

# A proteção à gestante no trabalho insalubre: diferenças entre a profissional contribuinte individual e a celetista<sup>1</sup>

Marcela Richetti Trevizan<sup>2</sup>

**Resumo:** O trabalho expõe a diferença da proteção estatal entre as mulheres gestantes ou lactantes que atuam em atividades insalubres e com vínculo celetista *versus* contribuintes individuais. Apresentam-se, sem exaurir o tema, o avanço histórico da proteção ao trabalho da mulher, as atuais garantias legais das profissionais atuantes em atividades não salutaras e como pode ser essa proteção conforme a presença – ou não – de vínculo de emprego. Observa-se que as empregadas possuem um grande arranjo protecionista enquanto gestantes e lactantes, já as trabalhadoras contribuintes individuais não contam com tamanha proteção. Nota-se que, muitas vezes, as próprias profissionais ignoram a possibilidade de problemas advindos da gestação em atividade insalubre, visando apenas a necessidade de se manterem profissionalmente ativas.

**Palavras-chave:** atividade insalubre; empregada; gestante; lactante; trabalhadora.

## Introdução

A existência e a manutenção da espécie humana dependem do gestar da mulher. No decorrer dos anos, os cuidados com a gestação passaram por fases que variaram de acordo com a evolução da ciência e da cultura de cada sociedade. No Brasil, não foi diferente. Hoje, a mulher brasileira tem acesso público ao acompanhamento pré-natal, permitindo um desenvolvimento saudável do bebê e reduzindo os riscos para a gestante.

Quando se fala na vida profissional da mulher, além de todos os desafios vivenciados pela classe, ao se tornar gestante, a trabalhadora depara-se com novos obstáculos. O Estado, desde a Constituição de 1934, vem apresentando soluções legislativas para compensar a dificuldade – ou mesmo impossibilidade – de a mulher manter sua produtividade em algumas fases da gestação e no puerpério.

Entre todos os cuidados exigidos durante a fase gestacional, as mulheres que atuam em atividades consideradas insalubres vislumbram a necessidade de ter ainda mais zelo, para garantir o adequado desenvolvimento do seu bebê. Sabendo disso, o legislador brasileiro discute as diligências protetivas cabíveis nessas situações, tendo adotado medidas ora mais ora menos restritivas.

---

<sup>1</sup> Artigo científico apresentado ao curso de Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação do(a) professor Dr. Jacson Bacin Vicente, no ano de 2022.

<sup>2</sup> Aluna do Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo. E-mail: trevizanmarcela@gmail.com e link para o currículo na plataforma Lattes <http://lattes.cnpq.br/7626995905790143>.

A última decisão jurídica de impacto nacional acerca do assunto se deu pela Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 5.938, de 2019, que julgou inconstitucional parte do artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterado pela Reforma Trabalhista de 2017. Vê-se, dessa forma, que o tema é atual, de importante repercussão e que ainda gera discussões e diferentes entendimentos quanto à sua melhor solução legislativa.

Não se ignora o fato de que nem toda mulher que trabalha em atividade insalubre está protegida pela CLT, visto que também há atividades em ambientes não salubres realizadas por trabalhadoras contribuintes individuais. No caso, essas mulheres estão protegidas por normativas esparsas de suas categorias profissionais e pela Lei da Previdência Social (Lei n. 8.213/1991). Observa-se que não se considera, neste trabalho, como atividade insalubre apenas aquela descrita na letra da lei, mas, sim, por analogia, toda a atividade profissional desempenhada em ambiente considerado não salutar, nos parâmetros das normativas legais.

Por fim, compara-se a proteção e as justificativas de um mesmo Estado para situações semelhantes em perigo gestacional, mas com vínculos de trabalho distintos. Dá-se voz a uma amostra de mulheres que trabalham em atividades insalubres e validam-se as opiniões trazidas por elas, que, afinal, são as maiores interessadas no assunto.

## **1 A mulher, o Direito e o trabalho insalubre**

A mulher, após anos de dedicação exclusiva aos cuidados da família, alcança cada vez mais espaço no mercado de trabalho. A busca pela igualdade material entre os sexos no âmbito laboral é motivo de inúmeras reflexões e resulta em diferentes entendimentos. Como consequência, as normas que definem os direitos e os deveres de trabalhadoras, empregadas e empregadoras têm passado por constantes transformações.

A história conta que uma sociedade que preza pela tutela de direitos dos trabalhadores desfruta de uma concorrência de mercado mais saudável, aumentando o consumo e potencializando o crescimento do seu sistema econômico. A garantia dessa proteção, por sua vez, expressa-se através de um conjunto de princípios, normas e diretrizes que delimitam um parâmetro aceitável da exploração laboral, permitindo a formação de um ciclo sustentável de trabalho-produção-consumo.

Quando se trata da mulher trabalhadora, depara-se com o contexto de sua introdução laboral, que ocorreu como uma das consequências da Revolução Industrial. Percebeu-se, naquele momento, a mulher como uma opção de mão de obra barata e abundante. A urgente

necessidade de remuneração e a falta de proteção estatal específica para a classe fizeram com que as mulheres trabalhassem sob condições indignas, degradantes e sem qualquer zelo às suas demandas especiais, nem mesmo em relação à gestação e à maternidade. A situação chegou a tal ponto que, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>3</sup> passou a instituir normas de proteção direcionadas ao trabalho da mulher e às suas especificidades (ROMAR, 2018, p. 778).

Um século após as primeiras diretrizes vinculadas à proteção da trabalhadora, ainda há questionamentos pelo fato de o legislador tratar de formas diferenciadas a mulher e o homem. Por um lado, há a clara necessidade da proteção dos componentes mais vulneráveis do contexto laboral; por outro, a implementação indiscriminada de restrições legais visando a essa proteção pode trazer cautela excessiva da parte contratante. Indaga-se, então, se a proteção especial à trabalhadora se mostra como uma via protetora ou discriminadora no mercado de trabalho.

No Brasil, a primeira Constituição que teve manifestos direcionados à proteção da mulher no trabalho foi a de 1934. A Carta trazia a condenação da discriminação do trabalho da mulher em relação ao seu salário, a garantia à licença remunerada antes e depois do parto e a vedação ao labor em local insalubre, sendo esta última proibição revogada posteriormente

A atual Constituição Federal, conhecida como Constituição Cidadã, trouxe avanços na proteção ao trabalho da mulher. O artigo 5º, inciso I, garante que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações; o artigo 7º, inciso XX, por sua vez, exige “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, enquanto o inciso XXX do mesmo artigo garante a não distinção de salário motivado por diferença de sexo, credo, cor etc. (BRASIL, 1988).

Dessa forma, nada mais justifica qualquer distinção entre homens e mulheres, podendo-se requerer, inclusive, em caso de qualquer discriminação, a sua reparação e os devidos danos, se comprovados os requisitos da lei (ALMEIDA, 2019, p. 226). Cabe ressaltar que o ordenamento jurídico brasileiro não considera ato discriminatório aquele que distingue os indivíduos por fatos juridicamente aceitos, como, por exemplo, a preferência entre homens perante mulheres em serviços que demandam o uso de força muscular (ALMEIDA, 2019, p. 225).

Tratando-se da mulher grávida, é consenso que interessam à sociedade o bem-estar e a saúde da gestante em todo o seu contexto, inclusive no âmbito laboral, já que, “uma vez grávida, a trabalhadora não está mais sozinha, pois carrega consigo um (ou mais de um) ser sensível a

---

<sup>3</sup> Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235193/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm). Acesso em: 16 jun. 2021.

todas as variações dos ambientes interno e externo” (PUSTIGLIONE, 2017, p. 285). O zelo pela saúde e pelo bom desenvolvimento do bebê e da sua gestora no trabalho garante a estabilidade e o desenvolvimento de toda a comunidade, inclusive absorvendo, em longo prazo, eventuais prejuízos econômicos advindos de uma eventual má-formação fetal e toda a sua necessária cadeia de cuidados.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada no ano de 1943, regulamentou as leis esparsas pertinentes ao assunto, inserindo os direitos trabalhistas na legislação brasileira de forma definitiva. Dentre os avanços trazidos, no que concerne à atuação da gestante em atividade insalubre, “pelo menos desde 1943, os aspectos relacionados à saúde e à segurança da mulher trabalhadora é objeto de preocupação trabalhista, de modo que a sua condição de gestante e lactante está incluída na legislação” (PUSTIGLIONE, 2017, p. 284).

A definição da atividade insalubre pode ser encontrada no artigo 189<sup>4</sup> da própria CLT e estabelece que o trabalhador que exerce atividade não salutar é aquele que está exposto a agentes físicos, químicos ou biológicos nocivos à sua saúde em limites acima do permitido (BRASIL 1943). Enquanto perdurar o risco à saúde do trabalhador, permanece o direito ao chamado “adicional de insalubridade” (artigo 194, CLT), que integra a remuneração salarial para todos os efeitos legais (Súmula 139, TST).

Quando se trata da trabalhadora gestante ou lactante, a proteção legal busca acompanhar os avanços da ciência e as demandas da própria sociedade. Assim, a cada nova descoberta, os caminhos mudam de direção e, muitas vezes, aquilo que antes era encarado como progresso passa a ser retrocesso e vice-versa. No que tange à saúde da gestante em atividade insalubre, a discussão sobre o risco de exposição a agentes potencialmente nocivos gera confrontantes reflexões e apresenta pontos de vista divergentes.

Pustiglione (2017, p. 284), em seu estudo sobre os agentes de riscos ocupacionais (ARO) e suas consequências em gestantes e lactantes, conclui que:

Considerando o estágio atual de conhecimento, observou-se que os ARO de natureza química, biológica, psicossocial e organizacional, e acidental podem pôr em risco a gestação, o conceito e o lactente. Já os ARO de natureza física e biomecânica parecem não representar risco apenas no caso do lactente.

---

<sup>4</sup> “Artigo 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos” (BRASIL, 1943).

A regra de ouro da saúde e da segurança no trabalho é a redução da exposição do trabalhador a agentes de risco ou a exclusão do risco em si. Resta clara a importância de especial atenção à toda gestante ou lactante exposta a ambiente não salutar, especialmente àquelas que trabalham sob influência de ARO de natureza química, biológica, psicossocial, organizacional ou acidental, visto a possibilidade de prejuízos irreparáveis à saúde da mulher e do bebê. Dessa forma, as medidas de proteção e de prevenção não devem ser ignoradas. Questiona-se, no entanto, qual seria o limite dessa proteção imposta pelo Estado.

Observa-se que as empregadas gestantes e lactantes já usufruem de dispositivos de proteção legal, como o artigo 390 da CLT, que preza a não constatação de justo motivo para rescindir o contrato de trabalho o fato de a mulher estar gestando, sendo nulo, inclusive, qualquer acordo ou regulamento que estipule o contrário. Além disso, a atual Constituição (artigo 7º, XVIII) concede à gestante uma licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízos do emprego e do salário, podendo – desde 2008 – ser estendida para 180 dias, no caso de entidades vinculadas ao Programa Empresa Cidadã.

Quando se trata da situação específica da gestante empregada em ambiente insalubre, a legislação pertinente vem sofrendo constantes modificações. A alteração do artigo 394-A pela Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), por exemplo, proibia o labor da gestante apenas em posto de atividade de grau máximo de insalubridade. Anteriormente, pela Lei n. 13.287/2016, a norma previa o imediato afastamento da gestante ou lactante em qualquer grau de atividade insalubre, “assegurando, assim, uma proteção mais efetiva a gestantes e lactantes, uma vez que reconhecia a condição de vulnerabilidade da mulher que labora em tais locais” (RAFAGNIN, 2019, p. 237).

A Reforma Trabalhista se apresentou como uma possível resposta aos anseios de empregados e empregadores que buscavam a modernização e a simplificação da legislação trabalhista. A alteração proposta pelo artigo 394-A<sup>5</sup>, no entanto, trouxe novamente à tona a

---

<sup>5</sup> “Artigo 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

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

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

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

§ 1º (VETADO)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no artigo 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção

reflexão acerca do papel do Estado como delimitador da possibilidade ou não de a mulher gestante ou lactante trabalhar em determinado posto (RAFAGNIN, 2019, p. 234).

Após a reforma, a mesma norma que impedia a gestante ou lactante de laborar em ambiente de grau máximo de insalubridade era a que permitia a sua permanência quando esse grau fosse considerado médio ou mínimo, salvo atestado emitido por médico de confiança da trabalhadora alegando contrário. O novo artigo, porém, foi considerado controverso, uma vez que o médico de confiança da gestante provavelmente desconhece o seu ambiente laboral, as suas condições de trabalho ou mesmo tem acesso a documentos como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) ou ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da empresa. Assim, a avaliação da possibilidade ou não de a gestante seguir no posto laboral poderia ser imprecisa, colocando em risco a saúde da gestante e do bebê (RAFAGNIN, 2019, p. 235).

Rafagnin (2019, p. 238) também identificou, no novo artigo, a violação do princípio da vedação ao retrocesso social, conforme segue:

Contudo, com a alteração do artigo 394-A da Lei nº 13.287/2016 para o da Lei nº 13.467/2017, verifica-se que houve uma violação do princípio da vedação ao retrocesso social. Ora, a Lei anterior assegurava o afastamento imediato para gestantes e lactantes, independentemente do grau de insalubridade, sendo que agora com a Reforma Trabalhista permite-se que gestantes laborem em locais insalubres de grau mínimo e médio e lactantes em todos os graus, exceto nos casos em que o médico de confiança da mulher recomende o afastamento das atividades.

Há um aumento na preocupação quanto à possibilidade de a gestante ou lactante atuar em atividade insalubre de grau médio ou mínimo quando se analisa o fato junto a uma outra alteração advinda da Reforma Trabalhista: o artigo 611-A da CLT. Após a reforma, o artigo citado passou a permitir a negociação de grau de insalubridade por convenção ou acordo coletivo, sem a necessidade de licença prévia do Ministério do Trabalho, gerando ainda mais insegurança quanto à manutenção da saúde da gestante.

Ainda, não pode ser ignorada a alteração do artigo 507-B, que, após a reforma, possibilitou que os trabalhadores acordem “termo de quitação anual” perante o sindicato da categoria. No caso da trabalhadora gestante, a assinatura do referido termo poderia se tornar um empecilho na posterior busca por seus direitos, visto que o período de gestação e

---

de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento” (BRASIL, 1943).

desenvolvimento do bebê e a possível manifestação de patologias vinculadas ao trabalho insalubre da mãe podem demorar a aparecer (RAFAGNIN, 2019, p. 236).

Nesse sentido, Oliveira (2020) acrescenta que:

Analisando-se o texto reformista do artigo 394-A e o 157 da CLT, observa-se ambiguidade entre eles. Pelo artigo 157, cabe ao empregador o dever de resguardar seus empregados dos riscos inerentes à atividade profissional. Por outro lado, no artigo 394-A, exime o empregador da responsabilidade da proteção à mulher trabalhadora gestante e lactante, quando atribui a essa, a discricionariedade de laborar em atividades e ocupações insalubres, por meio de um atestado médico. Nestes termos, a mulher trabalhadora encontra-se na condição de vulnerabilidade e seus direitos precarizados na esfera trabalhista. Essa inversão das responsabilidades, fere o princípio basilar da proteção, penalizando o polo hipossuficiente, a mulher.

Mediante isso, após inúmeras demandas de esclarecimentos trabalhistas, o ministro Alexandre de Moraes julgou procedente a medida cautelar da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 5.938, no ano de 2019, alegando a inconstitucionalidade da expressão contida nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, que declara: “quando apresentar atestado de saúde, emitido por meio médico de confiança da mulher, que recomenda o afastamento”. O ministro afirma que:

A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido (BRASIL, 2019, p. 5).

Assim, fundamentada pelo princípio da irrenunciabilidade de direitos do trabalhador, a partir da ADI n. 5.938, todas as mulheres empregadas que atuam em atividades insalubres – independente do grau de insalubridade – estão impedidas de seguir em seu posto laboral enquanto perdurar o período de gestação e amamentação do bebê, sem ter em conta a vontade, as ambições e os anseios da própria trabalhadora.

O princípio da irrenunciabilidade tem, em tese, o intuito de proteger o empregado. A proteção da gestante e lactante contra a exposição a atividades insalubres exhibe-se como um instrumento de direito social protetivo tanto da mulher como da criança, tornando-se, então, irrenunciável. Ocorre que, ao mesmo tempo em que muitas mulheres dependem desse tipo de norma protetiva para passar pela gestação de forma segura e digna, outras acabam por ver suas ambições profissionais sufocadas pelas proibições impostas.

Observa-se, então, que, nos últimos anos, houve uma preocupação em promover condições de trabalho mais dignas às empregadas, protegendo de maneira especial o período

gestacional e punindo discriminações entre homens e mulheres. Nota-se, no entanto, que não têm estado em foco a liberdade e a autonomia de decisão das trabalhadoras e nem mesmo as diferenças de opções entre as próprias mulheres, que, dependendo da existência ou não de vínculo empregatício (celetista ou contribuinte individual), são direcionadas a diferentes caminhos quando se trata do trabalho em ambientes com presença de agentes nocivos à saúde.

## **2 A gestante, o trabalho insalubre e o princípio da proteção ao trabalho da mulher**

Com mais de 33 milhões de brasileiras em idade reprodutiva consideradas economicamente ativas, os princípios e as leis norteadores do direito ao trabalho da mulher impactam de forma direta e indireta a estrutura de toda a sociedade. As trabalhadoras que se tornam mães acabam, inevitavelmente, vendo suas vidas profissionais serem afetadas durante a gestação e a lactação. Princípios como o da proteção ao mercado de trabalho da mulher surgem como uma garantia de estabilidade nesse momento tão delicado na vida da mulher, profissional e mãe (IBGE, 2010).

A distribuição percentual de mulheres ocupadas<sup>6</sup> no Brasil em relação aos homens, em 2019, era de 4,1% no setor da agropecuária, 10,7% nas indústrias e 85,1% no setor de serviços. Nos cargos gerenciais, o percentual de mulheres correspondia a 37,4%. Na política, a representatividade feminina ainda é discreta, tratando-se de 16% de mulheres com cargo de vereadoras, 14,8% de mulheres em exercício na Câmara dos Deputados e apenas 8,7% de participação de mulheres nos cargos ministeriais do governo (IBGE, 2019).

Dentro do contexto de ocupação das mulheres no país, cabe a diferenciação de trabalho e emprego. Pode-se afirmar que a relação de trabalho “é o vínculo jurídico genérico pelo qual uma pessoa presta serviços a outrem”, enquanto a relação de emprego “é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexo entre empregador e empregado” e que se caracteriza pela alteridade, não eventualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade (ROMAR, 2018, p. 130). Assim, toda a relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é relação de emprego.

---

<sup>6</sup> “Para a Pnad do IBGE, foram classificadas como ocupadas, na semana de referência, as pessoas que tinham trabalho durante todo ou parte desse período. Incluíram-se, ainda, como ocupadas as pessoas que não exerceram o trabalho remunerado que tinham na semana de referência por motivo de férias, licença, greve etc.” (SEBRAE, 2015, p. 296).

Feita a diferenciação, detalha-se que o Direito do Trabalho regula especialmente a relação entre empregado/empregador e se identifica por sua natureza protecionista. Isso significa que se entende que o empregado é subordinado do empregador, o que gera uma situação de desigualdade de poder; justifica-se, portanto, a tutela da efetiva proteção do colaborador para a promoção do equilíbrio dessa relação laboral. Dessa forma, por estar o empregado em uma posição de maior fragilidade frente ao empregador, o Estado deve àquele um maior cuidado em sua proteção, garantindo o seu acesso a uma ordem jurídica justa.

Nesse contexto, o Estado busca a proteção da trabalhadora por meio de normas e princípios constitucionais e infraconstitucionais. Consolidado no inciso XX do artigo 7º da Constituição Federal, o princípio da proteção ao mercado de trabalho da mulher, por exemplo, possui a função de promover ações afirmativas em benefícios da trabalhadora. O princípio “visa, sobretudo, corrigir as injustiças históricas e as discriminações que sofrem as mulheres no mercado de trabalho” (LEITE, 2021, p. 55).

O atual entendimento sobre a proteção ao mercado de trabalho da mulher compreende a implementação das chamadas “discriminações positivas”, que objetivam alcançar a igualdade substancial entre homens e mulheres. Dentro desse universo de discriminações positivas, encontra-se a proteção à maternidade e a tudo aquilo que a ela se relaciona (RESENDE, 2020, p. 917).

Há, ainda, proclamado no inciso XXIII da Carta Magna, o princípio da proteção ao ambiente do trabalho e àqueles que atuam em atividade insalubre. Dessa forma, a empregada se vê amparada por princípios e normas legais que buscam, de forma genuína, a sua proteção. No caso da gestante ou lactante que atua em local considerado insalubre, como já visto, as normas pertinentes vêm passando por constantes alterações e entendimentos, sendo que a atual forma de proteção não tem tido consenso de aprovação social e nem mesmo garantia de efetiva tutela.

É fato que se identificam inúmeros riscos para a gestante ou lactante que labora em local insalubre; no caso dos riscos biológicos, por exemplo, “os bebês podem ser infectados quando no útero da mãe (através da placenta), durante ou após o parto, através do aleitamento ou por contato pessoal muito próximo entre a mãe e o filho” (CORREIA, 2004 apud PUSTIGLIONE, 2017, p. 290

Tratando-se de esforço físico em demasia, constata-se que as mulheres grávidas possuem risco aumentado para afecções musculoesqueléticas durante a gestação. Além disso, na fase de concepção, pode ser observada pré-disposição ao efeito teratogênico, ou seja, estresse

fetal, restrição de crescimento intrauterino, baixo peso e prematuridade (PUSTIGLIONE, 2017, p. 291).

Assim, por certo, há possibilidade de danos tanto ao bebê como à mãe pela exposição a agentes insalubres durante a gestação ou a lactação. Uma vez que estão identificados os riscos e as possíveis consequências, o interesse deve estar voltado à busca do melhor meio para contornar tal situação. A tendência internacional aponta para investimentos em soluções que visam à minimização da presença de agentes de riscos, estimulando a evolução da técnica de produção e de proteção laboral. O Brasil, em sentido contrário às outras nações, vem buscando uma solução baseada na monetização para a compensação do trabalho insalubre e, em caso de gestantes, o afastamento total das suas atividades (CNI, 2016, p. 7).

De praxe, no país, paga-se adicional de insalubridade pelo trabalho em local não salutar, valorado de acordo com o grau da insalubridade, nos termos do artigo 192<sup>7</sup> da CLT. Quando a empregada se torna gestante, conforme já explanado, após a ADI n. 5.938/2019, a determinação é que a mulher seja imediatamente afastada do seu posto laboral insalubre. Dessa decisão, ocorrem reflexões divergentes e conflitivas, que vão desde o apoio ao afastamento até argumentos de desestímulo ao empregador para a contratação de mulheres em idade reprodutiva ou mesmo de tirar da profissional a sua opção de escolha.

Para alguns estudiosos, a proibição de a gestante atuar em atividade de qualquer grau de insalubridade é um fator de desincentivo ao empregador contratante, já que uma possível gravidez da trabalhadora acarretaria seu afastamento compulsório do posto insalubre. Há de se imaginar que tal situação possa vir a causar certo transtorno dentro da organização empresarial. Em casos em que o empregador não possui atividades em ambientes salubres para o remanejamento, a trabalhadora deverá ser afastada, tornando a situação ainda mais complexa (RAFAGNIN, 2019, p. 234).

Para fins de melhor entendimento, explana-se que, tendo em conta como critério de classificação o porte do estabelecimento, microempresa é aquela que possui até 19 pessoas ocupadas na indústria ou até 9 pessoas ocupadas no setor de comércio e serviços; pequena empresa é aquela que possui de 20 a 99 pessoas ocupadas na indústria ou 10 a 49 pessoas ocupadas no comércio ou demais serviços. As micro e pequenas empresas (MPEs) respondem por mais da metade dos empregos privados no país, de modo que, em 2016, 99% das empresas

---

<sup>7</sup> “Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo” (BRASIL, 1943).

brasileiras pertenciam a esse grupo. No ano de 2013, as mulheres representavam 41,7% dos trabalhadores com carteira assinada em MPEs (SEBRAE, 2015, 2018).

Nesse cenário, não é fantasioso imaginar que uma empresa que possua postos de trabalho considerados insalubres e, ainda, que conte com poucos empregados – como 99% das empresas do país – possa, de forma velada, optar pela não contratação de mulheres em idade reprodutiva. Considerando que a empresa já possui um quadro enxuto de funcionários, o remanejamento ou afastamento da empregada desde o imediato conhecimento da gravidez acaba por trazer maiores transtornos organizacionais na empresa, se comparado aos postos salubres com empregadas gestantes, que possuem todo o período da gravidez para organizar a sua substituição profissional durante a licença maternidade.

Não se pode negar que “o universo do trabalho por conta própria e do micro e pequeno empreendimento não instiga a imaginação dos pesquisadores acadêmicos na mesma intensidade observada no segmento das médias e grandes empresas” (COLBARI, 2015, p. 2). Como consequência, as interpretações e as aplicações de normas e diretrizes para o setor muitas vezes não levam em consideração os padrões organizacionais ou mesmo a realidade cotidiana.

Cabe ressaltar que toda empregada gestante, dentre outros direitos, possui garantia de estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto<sup>8</sup>. Assim, a empregada permanecerá afastada de seu posto insalubre desde o imediato conhecimento da gravidez até o término do seu período de lactação, adquirindo estabilidade empregatícia até cinco meses após o parto. Deve estar garantido à empregada gestante o seu posto laboral no retorno ao trabalho, sendo passível a solicitação de sua reintegração em caso de dispensa arbitrária ou sem justa causa (LEITE, 2021, p. 349).

Tendo em vista o contexto em que a empregada atuante em atividade insalubre está inserida, há, também, a realidade da proteção à saúde gestacional das trabalhadoras contribuintes individuais (também conhecidas como trabalhadoras autônomas), empregadoras e microempreendedoras individuais (MEI).

O trabalho autônomo é exercido por pessoa física, de forma habitual, por conta própria, para diferentes destinatários e sem subordinação. Os exemplos mais comuns de trabalhadores autônomos são os profissionais liberais (médicos, dentistas, engenheiros etc.), os profissionais técnicos (desenhistas, tradutores etc.) e aqueles que exercem atividades que não demandam ensino superior (pedreiros, marceneiros, mecânicos etc.).

---

<sup>8</sup> Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, artigo 10, II, “b”. Disponível em: [https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/ADC1988\\_08.09.2016/art\\_10\\_.asp](https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/ADC1988_08.09.2016/art_10_.asp). Acesso em: 19 jun. 2021.

Observa-se que “o trabalho autônomo se insere no âmbito do Direito Civil, sendo o trabalhador contratado mediante contrato de prestação de serviços regido basicamente pelos artigos 593 a 609 do Código Civil” (ROMAR, 2018 p. 143). Assim, o trabalho exercido por esses profissionais não está sob a proteção especial destinada aos empregados, tutelados pelo Direito do Trabalho.

De início, o próprio valor do salário-maternidade é calculado de forma distinta entre as trabalhadoras celetistas e as autônomas. As contribuintes individuais recebem 1/12 do valor da soma dos últimos doze meses de contribuição (artigo 71-B, III, Lei n. 12.873/1991), enquanto as celetistas recebem o equivalente ao seu último salário (artigo 71-B, I, Lei n. 12.873/1991).

Ou seja, enquanto a empregada consegue manter o padrão de sustento em que se encontrava no momento da confirmação da gestação, a trabalhadora autônoma receberá a média dos seus últimos doze salários, podendo assumir uma perda significativa no seu sustento, justamente no momento em que deverá ficar afastada de suas atividades.

Ressalva-se que o artigo 71-C da Lei n. 8.213/1991 dispõe que “a percepção do salário-maternidade, inclusive o previsto no art. 71-B, está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício” (BRASIL, 1991). A trabalhadora contribuinte individual, então, deverá ficar completamente afastada do seu trabalho, para que mantenha o recebimento do salário-maternidade.

Assim, no caso das profissionais autônomas que atuam em atividades insalubres, como não há leis que as protejam de forma específica, a escolha sobre o momento ideal do afastamento e do retorno ao seu trabalho se torna ainda mais difícil. A garantia da continuidade do seu sustento em longo prazo depende, na maioria das vezes, de forma exclusiva da atuação da própria profissional, uma vez que seu serviço normalmente possui natureza personalíssima. Portanto, ausentar-se por muito tempo do mercado de trabalho pode trazer tantos prejuízos profissionais para a gestante que os riscos de saúde advindos da atividade insalubre, algumas vezes, passam a ser desconsiderados.

Além disso, a única forma de a trabalhadora autônoma permanecer afastada de seu trabalho insalubre durante a gestação sem perder totalmente o seu sustento é solicitar auxílio-doença por gravidez de risco. Nesse caso, a gestante precisará provar estar dentro dos critérios estabelecidos pela Lei n. 8.213/1991 (BRASIL, 1991), buscando o seu auxílio junto ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS). Demonstra-se, assim, outra diferença no tratamento estatal entre a empregada e a trabalhadora que atuam em atividades insalubres.

Para ilustrar situações de risco que envolvam atividades comumente desempenhadas por trabalhadoras individuais, podem ser citados, por exemplo, os casos de médicas e demais

profissionais da saúde que trabalham atendendo pacientes, em que se verifica que, durante a gestação, há uma maior tendência de aborto espontâneo e necessidade de tratamento de fertilidade; ou, quando na fase de concepção, a “prevalência de anomalias congênitas é significativamente maior nos filhos de mulheres que trabalham com pacientes” (MORALES; SUÁRES; VARELA, 2010 apud PUSTIGLIONE, 2017, p. 290). Também há o caso das profissionais dentistas, que, inevitavelmente, acabam expondo o feto a patógenos orais (periodontite), em que também se encontra uma situação crítica, pois há o aumento de chances de prematuridade do parto (BOGGESS *et al.*, 2005 apud PUSTIGLIONE, 2017, p. 290). Há, ainda, mulheres que trabalham de forma autônoma no setor agropecuário, no qual se identifica que a exposição da gestante em fase de concepção a pesticidas organofosforados pode vir a causar “efeitos adversos na descendência (propensão a desenvolver distúrbios de atenção e hiperatividade anos mais tarde)” (MARKS *et al.*, 2010 apud PUSTIGLIONE, 2017, p. 289).

Demonstra-se que as atividades exercidas tanto por empregadas como por trabalhadoras autônomas em atividades insalubres possuem potencial de danos à saúde da gestante ou lactante e do bebê. A insalubridade do ambiente não distingue se a profissional possui “carteira assinada” ou trabalha no sistema de “*pró-labore*”, o Estado, no entanto, prevê de forma diferenciada a proteção ao trabalho da mulher de acordo com a existência ou não de vínculo de emprego.

### **3 A autonomia da mulher, a gestação e a atividade insalubre**

Conforme supracitado, a Constituição de 1988, como forma de promover a igualdade entre os gêneros, optou pela eliminação de limitações apenas às mulheres de atuarem em atividades insalubres. Entendeu-se que o trabalho em ambiente não salutar deveria ser evitado por qualquer trabalhador – independente de gênero –, inexistindo, nesses casos, motivos para restringir a contratação laboral a apenas um sexo (MANAUS, 2015, p. 79).

Na atual busca pela igualdade entre os sexos, acredita-se que “as diferentes formas de discriminação estão fortemente associadas aos fenômenos de exclusão social que dão origem à desigualdade em todos os seus matizes e à pobreza” (ROMAR, 2018, p. 788), devendo, portanto, ser combatidas. A não discriminação é, então, uma das mais expressivas manifestações do princípio da igualdade, cujo reconhecimento constitucional não pode ser ignorado.

A igualdade entre os sexos no ambiente laboral já vem sendo amplamente discutida e – aos poucos – superada. Todavia, destaca-se uma nova perspectiva de desigualdade sofrida pelas mulheres no âmbito laboral: distinções da proteção ao mercado de trabalho da mulher de acordo a existência ou não de vínculo de emprego.

O Estado promove ações afirmativas para a tutela dos direitos de inserção e manutenção das empregadas no seu posto laboral. No entanto, as profissionais autônomas não têm desfrutado da mesma sorte. Surge o questionamento: nos casos que envolvem gestantes ou lactantes que atuam em atividade insalubre, qual é a proteção frente à vulnerabilidade da profissional contribuinte individual?

Jorge Miranda (1990 apud LEITE, 2021, p. 52) já afirmava:

O Direito não é mero somatório de regras avulsas, produto de atos de vontade, ou mera concatenação de fórmulas verbais articuladas entre si, o Direito é ordenamento ou conjunto significativo e não conjunção resultada de vigência simultânea; é coerência ou, talvez mais rigorosamente, consistência; é unidade de sentido, é valor incorporado em regra. E esse ordenamento, esse conjunto, essa unidade, esse valor, projeta-se ou traduz-se em princípios, logicamente anteriores aos preceitos.

Norberto Bobbio (1999 apud LEITE, 2021, p. 52), por sua vez, defende que:

Ao lado dos princípios gerais expressos há os não expressos, ou seja, aqueles que se podem tirar por abstração de normas específicas ou pelo menos não muito gerais: são princípios, ou normas generalíssimas, formuladas pelo intérprete, que busca colher, comparando normas aparentemente diversas entre si, aquilo a que comumente se chama o espírito do sistema.

Assim, embora exista a tomada de atitudes de proteção às empregadas pelo princípio da proteção ao trabalho da mulher e pelo princípio da igualdade, naquilo que tange ao “espírito do sistema”, está latente a ausência de tutela dessa mesma proteção às trabalhadoras autônomas ou empregadoras.

O princípio da proteção ao salário, por exemplo, subdivide-se em outros, todos previstos no artigo 7º da Constituição, como o princípio da garantia do salário mínimo (inciso IV), o princípio da irredutibilidade salarial (inciso VI) e o princípio da isonomia salarial (inciso XXX) (LEITE, 2021, p. 55). Ora, se há um princípio constitucional que preza pela irredutibilidade salarial, por que a gestante contribuinte autônoma recebe como auxílio-maternidade apenas o equivalente à média dos últimos doze meses? Estaria o “espírito do sistema” apenas tutelando o direito das profissionais celetistas?

Outro importante princípio, sendo inclusive o que embasou a ADI objeto desta pesquisa, é o da irrenunciabilidade ou indisponibilidade. Prega o princípio que não se admite, em regra, que o empregado renuncie a direitos trabalhistas (LEITE, 2021, p. 60). No caso, a proibição de a empregada gestante permanecer em seu posto insalubre é total, visto que não lhe cabe “o direito à renúncia de seus direitos”, sem ter em conta seus próprios anseios.

Dessa forma, por um lado, as empregadas vinculadas à CLT se veem proibidas – independentemente de sua vontade – de continuar seu trabalho em posto insalubre e, por isso, podem se tornar alvos de discriminação velada e, ainda, ter sua vida profissional possivelmente prejudicada pela obrigatoriedade de afastamento temporário; por outro, encontra-se a trabalhadora individual, que pode desejar pausar suas atividades, por acontecerem em ambiente laboral nocivo à saúde, e acabar encontrando dificuldades para tanto.

### **3.1 Pesquisa de opinião de mulheres que atuam em atividades insalubres**

Para o desenvolvimento deste trabalho, realizou-se uma pesquisa por amostragem, realizada via formulário Google Forms entre os dias 1 e 31 de outubro de 2021, em que foram elaboradas perguntas e opções de respostas direcionadas a mulheres em idade reprodutiva que atuassem em atividades insalubres, tanto no regime celetista como no regime de contribuição individual. No total, 40 mulheres responderam ao questionário, sendo a metade trabalhadora no regime contribuinte individual e metade com vínculo celetista.

Participaram da pesquisa trabalhadoras dos setores: indústria, agricultura, construção civil, saúde e medicina veterinária. Das 40 mulheres entrevistadas, 36 alegaram ter ou planejar ter filhos, correspondendo a 90% das entrevistadas. Ao perguntar se as participantes acreditam que o local de trabalho poderia afetar a saúde do bebê durante a gestação e a lactação, 72,5% das entrevistadas afirmaram que sim, mostrando consciência da possibilidade da interferência do ambiente externo na saúde e no desenvolvimento do feto.

Questionadas se a gestação poderia trazer impactos negativos às suas vidas profissionais, as trabalhadoras autônomas e celetistas tiveram posicionamentos divergentes: enquanto a maioria das trabalhadoras autônomas afirmaram haver impactos negativos da gravidez na vida profissional, as empregadas celetistas adotaram posicionamento de neutralidade. Quando a pergunta foi sobre os impactos positivos da gravidez na vida profissional, ambas as categorias afirmaram, em sua maioria, que há pouco ou não há impactos positivos de uma gestação em relação à vida profissional.

Sobre o período de afastamento do trabalho durante a gestação, 33,3% das empregadas permaneceram afastadas das suas atividades por todo o período gestacional, 26,7% nas últimas

4 semanas, 26,7% apenas na última semana e as demais (13,3%) não se afastaram. Entre as contribuintes individuais, no entanto, não houve afastamentos por toda gestação, pelo contrário, 20% das entrevistadas ficaram afastadas nas últimas 4 semanas gestacionais, 60% apenas na última semana gestacional e 20% se afastaram a menos de 3 dias do parto do bebê. Ou seja, apesar da legislação, apenas 1/3 das empregadas entrevistadas ficaram afastadas do seu posto insalubre durante a gestação. Ainda mais alarmante é o fato de que nenhuma das entrevistadas que trabalham de forma autônoma ficou afastada durante toda a gestação e 80% delas trabalharam até pelo menos a última semana gestacional.

A realidade da licença-maternidade para prestadoras de serviços insalubres também mostra diferenças. Entre as empregadas celetistas, aproximadamente 7% permaneceram em licença remunerada por 6 meses ou mais, 57% por 4 a 6 meses, 22% por 1 a 4 meses e 14% por menos de 1 mês. Já entre as trabalhadoras autônomas, nenhuma ficou em licença por mais de 6 meses, 20% permaneceram afastadas de 4 a 6 meses, 25% de 1 a 4 meses e 55% por menos de 1 mês.

Isso significa que pelo menos 64% das empregadas permaneceram em licença-maternidade por pelo menos 4 meses, ao mesmo tempo, 80% das trabalhadoras autônomas se ausentaram no máximo por 4 meses. A indiferença do Estado frente à realidade apresentada se mostra relevante, especialmente quando se observa a situação à luz dos princípios constitucionais.

Apresentou-se no formulário, também, a seguinte afirmação: “uma vez constatada a gravidez de mulher que trabalha em ambiente considerado insalubre, fica proibida a continuidade da prestação de seus serviços, sob pena de multa”. Questionadas a respeito da sentença, 60% de todas as entrevistadas discordaram do conteúdo da afirmação, 22,5% permaneceram neutras e apenas 17,5% concordaram com a afirmação.

Constata-se, assim, que a maioria das mulheres participantes da pesquisa não concordam com a obrigatoriedade do afastamento da gestante da atividade insalubre. Às empregadas celetistas, também foi perguntado se gostariam de ter o poder da escolha sobre permanecer ou não trabalhando durante a gestação, e 100% das entrevistadas afirmaram que sim.

Nesse contexto, pode-se afirmar que ainda há muita discussão a ser colocada em pauta sobre a gestação e o trabalho insalubre. Não se pode ignorar que, em muitas situações, é possível a eliminação ou a neutralização da insalubridade, nos termos do artigo 191 da CLT, mediante a adoção de medidas de proteção coletiva ou individual, beneficiando não só as gestantes, como também todos os demais trabalhadores do local. Embora as diretrizes da CLT sirvam para controle do trabalho com vínculo de emprego, não há motivos para que não se estenda a

conscientização da importância de uso de equipamento de proteção individual (EPI) para todos os trabalhadores, independente da presença ou não de vínculo celetista.

Karnal (2017, p. 42) propõe a reflexão acerca das mudanças de conceito do que se considera uma sociedade equilibrada ou não. Para isso, o autor cita as torturas e mutilações promovidas como forma de justiça em tempos medievais, situações hoje rejeitadas pela maioria da sociedade. Ele explica, ainda, que assim como hoje a sociedade, como um todo, considera-se equilibrada por não aceitar esse tipo de punição, à época as sociedades também se entendiam equilibradas com as suas atitudes. O autor destaca que “percepções diferentes sobre o mesmo problema mudam conforme o tempo; a distância no tempo ajuda a mudar a percepção sobre a realidade” (2017, p. 92).

Com isto, traz-se a naturalidade com que os conceitos vão – e devem – ir mudando. No caso das gestantes que atuam em atividades insalubres, explorou-se a evolução das normas protetivas, que foram desde a total negligência pelo assunto até o completo afastamento da gestante quando há vínculo de emprego. Verifica-se, portanto, a intenção de implementar a proteção estatal frente à vulnerabilidade da situação.

No entanto, percebe-se que o foco da tutela está mais na proteção da própria relação entre empresa-empregada e de eventuais responsabilizações jurídicas do que na promoção de ambientes cada vez mais salubres a todos os empregados; sem falar no descaso frente à situação das trabalhadoras sem vínculo de emprego, que se veem sem amparo legal para que possam ficar afastadas das suas atividades, se assim o desejarem.

### **Considerações finais**

Este trabalho discutiu a proteção do Estado às gestantes que realizam trabalhos em locais considerados insalubres. Inicialmente, percebe-se que a evolução legislativa acompanhou a evolução social. Ou seja, conforme foi se alterando o entendimento da importância de medidas de segurança do trabalho, bem como dos efeitos de agentes externos durante o período gestacional, foram sendo criados princípios e normas que viessem a tutelar pela saúde tanto da mulher como do bebê.

Apresenta-se a realidade da mulher brasileira enquanto trabalhadora com vínculo celetista e enquanto contribuinte individual. Enquanto a primeira, neste momento histórico, conta com uma proteção que pode ser tratada como “limitadora”, a segunda se vê desamparada frente à falta de legislação que a proteja perante a mesma situação.

Explica-se que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe, em seu artigo 394-A, a possibilidade de a empregada gestante que atua em atividade insalubre de grau baixo ou médio optar, junto com seu médico assistente, por permanecer ou não no seu posto laboral. Entretanto, o Supremo Tribunal Federal julgou a permissão como inconstitucional na ADI n. 5.938. Assim, atualmente, a mulher que trabalha em posto insalubre e passa a gestar está legalmente impedida de seguir na função, porquanto durar o seu período de gestação e, posteriormente, lactação.

Ao mesmo tempo, a trabalhadora contribuinte individual que atua em atividade insalubre se vê desamparada quando enfrenta a mesma situação. Isso porque a sua tutela legal se encontra em leis esparsas da categoria ou na Lei da Previdência Social. Observa-se que, até o momento, não há muitas discussões sobre o assunto, diferente do que acontece na esfera trabalhista.

Nesta pesquisa, optou-se por disponibilizar um formulário para que mulheres que trabalham em postos insalubres pudessem se manifestar sobre o tema. Durante o período disponibilizado, participaram da pesquisa 20 empregadas celetistas e 20 empregadas contribuintes individuais. Chamou atenção o fato de que todas as empregadas celetistas apontaram que gostariam de ter a opção de escolha quando se trata de permanecer ou não trabalhando em seu posto insalubre. Nota-se, então, que a discussão sobre a manutenção ou não da trabalhadora gestante em seu posto insalubre talvez não seja o melhor caminho para encontrar uma solução viável para a situação. Têm-se como exemplos países desenvolvidos que, ao invés de investirem na discussão do “proíbe ou não proíbe”, escolhem o caminho da educação, da conscientização e da implementação de equipamentos de proteção coletiva e individual a todos os trabalhadores. Ou seja, a mitigação do problema pode acontecer de forma alternativa, visando investimento em tecnologias que proporcionem um ambiente mais seguro para todos os trabalhadores.

Por fim, constata-se que, embora as mulheres venham ganhando espaço em todos os setores econômicos, é notável que os percentuais de participação no mercado de trabalho exibam a realidade profissional da classe. O setor de serviços ainda é o que mais ocupa as mulheres, enquanto na política o espaço conquistado ainda é tímido. Talvez isso explique o fato de que mesmo as políticas públicas que buscam a proteção do trabalho da mulher acabam por lhe tirar certas liberdades, trazendo discussões incabíveis e não focando na solução dos reais problemas.

## **Referências**

ALMEIDA, André Luiz Paes. **Direito do Trabalho**: material, processual e legislação especial. 19. ed. São Paulo: Editora Rideel, 2019. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/182484>. Acesso em: 12 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º 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: 26 abr. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 16 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 19 jun. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.938/DF** – Distrito Federal. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

CNI – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Insalubridade e periculosidade no Brasil**: a monetização do risco do trabalho em sentido oposto à tendência internacional. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Insalubridade%20e%20Periculosidade%20no%20Brasil%20a%20Monetizacao%20do%20Risco%20do%20Trabalho%20em%20Sentido%20Oposto%20a%20Tendencia%20Internacional.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2021.

COLBARI, Antonia de Lourdes. **Do autoatendimento ao microempreendedorismo individual**: desafios conceituais e empíricos. 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/10909>. Acesso em: 20 jun. 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro de 2010**. Estatísticas de Gênero. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=2,-2,99,100,128&ind=4726>. Acesso em: 06 jun. 2021.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 18 jun. 2021.

KARNAL, Leandro. **Todos contra todos**: o ódio nosso de cada dia. Local: São Paulo, Editora Leya Brasil, 2017.

MANAUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Editora Grupo GEN, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597000122/>. Acesso em: 26 abr. 2021.

OLIVEIRA, Ana Cristina Belarmino. **A proteção à maternidade na reforma trabalhista**: análise do artigo 394-a da CLT à luz do princípio da proteção. 2020. Disponível em:

<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/55909/a-proteo-maternidade-na-reforma-trabalhista-anlise-do-artigo-394-a-da-clt-luz-do-principio-da-proteo>. Acesso em: 28 mar. 2021.

PUSTIGLIONE, Marcelo. Trabalhadoras gestantes e lactantes: impacto de agentes de risco ocupacional (ARO) no processo de gestação, no concepto e no lactente. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 15, n. 3, p. 284-294, 2017. DOI: 10.5327/Z1679443520170039. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/260/pt-BR/trabalhadoras-gestantes-e-lactantes-impactode-agentes-de-risco-ocupacional--aro--no-processo-de-gestacao--no-concepto-e-nolactente>. Acesso em: 02 jun. 2020.

RAFAGNIN, M. S. S. Reflexos da reforma trabalhista para gestantes e lactantes. **Argumentum**, v. 11, n. 1, p. 230-245, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.18315/argumentum.v11i1.23080>. Acesso em: 03 jun. 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 19 jun. 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SEBRAE. **Anuário das mulheres empreendedoras e trabalhadoras em micro e pequenas empresas**: 2015. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Socioeconômicos [responsável pela elaboração da pesquisa, dos textos, tabelas e gráficos]. 3. ed. Brasília, DF: DIEESE, 2015. Disponível em: [https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS\\_CHRONUS/bds/bds.nsf/cd949ce3599faa1e095bea15e2ac8ba5/\\$File/5861.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/cd949ce3599faa1e095bea15e2ac8ba5/$File/5861.pdf). Acesso em: 16 dez. 2021.

SEBRAE. **Anuário do trabalho nos pequenos negócios**: 2016. 9. ed. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [responsável pela elaboração da pesquisa, dos textos, tabelas, gráficos e mapas]. São Paulo: DIEESE, 2018. Disponível em: [sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuário%20do%20Trabalho%20nos%20Pequenos%20Negócios%202016%20VF.pdf](https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuário%20do%20Trabalho%20nos%20Pequenos%20Negócios%202016%20VF.pdf). Acesso em: 16 dez. 2021.