

LEI 13.467/2017 E ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:
uma breve análise sobre o tema à luz do controle de
convencionalidade e as convenções internacionais da OIT

LAW 13.467/2017 AND INSALUBRITY PREMIUM:
*an analysis based on conventionality control and ILO's
conventions approach*

Beatriz Martins Lauffer*
Guilherme Anguinoni**

RESUMO

O presente estudo se destina ao exame da Lei 13.467/2017 sob a ótica das Convenções da OIT e do Controle de Convencionalidade. Partimos da tese de doutorado defendida por Valério Mazzuoli, para sustentar a aplicação integral das Convenções Internacionais ao direito interno, independente do quórum de aprovação congressual, em face do conteúdo de direitos humanos por elas esposado. Escolhemos tratar do tema do adicional de insalubridade em dois aspectos: o primeiro, quanto à fixação do grau de insalubridade pelas partes coletivas envolvidas, sem a necessidade de submissão do ambiente de trabalho à perícia técnica; o segundo, em relação ao tratamento dispensado às grávidas e lactantes pela Lei 13.467/2017. Por fim, cerramos fileiras com Mazzuoli, dado que a posição por ele sustentada, em nosso ver, é a que melhor permite a concretização dos valores constitucionais envolvidos na proteção da saúde do trabalhador, mormente na intersecção dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

* Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Pós-graduação em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Ematra da 9ª Região. Servidora do Tribunal Regional do Trabalho Da 4ª Região. E-mail: beatriz.lauffer@trt4.jus.br.

** Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Advogado com registro na OAB/RS 111.218. E-mail: gui.anguinoni@hotmail.com.

PALAVRAS-CHAVE

Lei 13.467/2017. Controle de convencionalidade. Adicional de insalubridade. Desnecessidade de perícia técnica. Gestante e lactante.

ABSTRACT

This paper intends to examine Law 13.467/2017 from the standpoint of the ILO Conventions and judicial review based on International Conventions. We set Valério Mazzuoli's doctoral thesis as a basis to our defence of the full application of International Conventions to domestic law, independent of the quorum of congressional approval, given that such Conventions establish and protect human rights. We chose to deal with the issue of health risk premium, taking two aspects into account: first, regarding the determination of the health risk degree by the concerned collective parties, without the need to carry out a technical assessment of the work environment; second, in relation to the treatment of pregnant and nursing women under Law 13.467/2017. Finally, we fully agree with Mazzuoli, since the position he sustains is, in our view, the one that best enables the realization of the constitutional values involved in protecting workers' health, especially in regards to the intersection of the fundamental principles of human dignity and the and social value of labor.

KEYWORDS

Law 13.467/2017. Judicial review based on International Conventions. Health risk premium. Unnecessary technical investigation. Pregnant and lactating worker.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 Artigo 611-A, XII da CLT, e o Controle de Convencionalidade;
 - 2.1 O Controle de Convencionalidade e a teoria da dupla compatibilidade vertical material;
 - 2.2 Convenções internacionais sobre direitos dos trabalhadores e os Direitos Humanos;
 - 2.3 Artigo 611-A, XII da CLT e a Convenção 148 da OIT;
 - 3 Adicional de insalubridade a gestantes: Impactos da Lei 13.467 e suas consequências;
 - 3.1 Histórico: legislação brasileira e convenções internacionais;
 - 3.2 Artigo 394-A: problemas de uma redação supostamente benéfica;
 - 4 Considerações Finais;
- Referências.

Data de submissão do artigo: 10/12/2018

Data de aprovação do artigo: 11/04/2019

1 INTRODUÇÃO

Os brocardos jurídicos em latim são expressões corriqueiras para os operadores do direito brasileiro. Seja pela origem romana do *civil law*, seja pelo costume do uso de vocabulário diferenciado (ou rebuscado, para alguns), fato é que dificilmente os profissionais da área jurídica podem se ver completamente livres das várias locuções latinas.

No entanto, embora dentre elas existam aquelas que não perdem espaço em petições e decisões (*data maxima vaenia* é a que nos vem à mente, quase como numa onipresença), outras tantas vêm e vão a depender da dinâmica das leis e relações jurídicas.

Tempus regit actum, embora nunca tenha abandonado de forma definitiva universidades e tribunais, fez sua reaparição em grande estilo, com a promulgação da Lei 13.467/2017. Não obstante sua proximidade com princípios concernentes ao resguardo da segurança jurídica (como se depreende do art. 6º, §2º da LINDB (BRASIL, 1942), o dito brocardo retorna com força ao cotidiano jurídico: o art. 14 do NCPC (BRASIL, 2015), e o art. 24 da LINDB – nascido com a Lei 13.655/2018 (BRASIL, 2018) –, não deixam dúvidas de que a ideia de que “o tempo rege o ato” volta a ser suscitada com maior frequência.

Na seara juslaboral, em face da ausência de artigo específico a versar sobre direito intertemporal, o *tempus regit actum* é utilizado na análise do direito material postulado em ações judiciais, propostas após 13 de novembro de 2017.

Não se pode dizer o mesmo de outro brocardo, o *in claris cessat interpretatio*. Típico de épocas em que se dizia ser o juiz a “boca da lei”, está claramente superado – mesmo que se tenha em vista legislação objetiva e que se utilize de linguagem simples e sem rodeios.

Tal concepção não se origina tão somente pela dinâmica que envolve e impulsiona a sociedade contemporânea, mas pelo pró-

prio processo de entendimento da lei e aplicação de regras de hermenêutica. Compreendido o ordenamento como sistema jurídico, todas as regras estão sob irradiação dos efeitos da Constituição Federal e, ainda que assim não fosse, existe hoje pleno diálogo das fontes. Isso significa que, presente lacuna legal em quaisquer de seus moldes (ontológica, axiológica ou vácuo normativo propriamente dito), podem ser colhidas soluções de ramo diverso daquele no qual se originou a controvérsia.

A Lei 13.467 (BRASIL, 2017), enquanto projeto, não gozou de longo período de maturação e estudo, com possível aparição de arestas e elucidação de pontos possivelmente obscuros – o que leva a natural dificuldade no processo interpretativo. Logo, se em normas que contam com processo de aprovação legislativa mais apurado não se pode renunciar à interpretação, quanto menos se poderia proceder desta forma, quando se pretende o entendimento da profunda alteração sofrida pela compilação trabalhista.

Dentre os vários pontos que suscitam exame, na supracitada lei, optamos por realizar breve análise interpretativa quanto ao adicional de insalubridade e os impactos por ele suportado, à luz das Convenções Internacionais pertinentes.

2 ARTIGO 611-A, XII DA CLT, E O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

O primeiro tema que será analisado é o referente à norma insculpada no art. 611-A, inciso XII da CLT (BRASIL, 1943). Para melhor compreensão deste dispositivo, impõe-se tecer alguns comentários prévios sobre o controle de convencionalidade das leis em si e da natureza dos tratados internacionais relativos ao Direito do Trabalho.

2.1 O controle de convencionalidade e a teoria da dupla compatibilidade vertical material

Pode-se dizer que, inserto no tema do diálogo das fontes, um dos seus desdobramentos mais recentes seja o proposto

por Valério Mazzuoli, no ano de 2009, relativo à teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. Para o autor, a alteração trazida no texto constitucional pela Emenda Constitucional 45/2004 (BRASIL, 2004), que acrescentou o §3º ao art. 5º da CF (BRASIL, 1988), fez surgir no Brasil a figura do chamado controle de convencionalidade¹. Este é análogo ao controle de constitucionalidade, já consagrado no Direito brasileiro. No entanto, o paradigma da análise de compatibilidade daquele são as convenções internacionais de direitos humanos, enquanto o deste é o texto constitucional.

Merece nosso destaque no que toca ao controle de convencionalidade que a este são aplicáveis as mesmas ferramentas jurídicas relativas ao controle de constitucionalidade²: a título exemplifi-

¹ [...] a Emenda Constitucional 45/2004, que acrescentou o § 3º ao art. 5º da Constituição, trouxe a possibilidade de os tratados internacionais de direitos humanos serem aprovados com um quorum qualificado, a fim de passarem (desde que ratificados e em vigor no plano internacional) de um status materialmente constitucional para a condição (formal) de tratados “equivalentes às emendas constitucionais”. Tal acréscimo constitucional trouxe ao direito brasileiro um novo tipo de controle à produção normativa doméstica, até hoje desconhecido entre nós: o controle de convencionalidade das leis. À medida que os tratados de direitos humanos ou são materialmente constitucionais (art. 5º, § 2º) ou material e formalmente constitucionais (art. 5º, § 3º), é lícito entender que, para além do clássico “controle de constitucionalidade”, deve ainda existir (doravante) um “controle de convencionalidade” das leis, que é a compatibilização da produção normativa doméstica com os tratados de direitos humanos ratificados pelo governo e em vigor no país. Em outras palavras, se os tratados de direitos humanos têm “status de norma constitucional”, nos termos do art. 5º, § 2º, da Constituição, ou se são “equivalentes às emendas constitucionais”, posto que aprovados pela maioria qualificada prevista no art. 5º, § 3º, da mesma Carta, significa que podem eles ser paradigma de controle das normas infraconstitucionais no Brasil (MENDES, 2005, p. 239 apud MAZZUOLI, 2009, p. 114).

² Ora, se a Constituição possibilita sejam os tratados de direitos humanos alçados ao patamar constitucional, com equivalência de emenda, por questão de lógica deve também garantir-lhes os meios que garante a qualquer norma constitucional ou emenda de se protegerem contra investidas não autori-

cativo, é plenamente viável imaginar a possibilidade de uma “ação de declaração de convencionalidade”. No entanto, estes métodos de controle concentrado de convencionalidade (ou seja, no âmbito do Supremo Tribunal Federal) apenas são cabíveis para as convenções aprovadas pelo rito do art. 5º, §3º da CF, por serem, além de *materialmente*, também *formalmente* constitucionais³. Os demais tratados, em que pese sejam materialmente constitucionais, por não o serem formalmente, carecem destes métodos de controle concentrado, hipótese em que poderá haver apenas controle incidental, pela via difusa, em análise a um determinado caso concreto.

Cumprir destacar, no entanto, que o entendimento de Mazzuoli – que adotamos neste artigo – diverge do entendimento do Supremo Tribunal Federal sobre a matéria. Isto porque, para o Pretório Excelso, as convenções internacionais de direitos humanos não aprovadas pelo rito do §3º do artigo 5º da CF (BRASIL, 1988) possuem status meramente supralegal (hierarquicamente superior às leis, mas inferior à Constituição)⁴. Para o autor, bem como para nós, os tratados internacionais relativos a direitos humanos têm status

zadas do direito infraconstitucional. Nesse sentido, é plenamente possível defender a possibilidade de ADIn (para eivar a norma infraconstitucional de inconvenção), de Adecon (para garantir à norma infraconstitucional a compatibilidade vertical com um tratado de direitos humanos formalmente constitucional), ou até mesmo de ADPF (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental) para exigir o cumprimento de um “preceito fundamental” encontrado em tratado de direitos humanos formalmente constitucional. Então, pode-se dizer que os tratados de direitos humanos internalizados pelo rito qualificado do art. 5º, §3º, da Constituição passam a servir de meio de controle concentrado (agora de convencionalidade) da produção normativa doméstica, para além de servirem como paradigma para o controle difuso (MAZZUOLI, 2009, p. 133).

³ Mas, também, pode ainda existir o controle de convencionalidade concentrado no Supremo Tribunal Federal, como abaixo se dirá, na hipótese dos tratados de direitos humanos (e somente destes) aprovados pelo rito do art. 5º, §3º, da Constituição (MAZZUOLI, 2009, p. 129).

⁴ Ver o voto-vista do Min. Gilmar Mendes do STF, no RE 466.343-1/SP, rel. Min. Cezar Peluso, julg. 03/12/2008, p. 20 (BRASIL, 2008).

constitucional independentemente do quórum qualificado de aprovação, sendo que apenas os tratados internacionais comuns teriam status supralegal. Neste sentido, Mazzuoli ensina que:

[...] os tratados internacionais comuns ratificados pelo estado brasileiro é que se situam num nível hierárquico intermediário, estando abaixo da Constituição, mas acima da legislação infraconstitucional, não podendo ser revogados por lei posterior (posto não se encontrarem em situação de paridade normativa com as demais leis nacionais). Quanto aos tratados de direitos humanos, entendemos que os mesmos ostentam o status de norma constitucional, independentemente do seu eventual quorum qualificado de aprovação. (MAZZUOLI, 2009, p. 748-776 *apud* MAZZUOLI, 2009, p. 121). A um resultado similar se pode chegar aplicando o princípio – hoje cada vez mais difundido na jurisprudência interna de outros países, e consagrado em sua plenitude pelas instâncias internacionais – da supremacia do direito internacional e da prevalência de suas normas em relação a toda normatividade interna, seja ela anterior seja posterior (VIGNALI, 1992, p. 420 *apud* MAZZUOLI, 2009, p. 121).

Considerados materialmente constitucionais todos os tratados internacionais de direitos humanos, é corolário deste entendimento que uma norma, para ser válida, deve possuir uma dupla compatibilidade material: tanto com a Constituição Federal quanto com as Convenções Internacionais de Direitos Humanos. Na hipótese de ser incompatível com o texto convencional, até poderá se tratar de norma vigente – se compatível com a CF – mas não será válida. É desta dupla análise de compatibilidade feita entre a norma analisada e o texto constitucional e as convenções internacionais de direitos humanos que se trata a chamada teoria da dupla compatibilidade material vertical⁵.

⁵ A primeira ideia a fixar-se, para o correto entendimento do que doravante será exposto, é a de que a compatibilidade da lei com o texto constitucional não mais lhe garante validade no plano do direito interno. Para tal, deve a

Destarte, para que uma norma seja válida no ordenamento jurídico brasileiro, deve estar em acordo com o texto constitucional, bem como com os tratados internacionais de direitos humanos aprovados pelo Brasil.

2.2 Convenções internacionais sobre direitos dos trabalhadores e os Direitos Humanos

Para diversos autores, as convenções internacionais de direito do trabalho da OIT são considerados tratados internacionais relativos a direitos humanos. Nas palavras de Gabriela Neves Delgado e Ana Carolina Paranhos de Campos Ribeiro (2013, p. 200, apud DELGADO; DELGADO, 2017, p. 67) “O Direito do Trabalho é uma das vertentes dos Direitos Humanos, cuja dimensão ética requer a aglutinação dos conceitos de dignidade, de cidadania e de justiça social”. Segue ensinando Godinho que:

Os direitos individuais e sociais trabalhistas, na qualidade de direitos humanos sociais, econômicos e culturais, acham-se também encorajados pela proteção mais ampla do Direito Internacional dos Direitos Humanos, estruturado ao longo do século XX, com forte ênfase a partir dos desdobramentos jurídicos e institucionais decorrentes das barbáries cometidas no contexto precedente à Segunda Guerra Mundial e durante seu desenrolar (DELGADO, 2017, p. 167).

lei ser compatível com a Constituição e com os tratados internacionais (de direitos humanos e comuns) ratificados pelo governo. Caso a norma esteja de acordo com a Constituição, mas não com eventual tratado já ratificado e em vigor no plano interno, poderá ela ser até considerada vigente (pois, repita-se, está de acordo com o texto constitucional e não poderia ser de outra forma) – e ainda continuará perambulando nos compêndios legislativos publicados –, mas não poderá ser tida como válida, por não ter passado imune a um dos limites verticais materiais agora existentes: os tratados internacionais em vigor no plano interno. Ou seja, a incompatibilidade da produção normativa doméstica com os tratados internacionais em vigor no plano interno (ainda que tudo seja compatível com a Constituição) torna inválidas as normas jurídicas de direito interno (MAZZUOLI, 2009, p. 115).

Da mesma forma entenderam os juízes participantes do XVIII Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat) realizado no ano de 2016. A Tese nº 10, aprovada pelos participantes, defende que as convenções internacionais do trabalho da OIT, quando ratificadas pelo Brasil, são espécies de tratados internacionais de Direitos Humanos (CAVALCANTE, 2016).

Com efeito, atualmente a figura do trabalho está intimamente ligada inclusive à ideia de dignidade da pessoa humana. Reflexo disto é que nas sociedades modernas capitalistas têm-se difundida a ideia de que “o trabalho dignifica o ser humano”. O labor também possui um cariz de universalidade, uma vez que – salvo raríssimas exceções – cada pessoa, pelo menos em algum momento de sua vida, assume a posição de empregada, ou seja, submete-se e é regida (e protegida) pelas normas e princípios trabalhistas. Tamanha é sua importância que o direito ao trabalho está previsto como um direito social na Constituição Federal, a par de outros direitos, tais como educação, saúde, alimentação, infância e proteção à maternidade.

Especialmente em países com grandes desigualdades sociais – como é o caso do Brasil – as normas protetivas do trabalhador são essenciais para que sejam garantidas condições mínimas no trabalho. Estas garantias são uma forma de concretização do direito à dignidade da pessoa humana, o que poderia ser chamado, no Direito Juslaboral, de algo como “direito à dignidade do empregado” – ou patamar mínimo civilizatório, visto sob o ângulo dos direitos de personalidade do obreiro, agregado aos direitos que envolvem saúde e segurança do trabalho.

Por estes motivos, sustentamos que as convenções internacionais de direito do trabalho da OIT devem ser consideradas, para todos os fins, como convenções relativas a direitos humanos. Desta forma, passam a ser enquadradas como materialmente constitucionais, na forma em que proposto por Valério Mazzuoli (2009).

2.3 Artigo 611-A, XII da CLT e a Convenção 148 da OIT

A Lei 13.467 (BRASIL, 2017) acrescentou à Consolidação das Leis Trabalhistas o art. 611-A que, em seu inciso XII, dispõe que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros [...] dispuserem sobre enquadramento do grau de insalubridade”. Considerando-se que sempre fora permitido dispor sobre o enquadramento do grau de insalubridade quando fosse para considerá-lo superior ao previsto na lei, é certo que o objetivo a que se presta tal dispositivo é o de permitir que seja negociado para aquém dos parâmetros legais.

No Brasil, a autoridade competente para fazer o enquadramento do grau de insalubridade era, até a edição da Medida Provisória 870 (BRASIL, 2019), o Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio das chamadas Normas Regulamentadoras (BRASIL, 1978). Com a redação da referida medida provisória, tal competência passa ser do Ministério da Economia, através da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. No tocante à insalubridade, a NR-15 (BRASIL, 2015) é a que regula a matéria. O enquadramento dos graus de insalubridade está previsto em seu item 15.2, enquanto o rol das atividades consideradas insalubres, e o grau de insalubridade que estas representam estão previstas nos Anexos 1 a 14 da referida Norma Regulamentadora. Assim, é correto afirmar que apenas o Ministério da Economia, através da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho é *autoridade competente* para definir o enquadramento de cada uma das condições laborais nos diferentes graus de insalubridade, bem como os limites de exposição.

No que toca à norma do art. 611-A, XII da CLT (BRASIL, 1943), em um primeiro momento esta parece ser compatível com a Constituição Federal, uma vez que o próprio texto constitucional prevê que aos sindicatos cabe a *defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos dos empregados*. No entanto, conforme susodito, as normas do ordenamento jurídico brasileiro não se sujeitam a apenas um, mas sim dois controles verticais de compatibilidade material. Há um outro paradigma jurídico com o qual devem estar adequa-

das, para além da Constituição Federal. Este segundo controle são justamente as convenções internacionais de direitos humanos.

Uma destas é a Convenção 148 (BRASIL, 1986) da Organização Internacional do Trabalho. Conforme já esclarecido anteriormente, em que pese não se trate expressamente de tratado sobre direitos humanos, tal convenção é materialmente caracterizável como tal. Partindo-se desta premissa, para que a norma contida no art. 611-A, XII da Consolidação das Leis Trabalhistas seja considerada válida esta não pode ser incompatível com nenhuma das disposições contidas no texto da supramencionada convenção da OIT. Dentre estas destaca-se o art. 8º deste tratado⁶, inserido no capítulo chamado “Medidas de prevenção e proteção”.

O ponto 1 do art. 8º define que “a *autoridade competente* deverá estabelecer os critérios que permitam os riscos da exposição à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho, e a fixar, quando cabível, com base em tais critérios, os limites de exposição” (BRASIL, 1986). A norma internacional estabelece que apenas a autoridade competente nacional poderá dispor sobre os critérios e a fixação de limites de exposição. Consequência disto é que o enquadramento das atividades como insalubres em grau mínimo, médio ou máximo apenas pode ser feito, no Brasil, pelo Ministério da Economia, através da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

Ocorre que o texto acrescido pela Lei 13.467 (BRASIL, 2017) usurpa esta competência do referido Ministério, ao permitir que os Sindicatos possam negociar estes enquadramentos. A título de exemplo, pela norma do art. 611-A, inciso XII, os sindicatos poderiam alterar o enquadramento do contato com óleos minerais para que passe a ser considerado como insalubre em

⁶ Art. 8º (1) A autoridade competente deverá estabelecer os critérios que permitam os riscos da exposição à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho, e a fixar, quando cabível, com base em tais critérios, os limites de exposição (BRASIL, 1986).

grau mínimo, em vez de grau máximo, como previsto na NR-15 (BRASIL, 2015).

Destarte, a referida norma afronta expressamente a disposição contida na Convenção 148 da OIT (BRASIL, 1986), na medida em que esta prevê que apenas a autoridade competente (o Ministério da Economia, na realidade brasileira) pode dispor sobre estes enquadramentos. Desta forma, de plano se demonstra que o artigo trazido pela reforma trabalhista pode até ser considerado vigente – uma vez que constitucional –, mas certamente não válido, pois manifestamente inconvençional.

Para além da inconvençionalidade supramencionada, a aplicabilidade da norma contida no art. 611-A, inciso XII da CLT acarretaria inevitavelmente uma situação de *aberratio finis legis*. Isto porque toda lei visa à manutenção da ordem social, bem como a garantia, efetivação e defesa dos direitos das pessoas. Um dos mais preciosos destes certamente é o direito à igualdade, previsto no art. 5º, *caput* da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

A norma contida no art. 611-A, XXI da CLT (BRASIL, 2017), caso aplicada, permitiria que um empregado exposto a determinado agente insalubre pudesse receber um adicional de insalubridade menor do que o recebido por outro empregado também exposto à mesma substância, em condições de trabalho similares. Esta diferenciação importaria manifesta ofensa ao direito constitucional à igualdade. Da mesma forma, a sensação de injustiça sentida pelo empregado prejudicado traria instabilidades no ambiente laboral e desconfianças jurídicas, que é justamente o que a lei deveria buscar evitar.

Parece-nos curioso que o legislador tenha assumido uma posição tão retrógrada no que toca à proteção do empregado, em evidente distanciamento e menoscabo a princípios do direito do trabalho, mormente o tuitivo. Esta alteração acaba por flexibilizar sobremaneira uma das normas de segurança do trabalho que abrange grande número de trabalhadores, na medida em que - conforme já susodito – sempre fora permitido negociar o adicio-

nal de insalubridade para que fosse mais benéfico ao empregado. Considerando-se a regra de hermenêutica *verba cum effectu sunt accipienda*, ou seja, de que a lei jamais contém palavras inúteis, parece-nos que o único objetivo da alteração trazida com o advento da Lei 13.467 (BRASIL, 2017) foi o de permitir a negociação para grau de insalubridade inferior ao definido pelo antigo Ministério do Trabalho e Emprego. Assim, tem-se que a norma do art. 611-A, inciso XII da CLT, além de inconvenção, pode indiretamente propiciar o surgimento de situações jurídicas indesejáveis. Mas este dispositivo trazido pela reforma trabalhista não é o único que pode ter estas mazelas jurídicas: pelo menos, quanto à insalubridade, ainda há que se falar do art. 394-A (BRASIL, 2017).

3 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE A GESTANTES: impactos da lei 13.467/2017 e suas consequências

O pagamento de adicional de insalubridade a gestantes é ponto sensível na legislação brasileira, seja pelas alterações recentes sofridas (e mesmo antes de haver a solidificação destas, houve nova redação implementada), seja pela urgência requerida pelo assunto, pois envolve a saúde da mãe trabalhadora e de seu bebê, em momento delicado da saúde de ambos.

Após pequeno escorço histórico, passaremos a analisar o texto e os impactos do art. 394-A da CLT.

3.1 Histórico: legislação brasileira e convenções internacionais

Se a questão concernente ao adicional de insalubridade é delicada por si só (uma vez que trata do desgaste inevitável à saúde do trabalhador e de sua – certamente insuficiente – compensação monetária respectiva), o tema ganha contornos sensivelmente mais drásticos quando se trata do pagamento às trabalhadoras grávidas e lactantes. A proteção ao trabalho da mulher obteve avanços significativos ao longo dos anos, tanto em espaço de ocupação quanto em regulamentação legal.

Em 1934, foi ratificada a Convenção 3 da OIT⁷. Apesar de definições que soam estranhas aos ouvidos contemporâneos⁸, a orientação internacional trouxe algumas diretivas importantes e necessárias, no que diz respeito à gestante e à lactante. Por exemplo, conforme a referida Convenção, a gestante não é autorizada a trabalhar por seis semanas, após o parto; ainda, pode deixar o trabalho, mediante a exibição de atestado médico que declare ser seu parto previsto em seis semanas, perceberá espécie de “indenização” para manutenção de si mesma e da criança, no parco período de afastamento.

No mesmo ano de 1934, a Constituição Brasileira (BRASIL, 1934) deu importante passo na direção da concretização dos direitos maternos, por assim dizer, às trabalhadoras, garantindo a elas assistência médica (art. 121, “h”) e três meses de licença-maternidade (art. 170, §10º). No entanto, a “Polaca”, imposta no ano de 1937, autorizou a desigualdade salarial entre os sexos, autorizando defasagem de 10% no salário das obreiras, se comparado aos homens atuando na mesma função (PRONI, 2012).

Felizmente, a Consolidação das Leis do Trabalho abandonou a malfadada ideia de “desequiparação salarial” autorizada pela Carta de 1937 (BRASIL, 1937) (e levada a cabo pelo Decreto-Lei 2.548/1940⁹), além de trazer capítulo integralmente dedicado às particularidades biológicas do trabalho feminino.

⁷ Denunciada em 1962, pelo Decreto 51.627/1962 (BRASIL, 1962).

⁸ Como por exemplo, o art. 2º, deveras esclarecedor em seus termos definidores de “mulher” e de “filho” - *toda a pessoa do sexo feminino, qualquer que seja a idade ou a nacionalidade, casada ou não*, e o termo “filho” designa, *“todo o filho, legítimo ou não”* (BRASIL, 1935). A Convenção 183 demonstra progresso nas palavras utilizadas: *“o termo mulher é aplicável a qualquer pessoa do sexo feminino, sem qualquer discriminação, e o termo criança se aplica a qualquer criança, sem discriminação alguma”* (tradução nossa) (INTERNATIONAL, 2000).

⁹ Art. 2º Para os trabalhadores adultos do sexo feminino, o salário mínimo, respeitada a igualdade com o que vigorar no local, para o trabalhador adulto do sexo masculino, poderá ser reduzido em 10% (dez por cento), quando forem, no estabelecimento, observadas as condições de higiene estatuídas por lei para o trabalho de mulheres (BRASIL, 1940).

Revedo a antiga Convenção 3 (BRASIL, 1935), a de número 103 (ratificada no ano de 1965) (BRASIL, 1966) traz artigos relacionados ao lapso temporal mínimo de licença-maternidade, impõe assistência médica à gestante e autoriza períodos de amamentação. Em 1974, seguindo orientações exaradas na dita convenção, foi promulgada a Lei 6.136 (BRASIL, 1974), a qual transferiu ao sistema de previdência social o ônus do pagamento referente ao período de licença.

Após tempo de certa estagnação acerca do tema no cenário nacional, a Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) surge como marco no que tange especialmente a questões relacionadas à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (art. 5º, I). A simples concepção de igualdade, em face dos princípios de interpretação constitucional da máxima efetividade e da força normativa, já seria suficiente para que esta noção fosse estendida a toda Constituição Federal (BRASIL, 1988); no entanto, o constituinte entendeu por bem reforçar a ideia de igualdade, no capítulo II, dedicado aos Direitos Sociais. Nos incisos XX e XXX (art. 7º), busca a atenuação das disparidades existentes entre as contratações femininas e masculinas, quando determina que seja realizada a proteção do mercado de trabalho da mulher, bem como proíbe a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Vale ressaltar, neste íterim, que certamente o escopo da norma constitucional não é o de tentar proporcionar o impossível; não se trata de fechar os olhos às evidentes diferenças biológicas entre os seres humanos, mas de proceder ao incentivo de práticas que não sejam discriminatórias – ou, caso estas existam, ocorram por motivos plenamente plausíveis e justificáveis.

Retomando o curso sobre as Convenções da OIT, em 1992 foi ratificada a Convenção 136 (BRASIL, 1994), cujo art. 11 veicula a proibição de emprego de mulheres grávidas e de mães em período de amamentação em trabalho que acarrete exposição ao benzeno ou produtos que contenham esta substância. No ano de 2001 foi editada a Convenção de número 184 (INTERNATIONAL, 2001), sobre saúde e segurança na agricultura; em seu art. 9º,

estabelece a obrigação de que as necessidades especiais das mulheres trabalhadoras em relação à gravidez, amamentação e saúde reprodutiva sejam consideradas.

Depreende-se, das normas até aqui elencadas, que tanto o ordenamento constitucional pátrio como as Convenções Internacionais são claras no sentido de que deve ser proporcionado à trabalhadora gestante/lactante distinto e significativo patamar de proteção no que toca principalmente ao vínculo empregatício em si, condições de assistência médica e na observação da melhor situação possível ao filho. Não poderia ser diferente, em uma sociedade que se propõe a ser justa, igualitária, promover a doutrina da proteção integral do menor, dentre outros tantos objetivos do Estado Brasileiro.

O art. 3º da Convenção 183 (INTERNATIONAL, 2000), que trata da saúde da trabalhadora, indica que cada membro, após consultar organizações representativas de empregadores e trabalhadores, deve adotar medidas adequadas para assegurar que mulheres grávidas ou lactantes não sejam obrigadas a realizar quaisquer labores que tenham sido considerados, pelas autoridades competentes, prejudiciais à saúde da mãe ou da criança.

Ainda que as Convenções 183 e 184 (INTERNATIONAL, 2000 e 2001) não tenham sido ratificadas pelo Brasil, certo que a observância de seus artigos deriva da mera participação no Organismo Internacional, pelo que não há prejuízo à sua utilização, como referência normativa, pelo presente estudo.

Assim, procederemos à análise dos artigos relativos ao trabalho de gestantes e lactantes em condições insalubres, dentro das inovações proporcionadas pela promulgação da Lei 13.467.

3.2 Artigo 394-A: problemas de uma redação supostamente benéfica

Em 2016, veio à luz no ordenamento a Lei 13.287/2016 (BRASIL, 2016), a qual dispôs que “a empregada gestante ou lactante será afastada, quanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre”.

A total proibição de trabalho e imediato afastamento, nos termos trazidos pelo art. 394-A, suscitou debate intenso sobre três pontos: o primeiro, sobre a generalidade (ante a imposição de retirada da trabalhadora da função, mesmo em atividades de baixo risco); o segundo diz respeito à falta de maleabilidade técnica (não prevê nenhuma espécie de medida para sanar a insalubridade, pois determina apenas o pronto afastamento); o terceiro é encontrado em sua baixa eficácia social, vez que em algumas profissões, como médicas e enfermeiras, torna-se inviável (SOUZA JUNIOR; SOUZA; MARANHÃO; AZEVEDO NETO, 2018, p. 163).

Com o texto atribuído ao dito artigo, pela reforma, temos que apenas em relação à gestante, permanece o afastamento para atividades insalubres em grau máximo – a partir do momento em que há comunicação do estado gravídico ao empregador, uma vez que a lei veda ao empregador a realização de exames com o intuito de verificar se a obreira está gestante (Lei 9.029/1995, BRASIL, 1995). Sobre o grau de insalubridade médio e mínimo, a prestação de serviços será interrompida tão somente quando apresentado atestado médico, emitido por profissional de confiança da trabalhadora. Em se tratando de lactante, se houver contato com agente insalubre de qualquer grau, também há necessidade apresentação de atestado médico recomendando o afastamento.¹⁰

Causa certa estranheza o caminho tomado pelo legislador, ainda que possamos imaginar alguma boa intenção, no sentido de aparar arestas da antiga lei (ou não tão antiga assim, uma vez que não chegou a completar três anos de vigência): em

¹⁰ Após a conclusão do presente trabalho, em 30/04/2019 o min. Alexandre de Moraes proferiu decisão em caráter liminar na ADI 5938/DF, para suspender a eficácia da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da CLT, inseridos pela lei 13.467/2017. O ministro entendeu, em cognição sumária, que os dispositivos em sua redação original estão em dissonância com os princípios da proteção à maternidade e da proteção integral da criança, irrenunciáveis e albergados pela CRFB aos artigos 6º caput, 7º XX e XXII e 227.

evidente inversão de avaliação técnica dos riscos ambientais, impõe à trabalhadora hipossuficiente a análise dos possíveis agentes insalutíferos aos quais está exposta, com a sua correspondente qualificação. Ainda, atribui à pessoa completamente estranha à relação de emprego e ao local da prestação de serviços a averiguação de todos os fatores envolvidos na relação de emprego – o que, por certo, pode impedir a correta avaliação sobre os riscos envolvidos.

Neste cenário, parece-nos haver desrespeito aos arts. 7º, XXII, 200, VIII e 225, *caput*, da Constituição da República, bem como à Lei 6.938/1981 (BRASIL, 1981), em seu art. 3º, pois segundo os dispositivos em tela, é dever do empregador o controle de riscos ambientais trabalhistas.

Outra delicada questão que emerge, quanto ao tema, diz respeito à própria dinâmica da relação de trabalho: receosas de perderem seu posto de trabalho (e fonte de sobrevivência), no momento em que há patente necessidade de pagamento de salário e certa fragilidade física, algumas trabalhadoras podem optar por continuarem a exercer suas atividades, embora tenham conhecimento dos malefícios que possam lhes ser causados. Com efeito, esta visão social sobre o artigo causa inquietações na doutrina. A título de exemplo, citamos Ana Amélia Mascarenhas Camargos:

Isso tem potencial ainda mais grave, pois pode ser criada uma situação de distinção entre duas mulheres gestantes ou lactantes dentro de um mesmo ambiente de trabalho, em que apenas uma se dispõe a laborar em condições insalubres, o que, sem dúvida, fragiliza muito a iniciativa da outra a quem seja, efetivamente, recomendado o afastamento. Muito mais equilibrado seria a criação de regras gerais e isonômicas aplicáveis a gestantes e lactantes que se encontram em condições equivalentes, sob um critério objetivo baseado em argumentos médicos e técnicos comprovados – mesmo que isso signifique alteração da antiga regra geral de afastamento em todo e qualquer caso

de trabalho insalubre de gestantes e lactantes (CAMARGOS; PILON; FEDERMANN; SANTOS, 2018, p. 67-70).

Sobre as inconsistências do 394-A, alerta Homero Batista Mateus da Silva:

[...] Por projeto de lei ou por medida provisória, é mais provável que caia por terra essa distinção bizarra entre os graus máximo, médio e mínimo, os quais, como explicamos, têm sua aplicabilidade mais complexa do que parece à primeira vista. Voltar-se-ia ao espírito da Lei 13.287/2016, ainda que com a redação afetada pela reforma, e seriam permitidas algumas exceções para a mulher atuar, mediante parecer médico, em ambientes de insalubridade média e mínima, seja durante a gestação, seja durante a lactação (SILVA, 2017, p. 65-66).

De fato, a Medida Provisória 808 (BRASIL, 2017), no pouco tempo em que vigorou, restabeleceu às gestantes a regência jurídica de outrora – ainda que sob duvidosa legalidade, quanto à supressão do pagamento do adicional respectivo.

Em face da caducidade sofrida, não teceremos maiores comentários à medida provisória, pois entendemos que esta não se mostra como instrumento utilizável, no momento, para resolução da celeuma apresentada, embora consista em alguma espécie de rumo, no futuro.

Listados de forma resumida os problemas trazidos pela reforma trabalhista, neste aspecto, defendemos que a norma seja submetida ao crivo do controle de convencionalidade, justamente para que a correta apuração das condições ambientais a que se encontram submetidas as trabalhadoras gestantes e lactantes possam entrar em consonância com as normas nacionais e internacionais que versam sobre o assunto. Ainda que as convenções já ratificadas não tratem da insalubridade em relação às grávidas de forma pontual, entendemos que a leitura destas diretivas, bem

como das leis internas e da Constituição Federal (BRASIL, 1988), permite a realização do controle de convencionalidade, a ser realizado pelo Supremo Tribunal Federal, no indubitável reforço da posição de força contramajoritária da Corte Constitucional.

Destacamos, por fim que, em face do parco período de vigência da lei até o presente momento, não foram encontradas decisões judiciais que adentrem ao ponto nodal deste artigo, razão pela qual deixamos de registrar o início do caminho a ser trilhado pela jurisprudência sobre o tema.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Interpretar é atividade que exige mais do que simples leitura do texto normativo, mesmo que seja atentamente feita, nas melhores acepções de sintaxe e semântica. Local, tempo e objetivo das palavras são fundamentais para total compreensão da escrita. Ainda mais se considerado que as palavras (assim como os sentimentos por elas emanados) não sofrem limites geográficos, não é demais – embora seja em algum grau poético – afirmar que a interpretação das normas jurídicas deve ir além do posto, da crueza do texto, para invocar princípios e objetivos do Estado Democrático de Direito.

Para os autores deste artigo, o controle de convencionalidade, na forma proposta por Valério Mazzuoli amolda-se plenamente aos ditames constitucionais vigentes no país. Ante o texto da Lei 13.467 (BRASIL, 2017), podemos afirmar, no que tange ao adicional de insalubridade, que entendimento consentâneo às balizas constitucionais apenas é realizado pelas lentes das Convenções Internacionais pertinentes. Dentro deste breve exame, buscamos apontar inconsistências da novel legislação, diante das instruções internacionais de proteção ao trabalho, considerada a dignidade da pessoa humana referência gravitacional¹¹ do ordenamento pátrio.

¹¹ Termo utilizado por CESÁRIO (2016).

Entendemos, pois, que a submissão das normas advindas com a Lei 13.467/2017 ao instituto do controle de convencionalidade, de maneira ativa e intensa, tem potencial de filtrar estes regramentos que destoam dos princípios trabalhistas que regem o Direito Juslaboral pátrio, bem como das normas oriundas das Convenções Internacionais relativas à matéria. Destarte, seriam afastadas do ordenamento jurídico as disposições que são prejudiciais aos trabalhadores, e que afrontam as bases teóricas e filosóficas que permeiam o campo do Direito do Trabalho.

Arrematamos com ideia de John Rawls:

A distribuição natural não é justa nem injusta; tampouco é injusto que as pessoas nasçam em determinada posição na sociedade. Esses fatos são simplesmente naturais. O que é justo ou injusto é a maneira como as instituições lidam com esses fatos (RAWLS, 1971, seção 17 apud SANDEL, 2012, p. 204).

Desta forma entendemos que é possível, a partir da aplicação plena e imediata do controle de convencionalidade, melhor permitir que as instituições concretizem o que as normas e princípios juslaborais abstratamente preveem.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1936]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 7 jan. 2019.

BRASIL. [Constituição (1937)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [1945]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em: 7 jan. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 7 dez. 2018.

BRASIL. **Decreto 423, de 12 de novembro de 1935**. Promulga quatro Projectos de Convenção, aprovados pela Organização Internacional do Trabalho, da Liga das Nações, por ocasião da Conferencia de Washington, convocada pela Governo dos Estados Unidos da America a 29 de outubro de 1919, pelo Brasil adoptados, a saber: Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto; Convenção relativa ao trabalho noctuno das mulheres; Convenção que fixa a idade minima de admissão das crianças nos trabalhos industriaes; Convenção relativa ao trabalho noctuno das crianças na industria. Brasília, DF: Senado Federal, [1935]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1253.htm. Acesso em: 21 jan. 2019.

BRASIL. **Decreto 1.253, de 27 de setembro de 1994**. Promulga a Conversão 136, da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Proteção contra os Riscos de Intoxicação Provocados pelo Benzeno, assinada em Genebra, em 30 de junho de 1971. Brasília, DF: Presidência da República, [1994]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1253.htm. Acesso em: 21 jan. 2019.

BRASIL. **Decreto 51.627, de 18 de dezembro de 1962**. Torna pública a denúncia, por parte do Brasil, da Convenção (nº 3) relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto, concluída em Washington, a 29 de novembro de 1919. Brasília, DF: Presidência da República, [1962]. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-51627-18-dezembro-1962-345297-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 21 jan. 2019.

BRASIL. **Decreto 58.820, de 14 de julho de 1966**. Promulga a Convenção 103 sôbre proteção à maternidade. Brasília, DF:

Presidência da República, [1966]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm. Acesso em: 21 jan. 2019.

BRASIL. **Decreto 93.413, de 15 de outubro de 1986**. Promulga a Convenção 148 sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1986]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D93413.htm. Acesso em: 20 jan. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei 2.548, de 31 de agosto de 1940**. Faculta a redução do salário-mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ: Câmara dos Deputados, [1940]. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=527642&id=14447118&idBinario=15709686&mime=application/rtf>. Acesso em: 7 jan. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm. Acesso em: 20 jan. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 11 dez. 2018.

BRASIL. **Emenda Constitucional 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2004]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm. Acesso em: 7 dez. 2018.

BRASIL. **Lei 6.136, de 7 de novembro de 1974**. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Brasília, DF: Presidência da República, [1976]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1970-1979/L6136.htm. Acesso em: 7 dez. 2018.

BRASIL. **Lei 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm. Acesso em: 7 jan. 2019.

BRASIL. **Lei 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 7 jan. 2019.

BRASIL. **Lei 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm. Acesso em: 7 dez. 2018.

BRASIL. **Lei 13.287, de 11 de maio de 2016**. Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1o de maio de 1943, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm. Acesso em: 7 dez. 2018.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo

Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943[...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 7 dez. 2018.

BRASIL. **Lei 13.655, de 25 de abril de 2018**. Inclui no Decreto-Lei 4.657, de 4 de setembro de 1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), disposições sobre segurança jurídica e eficiência na criação e na aplicação do direito público. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13655.htm. Acesso em: 7 dez. 2018.

BRASIL. **Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 21 jan. 2019.

BRASIL. **Medida Provisória 870, de 1º de janeiro de 2019**. Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.htm. Acesso em: 23 jan. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **NR-15 Atividades e Operações Insalubres**. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-15-atividades-e-operacoes-insalubres>. Acesso em: 23 jan. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria 3.214, de 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. São Paulo, SP:

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, [2011]. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P3214_78.html. Acesso em: 20 jan. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário 466343/SP**. Prisão Civil. Depósito. Depositário infiel. Alienação fiduciária. Decretação da medida coercitiva. Inadmissibilidade absoluta. Insubsistência da previsão constitucional e das normas subalternas. Interpretação do art. 5º, inc. LXVII e §§ 1º, 2º e 3º, da CF, à luz do art. 7º, § 7, da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica). Recurso improvido. Julgamento conjunto do RE 349.703 e dos HCs 87.585 e 92.566. É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito. Relator: Min. Cezar Peluso, 03 de dezembro de 2008. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em: 20 jan. 2019.

CAMARGOS, Ana Amélia Mascarenhas; PILON, Cristiane Claudino Rossi; FEDERMANN, Nathalia Murari; SANTOS, Luiz Eduardo Oliveira Porfírio dos. Trabalho da gestante e da lactante em atividades insalubres. *In*: MARTINEZ NETO, Aldo Augusto; BURMANN, Marcia Sanz; GALO, Thais (coord.). **Reforma trabalhista brasileira em debate**: grupo de estudos de direito. São Paulo: LTr, 2018. p. 67-70.

CAVALCANTE, Henrique Costa. Tese nº 10. Convenções internacionais do trabalho da OIT ratificadas pelo Brasil são espécies de tratados internacionais de direitos humanos: aplica-se hierarquia suprallegal, quando não forem ratificadas com quorum e rito das emendas constitucionais. *In*: CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 18, 2016, Salvador. **[Anais eletrônicos]**. Salvador: CONAMAT, 2016. Disponível em: <http://www.conamat.com.br/listagem-teses-aprovado.asp?ComissaoSel=3>. Acesso em: 20 jan. 2019.

CESÁRIO, João Humberto. A Constituição, as normas fundamentais do processo civil e do processo do trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**, v. 80, n. 2, p. 155-166, fev. 2016.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.79, n. 2, p. 199-219, abr./jun. 2013.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)**. Genebra, 15 de junho de 2000. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328. Acesso em: 20 jan. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **C184 - Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (nº 184)**. Genebra, 21 de junho de 2001. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312329:NO. Acesso em: 20 jan. 2019.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, v. 46, n. 181, p. 113-139, jan./mar. 2009.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. **Proteção constitucional à maternidade no Brasil: um caso de expansão da garantia legal**. 2012. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

SANDEL, Michael J. **Justiça**: o que é fazer a coisa certa. Tradução: Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**: análise da Lei 13.467/2017: artigo por artigo. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SOUZA JUNIOR, Umberto Souza de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney Stanis Moraes; AZEVEDO NETO, Planton Teixeira de. **Reforma trabalhista**: análise comparativa e crítica da Lei 13.467/2017 e da Medida Provisória 808/2017. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.