase todos os países europeus assinaram um protocolo com medidas regulamentando o trabalho em certas situações (SOUZA, 2006, p. 431).

O protocolo de Berlim, fruto da 1ª Conferência Internacional para Questões Operárias, tratava de modo específico do trabalho das mulheres em um de seus itens, proibindo o labor noturno, em minas, locais insalubres e perigosos,

assegurava as empregadas gestantes um descanso mínimo de quatro semanas após o parto (PEREIRA, 2017 *apud* PEREZ PATON, 1954, p. 318).

O Protocolo da Conferência de Berlim foi o primeiro documento de cunho internacional que tratou da proteção à maternidade das colaboradoras. Nele constava a garantia de descanso pós-natal, no intuito de garantir o direito da mulher puérpera para recuperar suas forças físicas e mentais permitindo a mãe estar junto ao filho nos primeiros dias de vida.

Em 11 de novembro de 1919 aconteceu a Conferência da Paz que objetivava a manutenção de uma paz duradoura e previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT),

A OIT cumpriu papel pertinente na reunião das presunções pressuposição à configuração do Direito do Trabalho como ramo jurídico especializado, prevendo a supressão das relações de produção incompatíveis como norma e estimulou a incorporação na prática da relação empregatícia (DELGADO 2010).

Desde 1930 o Estado torna-se intervencionista e passa a tutelar as relações de trabalho baseado na Carta Del Lavoro que instituiu o corporativismo sindical, com finalidade de defender e garantir direitos trabalhistas e apaziguar conflitos de classes.

Historicamente no Brasil, a mulher é inserida no mercado de trabalho realizando atividades tipicamente “femininas”, empregada doméstica, sendo que, desde 1990 as mulheres possuem maior grau de escolaridade e começaram a ocupar cargos funções no mercado de trabalho em áreas predominadas por homens, no entanto, mesmo possuindo grau de instrução e qualificação igual ou superior, mulheres, ainda recebem remuneração, em média, 25% menor que homens.

## **2 O LABOR EM AMBIENTE INSALUBRE**

O local onde os trabalhadores passam uma parte de sua vida a trabalhar acima do normal, considerado, provoca direto aos demais setores de contato e a qualidade de suas vidas enquanto trabalham, assim transfigura relevante o olhar para o merecimento a ser dada a tutela jurídica, com o propósito de assegurar as condições mínimas de hombridade para a execuções do labor, tendo que ser

desenvolvido de forma hígida e salubre, objetivando a isenção de dano, psíquico e física, àquele que trabalha.

Atividade Insalubridade é aquela em que o colaborador trabalho exposto a fatores nocivos à saúde, definidos por agentes biológicos, químicos e físicos sendo estes expostos na rotina do ambiente de trabalho daqueles.

O artigo 157, I da CLT traz como obrigação do empregador o dever de cumprir e garantir o cumprimento de normas referentes a segurança e medicina do trabalho, ante a confirmação de risco à saúde a determinação legal de tais riscos, durante o exercício das atividades laborais do trabalhador conforme Art. 189 da CLT e a Súmula 47 TST.

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Súmula nº 47 do TST - INSALUBRIDADE - O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

O Art. 189 da CLT caracteriza como insalubre a atividade, que por sua natureza, expõem os trabalhadores aos agentes considerados insalubres, acima dos limites toleráveis de tempo e intensidade, previsto na Norma Regulamentar 15 do Ministério do Trabalho e Emprego.

O empregador é responsável por fornecer e fiscalizar o uso de equipamentos de segurança capazes de eliminar ou neutralizar os agentes insalubres, conforme previsão da NR 15 do TEM e não neutralizando ou não reduzindo os danos à saúde, será devido ao trabalhador o pagamento do adicional de insalubridade.

A caracterização de labor em condição insalubre decorrente da constatação e presença de agentes biológicos, não perde tal caracterização ou classificação, apenas, pelo uso de EPI, sendo que o uso dos EPIs adequados, evitem o contato com o agente nocivo pode no máximo diminuir o grau do adicional a ser pago ao trabalhador, em razão do risco de contato direto ser minimizado.

O Adicional de insalubridade será devido quando o colaborador é exposto a agentes nocivos como ruído excessivo, calor, radiação ionizante, trabalho sob

condições hiperbáricas, radiações não ionizantes, vibrações, frio, umidade, poeiras, agentes químicos, agentes biológicos e outros.

Estando presente no ambiente de trabalho qualquer dos agentes, acima mencionados, o colaborador tem o direito de ao Adicional de Insalubridade que tem percentual variável conforme o risco, com base de cálculo no salário mínimo vigente, de 10% a 40%, sendo 40% (quarenta por cento), para insalubridade em grau de risco máximo, 20% (vinte por cento) para insalubridade de grau médio e 10% (dez por cento) para insalubridade de grau mínimo.

A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 o artigo 7º, inciso XXIII, o adicional de remuneração para as atividades insalubres teve reconhecimento também no âmbito constitucional. O texto constitucional anterior limitou-se a proibir o trabalho das mulheres e dos menores em indústrias insalubres (BUCK, 2015, p. 74).

O posicionamento das radiações ionizantes como agente insalubre ou inseguro transfigura-se na ocasião em que se é de importância nos termos do artigo 394-A da CLT, que antevê a retirada da colaboradora grávida e lactante, das ocupações ou locais insalubres, expondo a Norma Regulamentar do MTE os resultados dos elementos nocivos sobre o organismo humano e, em poucos casos de modo intrínseco, os males que eles causam a gestante e ao nascituro.

Reprodução em processo complexo é vulnerável. A reprodução normal exige na grande interação entre os processos anatômico e fisiológico. Os mecanismos hormonais envolvidos na reprodução exigem interações precisas entre o hipotálamo, e ovário ou testículo. Os incríveis mecanismos imunológicos que permitem que o tecido estranho do feto sobreviva dentro da mãe, somente agora começaram a ser elucidados. [...] Exposições ocupacionais não são a causa da maioria dos distúrbios reprodutivos, mas a exposição ocupacional pode causar sérios problemas reprodutivos, que são inteiramente evitáveis. [...] A exposição tóxica durante a gravidez pode causar má formação ou morte do feto. Atribuem-se a algumas exposições, problemas neuropsiquiátricos ou cânceres descobertos mais tarde na infância, Outras exposições podem levar o problema de saúde que não são detectados antes da idade adulta (McDIARMIND et. al. 2005, p.1575).

A NR 15 traz em seus anexos a classificação de ambientes insalubres de acordo com o tipo de agentes condicionantes de periculosidade e seus graus de acordo com o dano causado à saúde.

Como exemplo que vale ser citado, a consequência da exposição pré-natal e no decurso o período de amamentação ao benzeno são tão graves para o nascituro e o bebe, conforme artigo 11 da convenção 136 da OIT, item 1 (um), “As mulheres em estado de gravidez, atestado por médico e as mães em período de amamentação não deverão ser empregadas em trabalhos que acarretem exposição ao benzeno ou produto contendo benzeno”. (OIT, 1971). A intoxicação com benzeno pode acarretar cefaleia, tontura, irritação à pele e olhos, disfunção psicossomática, perda de memória, entre outros.

### **3 A MULHER E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Desde a entrada em vigor Constituição Federal de 1988, as normas de proteção ao trabalho da mulher estão, gradativamente, são substituídas por normas que prevêm a aplicação literal do princípio da isonomia entre homens e mulheres e retirando a proteção a maternidade, sendo impossível querer igualar homens e mulheres em relação e sujeitar as mesmas normas trabalhistas em relação à maternidade.

O artigo 390 da CLT Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

A Carta Magna garante a valorização e proteção à vida, à saúde, a infância e à família e garante, no Art. 7º, XX, à proteção do mercado de trabalho da mulher e, assim, a empregada gestante tem proteção constitucional diferenciada, outorgada à trabalhadora enquanto gestante e mãe, proteção que se reforça no Art. 201, II.

É evidente que a Constituição não inviabiliza tratamento diferencial à mulher enquanto mãe. A maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Carta de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem – e mesma mulher que esteja vivenciando a situação de gestação e recém-parto. E o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o artigo

7º XVIII (licença à gestante de 120 dias), artigo 226 (preceito valorizador da família). De par com isso, qualquer situação e recém-parto assim se caracterizam permite tratamento normativo diferenciado, à luz do critério jurídico valorizando pela própria Constituição da República (ilustrativamente, o artigo 196 que afirma ser a saúde “direito de todos e dever do estado, garantindo mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos...”, ou o artigo 197, que qualifica como de “ relevância publica as ações e serviços de saúde...”, além de outros dispositivos como o artigo 194, 200, I e 7º, XXIII, CF/88). (DELGADO, 2010, p. 113).

A mesma garantia, ao tratamento diferenciado, a empregada gestante, também tem previsão no Art. 196 da CF/88 que é dever do Estado propiciar e garantir, a todos, o direito à saúde, com finalidade de reduzir os riscos de doenças e acesso igualitário aos serviços.

Conforme sancionada, a Lei 13.287/2017 que inseriu o artigo 394-A na CLT, não mais prioriza, que a trabalhadora gestante ou lactante, realize as atividades laborais em ambiente salubre e deixa de proteger a maternidade, o nascituro, o recém-nascido, ao permitir o labor em ambiente insalubre.

Os direitos protetivos do trabalho da mulher gestante, prevê proibição de trabalho em condições que causem, fadiga excessiva ou riscos a saúde decorrentes das atividades profissionais e proíbem que o estado gravídico seja requisito para avaliar a continuidade ou término de uma relação de trabalho.

A Reforma Trabalhista deixa de considerar, como garantia constitucional, a proteção à saúde da gravidez e das condições de trabalho compatíveis o estado gravídico, como forma de proporcionar saúde e bem-estar à mulher trabalhadora e ao filho.

#### **4 DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER**

Antes da reforma trabalhista a colaboradora grávida ou lactante era afastada das atividades insalubres, independente do grau da atividade insalubre e à saúde da gestante.

A norma inserida pela Reforma Trabalhista, a continuidade da atividade laborais consideradas insalubre pela gestante, deve ser verificada em relação ao grau de



classificação, visto que o afastamento obrigatório, somente, ocorrerá em atividades enquadradas em grau máximo.

O Tribunal Superior do Trabalho tem entendimento consolidado quanto às normas de proteção ao trabalho da mulher, afirmando que os dispositivos legais, anteriores a Lei nº 13.467/2017 não ofendem o artigo 5º, caput e inciso I da Carta Magna diretamente, quanto a garantia do tratamento desigual, na medida de sua desigualdade fisiológica, em relação ao homem, entendimento, compartilhado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região.

ART. 384 DA CLT. NORMA ESPECIAL DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. CONSTITUCIONALIDADE. O debate quanto à constitucionalidade do artigo 384 da CLT já foi superado por decisão do Tribunal Pleno do C. TST, proferida nos autos IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, em sessão ocorrida no dia 17/11/2008, na qual foi fixado entendimento de que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal. Portanto, não sendo observado pelo Reclamado a concessão da pausa mínima de 15 minutos antes do início do período extraordinário do trabalho da empregada, torna-se devido o pagamento das horas extras correspondentes. Recurso da Reclamante a que se dá provimento. (TRT da 23.ª Região; Processo: 0001454-70.2013.5.23.0106 RO; Publicação: 12/11/2015; Órgão Julgador: Tribunal Pleno-PJe; Relator: ELINEY BEZERRA VELOSO).

ADMISSIBILIDADE. APLICAÇÃO DO ARTIGO 557 DO CPC. LABOR EM AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. INTERVALO DO ARTIGO 253 DA CLT. [...] INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. Nos termos do artigo 384 da CLT, inserido no capítulo III "Da Proteção do Trabalho da Mulher" e recepcionado pela Constituição Federal, no caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. Não obstante o princípio fundamental de igualdade entre homens e mulheres perante a lei, há que se considerar a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades. Assim, nada a reformar da sentença de origem que julgou procedente o referido pleito. Recurso não provido. (TRT da 23.ª Região; Processo: 0000008-50.2014.5.23.0121 RO; Data de Publicação: 13/02/2015; Órgão Julgador: 2ª Turma-PJe; Relator: MARA APARECIDA DE OLIVEIRA ORIBE).

## **5 O TRABALHO DA MULHER E OS REFLEXOS ANTI-ANÁLISE CONSTITUCIONAL E AS PREVISÕES DO TRATADO DOS DIREITOS HUMANOS**

O legislador ao compor o artigo 394-A da CLT, deixa de tutelar à saúde e a vida da colaboradora grávida, bem como, a vida e a saúde física e mental do nascituro, desde a fecundação, contrariando o entendimento doutrinário majoritário de que o a personalidade da pessoa natural surge com a concepção (Teoria concepcionista), ou seja, deixou de observar e garantir o mais importante direito previsto pelo ordenamento jurídico brasileiro, o direito à vida.

Há de se observar que o legislador deixou de especificar os impactos na vida e na saúde da trabalhadora gestante ou lactante, resultantes do labor durante a gestação, em atividades e ambiente considerados insalubres.

Comprovadamente os prejuízos à saúde do feto, decorrentes do labor em atividades insalubres, ocorrem nos primeiros meses da gravidez, conforme esclarece o médico PAUMGARTTEN:

Os efeitos da exposição materna sobre o desenvolvimento do concepto dependem da época em que ocorre. Acredita-se que antes da implantação (dia 6 a 7,5 pós-concepção), a resposta é do tipo “tudo ou nada”, í.e., ou embrião não é afetado pela exposição, ou esta resulta na sua morte. A possibilidade de exposição pré-implantação causarem malformações congênitas foi sugerida por alguns estudos experimentais, mas a literatura a respeito é controversa. As dismorfologias são produzidas fundamentalmente por exposições o que ocorrem durante o período de embriogênese ou organogênese (primeiro trimestre), quando a estrutura básica do corpo e seus órgãos é formada. No período de crescimento e maturação fetal, que se prolonga até o parto (segundo trimestre), os efeitos mais frequentes são o retardo do crescimento intrauterino e as deficiências funcionais, incluindo as alterações neurocomportamentais, que aparecem após o nascimento. (PAUMGARTTEN, 2013.p.1486).

A respeito do recebimento do adicional de insalubridade o legislador garantiu a colaboradora gestante ou a lactante afastada, o direito a percepção do Adicional de Insalubridade evitando prejuízo financeiro.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Historicamente a legislação trabalhista tem sido alvo de modificações, favoráveis ou não ao trabalhador, sendo que, especificamente, em relação ao trabalho da mulher gestante, a evolução da normas protetivas foram geradoras de

discriminação, reduzindo o ingresso e a estabilidade das mulheres no mercado de trabalho, cenário que tem se alterado após, a promulgação da Carta Magna de 1988, que promove a igualdade de gênero e a proteção do trabalho da mulher, considerando as funções biológicas culturais e sociais das mulheres na sociedade.

Assim, a Carta Magna garante à mulher, a proteção à maternidade ao estabelecer o afastamento da trabalhadora gestante ou lactante de todas as ocupações a execuções ou ambiente insalubres, com finalidade evitar danos à saúde da gestante e ao desenvolvimento sadio do nascituro.

O legislador ao inserir na CLT o art. 394-A da CLT deixou de observar e garantir o maior direito previsto no ordenamento jurídico, o direito à vida, ao permitir o labor durante o período gravídico e lactante da mulher em atividades insalubres, comprovadamente causadoras de danos à saúde.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

\_\_\_\_ **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERAL DO BRASIL DE 1988.**

Disponível em: <

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>.

Acesso em: 29 mar. 2018.

ANDRADE, Tânia. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Onde Nasce a Desigualdade? 2016 Consultorias Legislativas da Área V do Direito do Trabalho – Estudo Técnico.** Disponível em:

<<http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/29160>>. Acesso em: 08 mar. 2018.

ANDRADE, Vanessa Pinto. **Segurança do Trabalho: O que é insalubridade?**

Disponível em: <https://vanessadeandrade Pinto.jusbrasil.com.br/artigos/510346398/>>.

Acesso em: 08 mar. 2018.

CAMISASSA, Mara. **História da segurança e saúde no trabalho no Brasil e no mundo.** 2016. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2016/03/23/historia-da-seguranca-e-saude-no-trabalho-no-brasil-e-no-mundo/>>.

Acesso em: 08 mar. 2018.

HEIDEMANN, Heinz; TOLEDO, Carlos; BOECHAT, Cássio. **O trabalho no Brasil: traçado interpretativo de sua história de formação e de sua crítica.** 2014.

Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-0142014000200005](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-0142014000200005)>. Acesso em: 08 mar. 2018.

MAIA, Maria da Conceição Pereira. **Visão Crítica Do Artigo 394-A da CLT: Proibição do trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre Belo**

**Horizonte – MG 2017.** Disponível em:  
<[www.fumec.br/revistas/pdmd/article/view/5521](http://www.fumec.br/revistas/pdmd/article/view/5521)>. Acesso em: 08 mar. 2018.

MARTINS, Veridiana. **Histórico quanto a dignificação do trabalho da abolição da escravidão à Era Vargas.** 2014. Disponível em:  
<<https://veridianatmartins.jusbrasil.com.br/artigos/137912148/breve-historico-quanto-a-dignificacao-do-trabalho-da-abolicao-da-escravatura-a-era-vargas>>. Acesso em: 08 mar. 2018.

NOGUEIRA, Lilian Rolim. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro.** Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/>>. Acesso em: 09 mar. 2018.

PICCOLO, Natalia. **Com a nova regra, Gestantes e Lactantes poderão laborar em local insalubre.** Disponível em:  
<<https://nataliapiccolo.jusbrasil.com.br/artigos/519449995/>>. Acesso em: 08 mar. 2018.

RAMOS JÚNIOR, Waldemar. **Adicional de insalubridade e direitos do trabalhador. 2017.** Disponível em:  
<<https://saberalei.jusbrasil.com.br/artigos/529671168/adicional-de-insalubridade-e-direitos-do-trabalhador>>. Acesso em: 08 mar. 2018.

SILVA, André Luiz Baylão; OLIVEIRA, Elisa Mara Schettino. **A inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro.** 2014. Disponível em:  
<<https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/>>. Acesso em: 09 mar. 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista: análise da Lei 13.467/2017.** Disponível em: <[HTTPS://gauchazh.cicrbs.com.br](https://gauchazh.cicrbs.com.br) > Acesso em: 25 abr. 2018.

SILVA JÚNIOR, Manoel. **História do direito do trabalho no Brasil e no mundo.** 2015. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo,54338.html>>. Acesso em: 08 mar. 2018.

SIMÃO, Raimundo Melo de. **Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jul-21/>>. Acesso em: 08 mar. 2018.

SOUZA, Leila Jardim. **O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável.** 2015. Disponível em:  
<<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

WALDHELM NETO, Nestor. **O que é insalubridade.** Disponível em:  
<<https://segurancadotrabalhonwn.com/o-que-e-insalubridade/>>. Acesso em: 08 mar. 2018.