



UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS DE PALMAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

EDILEIDE BONFIM PEREIRA PINTO

**A MULHER GESTANTE E SUA FRÁGIL CONDIÇÃO FRENTE
ÀS RECENTES MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA, LEI 13.467/17.**

Palmas/TO

2019

EDILEIDE BONFIM PEREIRA PINTO

**A MULHER GESTANTE E SUA FRÁGIL CONDIÇÃO FRENTE
ÀS RECENTES MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA, LEI 13.467/17.**

Artigo foi avaliada(o) e apresentada (o) à UFT – Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas, Curso de Direito, para obtenção do título de Bacharel e aprovada (o) em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora

Orientadora: Prof^a Dra Maria Leonice Berezowski

Palmas/TO
2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

P659m Pinto, Edileide Bonfim Pereira.
A mulher gestante e sua frágil condição frente às recentes
mudanças na legislação trabalhista, Lei 13.467/17.. / Edileide Bonfim
Pereira Pinto. – Palmas, TO, 2019.
30 f.

Artigo de Graduação - Universidade Federal do Tocantins –
Câmpus Universitário de Palmas - Curso de Direito, 2019.

Orientadora : Maria Leonice da Silva Berezowski

1. Reforma Trabalhista. 2. Gestantes e Lactantes. 3.
Insalubridade. 4. Direito do Trabalho. I. Título

CDD 340

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de
qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que
citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime
estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

**Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da
UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).**



FOLHA DE APROVAÇÃO

EDILEIDE BONFIM PEREIRA PINTO

**A MULHER GESTANTE E LACTANTE E SUA FRÁGIL CONDIÇÃO
FRENTE ÀS RECENTES MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA, LEI
13.467/17**

Artigo foi avaliada(o) e apresentada (o) à UFT Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas, Curso de Direito para obtenção do título de Bacharel e aprovada (o) em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora.

Data de aprovação: 03, 12, 2019

Banca Examinadora

Prof.ª Dr.ª Maria Leonice Berezowski, UFT

Prof.ª Dr.ª Maria do Carmo Cota, UFT

Prof. Dr. Tarsis Barreto Oliveira, UFT

Palmas/TO, 2019

*Dedico este trabalho à minha amada filha
Cecília Maria que deu um sentido especial
ao meu viver.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus que me concedeu a vida e me abençoa todos os dias com o seu amor infinito.

Agradeço ao meu amado esposo e companheiro de vida, Victor Hugo que de forma especial e carinhosa me deu forças e coragem, me apoiando e incentivando nos momentos de dificuldades.

Sou grata aos meus queridos pais e ao meu irmão pelo apoio e incentivo que serviram de alicerce para as minhas realizações.

A todos os amigos que direta ou indiretamente participaram da minha formação, em especial a minha amiga Ingrid Andrade, grande incentivadora e parceira de todas as horas, o meu eterno agradecimento.

Sou grata a todos os professores que contribuíram com a minha trajetória acadêmica, especialmente a minha orientadora, Doutora Maria Leonice Berezowski pelo incentivo e dedicação, minha gratidão eterna por compartilhar seu conhecimento, o seu tempo e sua experiência.

RESUMO

A presente pesquisa trata-se de uma abordagem sobre a mulher gestante e lactante e sua vulnerabilidade em face da reforma trabalhista, principalmente no contexto do trabalho em condições de insalubridade, fator altamente prejudicial à trabalhadora e à sua prole, tendo como objeto dessa pesquisa a trajetória da mulher dentro do contexto laboral, suas lutas e conquistas alcançadas e os reflexos da atual legislação trabalhista. As alterações advindas com a Lei nº 13.467/2017 impactou negativamente a vida e a saúde ocupacional de empregadas gestantes e lactantes. Conforme a previsão dos dispositivos 394-A e 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ambos receberam uma nova redação no que tange o trabalho da mulher gestante e lactante em ambientes insalubres. Esse artigo tem como objetivo demonstrar que essas alterações legislativas resultaram em um inegável retrocesso social, uma vez que ferem direitos fundamentais das mulheres, tais como o direito à saúde, ao trabalho, à proteção, à maternidade. A metodologia utilizada foi a pesquisa exploratória por meio de levantamento bibliográfico e análise à Lei 13.467/2017 em consonância com a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis Trabalhistas e recentes posicionamentos do Supremo Tribunal Federal, que inclusive julgou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5938) declarando a inconstitucionalidade do trecho da reforma trabalhista que permitia a mulher em fase de amamentação e gestação no exercício de atividades insalubres.

Palavras-chave: Gestantes e lactantes, Insalubridade, Reforma Trabalhista e Vulnerabilidade.

ABSTRACT

The present research is upon an approach about the pregnant and the lactating woman and their vulnerability on account of the labor reform, mainly in the conditions of insalubrity at the work context, which is a highly prejudicial factor to the working woman and her prole, having as an object to this research the woman's trajectory inside the labor context, her struggles and achievements and the reflexes of the current work legislation. The modifications from the Law nº 46.467/2017 negatively impacted the life and occupation health of actively working pregnant and lactating women. According to the reading from the articles 394-A and 611-A from the Consolidated Labor Laws, both received a new redaction in reference to the work of the pregnant and lactating woman in unhealthy environments. This thesis has as a goal to demonstrate that modifications to the legislation resulted in an undeniable social setback, since women's fundamental rights, as the right to health, work, protection, and maternity. The methodology used was the exploratory research through the bibliographic collection of data and the analysis upon the Law nº 16.467/2017 in consonance with the Federal Constitution of 1988, the Consolidated Labor Laws and recent stances from the Supreme Federal Court, who also judged the Direct Action of Unconstitutionality (DAU 5938) declaring the unconstitutionality of the fragment of the labor reform who allowed the woman in lactating and pregnancy phase to work in unhealthy activities.

Key-words: Pregnant and lactating women, insalubrity, Labor Reform and Vulnerability.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADI - Ação Direta de Inconstitucionalidade

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

MP - Medida Provisória

TEM - Ministério do Trabalho e Emprego

NR - Normas Regulamentadoras

STF - Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	11
3 GARANTIAS CONSTITUCIONAIS, RECONHECIMENTO E PERSPECTIVAS SOBRE A ATUAÇÃO DA MULHER QUE TRABALHA NA CONTEMPORANEIDADE	15
4 A TRABALHADORA GESTANTE E LACTANTE NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, LEI 13.467/17	18
CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS.....	26

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Lei nº 13.467/2017, sancionada em 13 de julho de 2017 pelo Presidente Michel Temer, passando a vigorar em 11 de novembro do mesmo ano, trazendo em seu bojo diversas alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e aos direitos trabalhistas respectivamente.

As novas regras advindas com essa reforma segundo o governo da época têm como objetivo minimizar os efeitos da crise, estimulando a economia, aumentando o número de empregos e modernizando as relações de trabalho.

Consoante às mudanças trazidas pela nova legislação, vale mencionar que a mesma trouxe alterações significativas para o trabalho da mulher. Palco de diversas críticas, a redação da Lei 13.467/17 impactou fortemente na vida das mulheres gestantes e lactantes, principalmente no que diz respeito à saúde e segurança do trabalho.

Os dispositivos 394-A e 611-A da CLT sofreram alterações e ganharam nova redação a partir da reforma trabalhista, passando a flexibilizar a proibição de gestantes e lactantes para o exercício de atividades insalubres, e privilegiar a supremacia do negociado em detrimento do legislado, permitindo que sejam negociados os níveis de insalubridade.

Os dispositivos em questão, assim como a reforma como um todo foram intensamente criticados, e desencadeou questionamentos legais, constitucionais e principiológicos.

Sendo assim, pretende-se abordar o tema, especificamente no que diz respeito à mulher gestante e lactante e sua vulnerabilidade em face da reforma trabalhista, principalmente no contexto do trabalho em condições de insalubridade, fator altamente prejudicial à trabalhadora quanto a sua prole, tendo como objeto dessa pesquisa a trajetória da mulher dentro do contexto laboral, suas lutas e conquistas alcançadas e os reflexos da atual legislação trabalhista.

Nesse sentido, pretende-se fazer uma abordagem dos impactos dessa alteração legislativa na vida e saúde das trabalhadoras, evidenciando a frágil condição de gestantes e lactantes com o advento da Lei 13.467/2017 uma vez que esses novos dispositivos ferem claramente os direitos fundamentais e viola princípios

constitucionais como o da dignidade da pessoa humana e o da vedação ao retrocesso social.

Será utilizado o método de pesquisa exploratória que tem por objetivo proporcionar maior aproximação com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Para tanto, será feito um levantamento bibliográfico, análise da Lei 13.467/2017 em consonância com outras fontes que darão base ao assunto abordado, tais como Constituição Federal, Consolidação de Leis do Trabalho e afins, consultas de artigos científicos, obras e autores consolidados sobre a temática, e recentes posicionamentos do Supremo Tribunal Federal (STF).

O presente artigo será dividido em três tópicos e desta forma se terá no tópico dois, um retrospecto da evolução do Direito do trabalho com especial atenção a inserção da figura feminina no mercado de trabalho. Em seguida, no tópico três será feita uma abordagem da constitucionalização dos direitos femininos no que tange a proteção e promoção da saúde e maternidade e por fim, o tópico 4 e último tópico tem-se a pretensão de apresentar os pontos sensíveis alterados pela reforma trabalhista no que diz respeito a saúde das mulheres gestantes e lactantes.

Desta forma intenta-se fomentar a disseminação do tema, bem como suscitar a discussão sem se ausentar da preocupação em preservar não só a tutela dos direitos das trabalhadoras gestante e lactantes, bem como os princípios norteadores do Direito do Trabalho.

2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O trabalho constitui a essência e faz parte da história dos homens desde os tempos antigos. Quando a força de suas próprias mãos era utilizada como meio de sobrevivência desde os primórdios quando se alimentavam se protegiam e supriam suas necessidades.

Atualmente muito se fala que o trabalho dignifica o homem, no entanto ao trilhar numa linha do tempo desde a sua origem entende-se claramente que nem sempre foi assim. É aquilo que a geração de hoje tem o mérito de chamar de Direito do Trabalho, sofreu em muitas ocasiões mudanças substanciais. É de grande relevância traçar os acontecimentos históricos desse ramo do direito para que se possa conhecer sua origem, seu desenvolvimento e compreender tamanha evolução.

Consoante às palavras de Martins (2000, p.168), “é impossível compreender o Direito do Trabalho, sem conhecer o seu passado”, visto que este é um ramo do Direito muito dinâmico e suas modificações estão ligadas às questões econômicas.

A publicação da Lei Áurea assinada em maio de 1888 pela princesa Isabel, responsável pela abolição da escravatura no Brasil marca o nascimento do direito do trabalho no país. Até a promulgação dessa lei não existia nenhuma regulação nas relações de trabalho, posto que se tratava de uma relação entre um proprietário e objeto dessa propriedade, ou seja, os escravos não eram sujeitos de qualquer direito.

Surge a partir da abolição da escravatura, uma grande massa de pessoas colocando o seu trabalho a disposição, e com isso a necessidade de serem reguladas tais relações.

Alude Sergio Martins (2000, p.169) que “a primeira forma de trabalho a ser lembrada é a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa não tendo quaisquer direitos muito menos trabalhista”.

O período entre 1888 e 1930 contribuiu significativamente com o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil, por seus diversos avanços tais como a nova Constituição de 1891 quando promulgada passa a permitir a liberdade de associação e o trabalho livre assalariado. A publicação do Código Civil de 1916 onde as relações de prestação de serviços foram regulamentadas por meio de contratos de locação de mão de obra.

Esse período é caracterizado pelos movimentos operários oriundos principalmente de influência dos imigrantes europeus que trouxeram consigo um histórico de lutas, culminou em 1930 com os decretos de Getúlio Vargas, “a fase da institucionalização do Direito do Trabalho”, com a criação do Ministério do Trabalho, época de grande relevância para a história do direito do trabalho posto que a partir de então diversos direitos trabalhistas são garantidos constitucionalmente. (DELGADO, 2017, p.119).

Em 1934 normas específicas de Direito do Trabalho foram inseridas pela primeira vez em uma constituição, as quais passam a tutelar, direitos como salário mínimo, férias remuneradas, jornada máxima de trabalho, isonomia de salário.

Em continuidade a esse retrospecto vale destacar que no ano de 1937, as reivindicações coletivas de direitos sofre uma repressão visto que a Carta Constitucional de 37 institui a unicidade sindical e proíbe o exercício de greve considerando os como recursos antissociais e nocivos a economia. No entanto a constituição de 1946 reestabelece direitos assegurados pela constituição de 1934.

O ano de 1943 é considerado também um grande protagonista na história dessa evolução através do Decreto de Lei 5.452/43 quando surge a Consolidação das Leis Trabalhistas. Documento este de suma relevância visto que consubstancia todas as leis referentes às relações de trabalho em um único corpo jurídico. Por fim, com a promulgação da Constituição de 1988, houve um resgate da dignidade da pessoa humana, constituindo basicamente todos os direitos primordiais do trabalhador.

Nesse contexto de evolução histórica do direito do trabalho é mister salientar a trajetória da mulher diante deste cenário marcado de grandes conquistas, avanços e também de permanências. Assim como o próprio Direito do Trabalho que passou por um processo de evolução embora ainda em fase de consolidação, é fruto de revoluções sociais ocorridas por volta do século XX, a partir da primeira Guerra Mundial com a inserção da figura feminina no mercado de trabalho.

A princípio a mulher era tida apenas como um objeto de servidão, procriação e submissão, inseridas num modelo de família patriarcal, estigmatizadas e rotuladas como “mulher esposa” e “mulher mãe” e incumbidas somente à atividades domésticas e familiares. O ordenamento jurídico não a contemplava como sujeito de direitos. (GLITZ, 2018, p.12).

No período de industrialização do país, cresce significativamente a utilização da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho de forma mais acessível ao empregador, aproveitadas em larga escala devido aos baixos salários que lhes eram atribuídos. Numa condição de exploração, má remuneração e exaustivas jornadas de trabalho, a mulher ingressa no mercado de trabalho como mão-de-obra barata justificada à época por um caráter complementar e subsidiário ao sustento familiar.

A história da mulher é marcada de lutas e resistências impulsionadas por movimentos sociais, que muito embora houvesse conquistado um espaço dentro do mercado de trabalho, questionava-se também o seu papel dentro da sociedade. Esses movimentos resultaram na criação de textos legais inspirados pela Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão incorporados nas constituições.

A primeira constituição que tratou dos direitos trabalhistas da mulher foi a de 1934, responsável por avanços significativos no que tange a proteção da mulher e uma tímida promoção à maternidade, também veda a desigualdade de salários entre homens e mulheres. Contudo nem só de avanços viveu àquelas que lutavam por equidade, a Constituição de 1937 deixa de tutelar a isonomia do salário entre os

gêneros permitindo então que a remuneração da mulher fosse menor do que a dos homens.

Promulgada a Constituição de 1988, diversos direitos trabalhistas femininos foram consagrados e que somados a regulamentação da CLT oportunizou uma ascensão social e contribuiu para emancipação das mulheres. No entanto extremamente é necessário frisar que muito se conquistou por meio da força e persistência feminina.

Destarte, é imprescindível mencionar que a luta feminina deva persistir, dado que a ocupação feminina no ambiente laboral ainda encontra percalços e desafios, posto que questão de gênero sempre foi uma barreira para a evolução da mulher no mercado de trabalho.

Hoje a sociedade e a mão de obra se encontram envolvidas num emaranhado de disparidades. Diferenças trazidas à tona por um turbilhão de motivos produzidos pela própria sociedade, uns atrelados a outros, resultando também em aviltantes modificações, principalmente econômicas e sociais. A esfera do trabalho não se isentou deste fenômeno cultural, social, econômico que traz tantas transformações. Tem-se então, a mundialização, esta que é observada, discutida e vivenciada, pois irradia e alcança todos os setores existentes no seio da sociedade.

A precariedade que se instala às situações de emprego, subemprego, desemprego não deixa margens para se vislumbrar o crescimento vinculado ao trabalho no mundo globalizado. A mundialização está mais preocupada com metas e objetivos fáticos e não denota interesse à relação que pode se estabelecer por via do binômio empregado/empregador, de forma garantidora ao empregado principalmente, como apregoa o Princípio da Proteção.

Nesse contexto, conforme assinala Antunes (2000 apud SILVA; CAVAINAC, 2018, p.04):

a classe trabalhadora se torna cada vez mais diversificada, heterogênea e fragmentada, compreendendo não apenas os trabalhadores produtivos, que produzem diretamente a mais-valia e participam diretamente do processo de valorização do capital, mas também os trabalhadores improdutivo, aqueles cujas formas de trabalho são utilizadas como serviço, seja para uso público o para o capitalista, e que não se constituem como elemento diretamente produtivo, como elemento vivo do processo de valorização do capital e de criação de mais-valia". (ANTUNES, 2000, p. 102 apud SILVA; CAVAINAC 2018, p.04).

O capitalismo trouxe e traz consequências drásticas no campo do trabalho e conseqüentemente mudanças na esfera pessoal do trabalhador. O capitalismo não respeita e nem é contido por barreiras, ele adentra quaisquer ramo que seja de atuação dentro desta sociedade. Sua estrutura traz inconsistências e necessita de ajustes, novas posturas tendem a serem adotadas para que se alcance certo equilíbrio ao trabalho/capitalismo (SILVA; CAVAIGNAC, 2018, p.11).

3 GARANTIAS CONSTITUCIONAIS, RECONHECIMENTO E PERSPECTIVAS SOBRE A ATUAÇÃO DA MULHER QUE TRABALHA NA CONTEMPORANEIDADE

A luta feminista tornou as mulheres sujeitos de direito, sem vínculo jurídico com a figura masculina da antiga cultura patriarcal (pai ou marido), e permitiu a elas acesso ao estudo, voto, trabalho e vida social.

Embora sejam muitos os desafios que as mulheres ainda enfrentam para que seus direitos sejam efetivados, hoje a concepção dos direitos humanos significa um acesso universal às condições mínimas de cidadania independentemente de raça, sexo, idade ou religião (LOPES, 2016, p.428).

O Decreto n. 21.417-A de 1932 foi uma das primeiras leis de proteção à trabalhadora e regulava as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Atuou à época como um mecanismo de promoção e proteção dos direitos das mulheres, tais como direito a saúde, a maternidade.

Esta norma vedava o carregamento de peso superior ao estabelecido, proibia que sua exposição a ambientes perigosos e insalubres, garantia às gestantes um descanso obrigatório de quatro semanas antes e após o parto, duas semanas em casos de abortos não criminosos, auxílio durante este afastamento, estabilidade, intervalos no período do aleitamento e a faculdade de romper qualquer contrato de trabalho caso fosse prejudicial à sua gestação.

O texto do Capítulo III da CLT teve forte influência do decreto supracitado, e atualmente disciplina a proteção do trabalho da mulher. No que tange ao direito a saúde o artigo 389 versa sobre medidas de higiene nos locais de trabalho com os critérios a serem adotados como iluminação, ventilação, instalação de bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários, vestiários com armários individuais, recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais.

Ademais, a fim de proteger a integridade física das mulheres preconiza o artigo 390:

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.
Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Segundo Brito (2017, p. 27) a Constituição da República de 1988 no intuito de assegurar o direito à maternidade, incumbiu ao Estado o dever de realizar medidas de proteção não apenas voltadas às gestantes, mas, também ao nascituro. Sendo que a estabilidade da gestante e a licença maternidade são consideradas princípios bases da proteção à maternidade, garantidos constitucionalmente.

Neste sentido o artigo 6º da Constituição Federal elenca como direitos sociais a proteção à maternidade e à infância, prevê o artigo 7º da Carta Magna a garantia de licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias e veda ainda o artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) de 1988 a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Essas garantias também previstas na CLT foram estendidas às mães adotivas conforme disciplina a Lei nº 10.421 de 2002, em 2006 às empregadas domésticas por meio da Lei nº 11.324, também às mulheres que engravidassem no período de aviso prévio ou durante um contrato com prazo determinado como preceitua a Lei n.º 12.812 de 2013. Em 2008 com a publicação da lei nº 11.770 fora criada o Programa da Empresa Cidadã a qual mediante concessão de incentivo fiscal, prorrogava por 60 dias o período de licença maternidade.

Consoante às palavras de Brito (2017, p.28) a referida ampliação dos direitos da mulher foi importante para aumentar a qualidade de vida do bebê e da gestante, após o parto.

Conquistando cada vez mais o mercado de trabalho, a trabalhadora da contemporaneidade segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) nas últimas três décadas, dobraram sua participação no mercado de trabalho e representam cerca de quarenta por cento da população economicamente ativa do país (ARAÚJO, 2017.p.09).

O empoderamento feminino da trabalhadora contemporânea é fruto de movimentos sociais idealizados e liderados por mulheres que aspiravam uma transformação de sua situação na sociedade. Neste condão aduz Maluf e Kahhale (2010, p.172) que “foram inegáveis os sinais de mudanças significativas, e até mesmo revolucionárias, nas expectativas das mulheres sobre elas mesmas e nas expectativas do mundo sobre o lugar delas na sociedade”.

Casar, permanecer solteira, divorciar-se, ter filhos ou não ter, se profissionalizar, ingressar no mercado de trabalho ou dedicar-se exclusivamente ao lar são situações que as mulheres atuais podem escolher com liberdade e autonomia. Isso só é possível hoje graças ao histórico de lutas, de garra das mulheres que gradativamente vem quebrando paradigmas e batalham em busca de sua dignidade.

Em consonância aludem Costa e Androsio ([2010], p.2);

Devido às mudanças ocorridas ao longo dos anos na vida da mulher tanto no sentido profissional quanto no pessoal, a mulher hoje em dia tem sido mais independente, mudando os hábitos que lhes eram impostos pelo marido, sociedade e pela própria família, onde a sociedade impulsionava os pais a ensinarem às mulheres, desde pequenas, que elas deveriam casar-se para cuidar dos filhos, da casa e do marido. (COSTA; ANDROSIO [2010], p.02).

Ressalta-se que “a inserção da mulher no mercado de trabalho e sua luta por direitos iguais aos dos homens, é fruto das mudanças ocorridas principalmente na família”, embora ainda sejam vítimas de preconceitos, desigualdades salariais, assédio moral e sexual. “[...] a mulher obteve muitos ganhos como o sentimento e a realização de está inserida no mercado de trabalho obtendo sua individualidade e seu espaço”. (COELHO, 2002 apud COSTA; ANDROSIO, [2010], p.08).

Neste diapasão Pedro e Guedes (2010, p.08) assinala:

Cabe, enfim, considerar que as políticas de gênero não ultrapassam os movimentos sociais, ao contrário mostram a importância da atuação desse movimento no que, tange ao protagonismo dos sujeitos sociais. Apesar das grandes conquistas femininas no último século, sobretudo estas legais que apresentamos, ainda há muito que fazer para que se finde o quadro de submissão feminina. É fundamental que o Estado invista cada vez mais nas Políticas Públicas voltadas para mulheres, e que o protagonismo do movimento feminista amplie a presença das mulheres na cena pública na luta pela garantia de direitos conquistados e ampliação de novos direitos. Trata-se, entretanto, de um movimento que não se consolida à revelia da construção do conceito de gênero, uma conquista das mulheres, mas sim na consolidação das mulheres enquanto sujeitos sociais e protagonistas de sua história. (PEDRO; GUEDES, 2010, p.08)

A mulher contemporânea vive sob uma perspectiva de ascensão em todos os aspectos de suas vidas, todavia, é preciso valorizar tudo aquilo que já foi construído e persistir constantemente até que a igualdade de gênero seja alcançada e todas as formas de violências e discriminações superadas.

4 A TRABALHADORA GESTANTE E LACTANTE NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, LEI 13.467/17

O meio ambiente do trabalho é o local onde o ser humano obtém renda para sua subsistência e de sua família e trata-se do ambiente de responsabilidade do empregador. A poeira, as temperaturas altas e/ou baixas, os gases, os produtos tóxicos, o regime de trabalho, as irradiações, os ruídos entre outros são alguns dos fatores responsáveis por afetar e comprometer as condições ambientais. (BARROS, 2016, p.701-702).

A concepção de meio ambiente do trabalho equilibrado segundo Fiorillo (2005, apud BELTRAMELLI NETO, 2017, p.186) consiste em um meio salubre onde não há a presença de agentes que comprometam a segurança físico-psíquica dos trabalhadores.

De acordo com o ordenamento jurídico brasileiro no campo do direito trabalhista, o termo insalubridade é utilizado para definir o ambiente de trabalho que expõe o empregado a agentes danosos à saúde. Quando existente nestes ambientes agentes químicos, físicos e biológicos, acima dos limites fixados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Assim, aduz o artigo 189 da CLT:

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

Neste condão afirma Viveiros (2018, p.135):

Em regra, a insalubridade é detectada em locais onde os empregados estão sujeitos a exposição de agentes químicos ou poluentes, sempre caracterizados por meio de fiscalização por técnicos e peritos especializados em higiene e segurança do trabalho. É fundamental que se observe o tempo em que os empregados ficam expostos a essas condições e os riscos causados à saúde nessas atividades. (VIVEIROS, 2018, p.135)

Elaboradas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as Normas Regulamentadoras nº 15 foram instituídas pela Portaria nº 3.214 de 08 de junho de 1978, popularmente conhecidas como NR-15, dispõe em seus anexos os agentes insalubres e “trata sobre os parâmetros técnicos referentes à caracterização e à classificação das atividades insalubres, estipula limites de tolerância e o adicional devido para cada caso” (BORGES, 2018, p.699).

Faz jus ao adicional de insalubridade os trabalhadores que laboram nessas condições nocivas a saúde, os graus de insalubridade são classificados em níveis mínimo, médio e máximo e assegura ao empregado o recebimento de 10%, 20% e 40% do salário base respectivamente, nesse sentido aduz o artigo 192 da CLT:

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 classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

A Lei nº 13.467/2017, também chamada de Reforma Trabalhista, com o objetivo de combater o desemprego e a crise econômica no país, promoveu algumas alterações na CLT no que concerne às normas especiais de tutela do trabalho inclusive às regras de proteção à mulher. Sancionada em 13 de julho de 2017, pelo Presidente da República, Michel Temer, essa reforma “trouxe uma mudança significativa com relação à insalubridade”. (BORGES, 2018, p.711).

Em maio de 2016 a Lei nº 13.287 acrescentou o dispositivo 394-A à CLT, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres, devendo ser remanejadas para um meio salubre, afim de assegurar a proteção da mulher e de sua prole. Cabe aqui ressaltar que independentemente do grau de insalubridade as mulheres que se encontrassem nessas condições especiais fazia jus a essa proteção.

No entanto, com o advento da Reforma Trabalhista esse dispositivo ganhou a seguinte redação:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:
I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

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

§ 1º

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 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 de salário-maternidade, nos termos da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento."

A partir da nova redação, a legislação trabalhista passou a permitir que gestantes laborassem em condições insalubres em grau médio e mínimo, as lactantes em qualquer grau de insalubridade, e conforme a alteração desse dispositivo essas mulheres só serão afastadas dessas atividades mediante a apresentação de um atestado médico.

Essa nova disciplina caracteriza uma terrível ameaça à proteção da vida e da saúde da gestante e do nascituro. Considerando que o trabalho de grávidas e lactantes em ambientes insalubres, afeta tanto quanto a trabalhadora e os recém-nascidos, que são expostos antes do nascimento á agentes contaminantes de adoecimento.

Essas alterações foram alvo de intensas críticas, para Beltramelli (2017, p.192) “denota claro retrocesso na salvaguarda jurídica da vida e da saúde da gestante e do nascituro ao inverter uma presunção absoluta de dano.”, o novel artigo viola princípios como o da dignidade da pessoa humana, da vedação ao retrocesso, fere direitos fundamentais e gera insegurança jurídica à mulher num momento de intensa vulnerabilidade, nesse sentido destaca Oliveira e Pinto (2018, p.08):

O interessante é que o princípio da dignidade da pessoa humana e da condição mais benéfica são desrespeitados por uma legislação restritiva e burocrática como a da Reforma Trabalhista. Isso ocorre porque antes, a mulher gestante necessitava apenas demonstrar o seu estado gravídico que automaticamente já estava afastada do ambiente de trabalho, porque era presunção jurídica absoluta de que a mesma laborando em ambientes insalubres ou perigosos estaria exposta a risco para sua saúde e a de seu feto em formação que também necessita de cuidados máximos (OLIVEIRA; PINTO, 2018, p.08).

Conclui-se que a legislação trabalhista no bojo da reforma, fragiliza a proteção à saúde, à maternidade, à infância, ferindo direitos fundamentais garantidos constitucionalmente, uma vez que “ao invés de atuar na redução de riscos à saúde” das gestantes, lactantes, do feto e da criança que está em fase de amamentação e nutrição, “potencializa esses riscos, principalmente se for considerada a dificuldade de obtenção de um atestado médico para que a trabalhadora se afaste dessas atividades.” (RAFAGNIN, 2019, p.238).

Além disso, o dispositivo 611-A da CLT também recebeu uma nova redação, segundo o novo texto legal as convenções e os acordos coletivos de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre enquadramento do grau de insalubridade, estabelecendo o negociado sobre o legislado. Essas disposições segundo Assis (2017, p.221):

[...] as disposições constantes no artigo 611-A da CLT se revelam como afrontosas ao princípio da vedação ao retrocesso social, posto que a inovação legislativa somente deveria ocorrer para beneficiar os trabalhadores, haja vista que tendo havido o processo de constitucionalização dos direitos trabalhistas, qualquer proposta de alteração das normas infraconstitucionais tendente a abolir, reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores importa em violação ao artigo 7º da Constituição Federal (ASSIS, 2017, p. 221).

Em 14 de novembro de 2017, foi publicada a Medida Provisória 808/17, que promoveu alterações em pontos sensíveis da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). No tocante às gestantes, essas deveriam ser afastadas de atividades insalubres em qualquer grau enquanto perdurasse tal condição especial, exercendo suas atividades em local sadio, sem a percepção do adicional de insalubridade, portanto.

Essa Medida Provisória (MP) também realizou alterações ao inciso XII do art. 611-A, consoante a palavras de Borges (2018, p.715):

A Medida Provisória nº 808/2017 alterou o inciso XII do art. 611-A, determinando que a negociação coletiva respeitasse na integralidade as normas de saúde e as normas regulamentadoras do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. (BORGES, 2018, p.715).

Enquanto vigente, a MP produziu efeitos jurídicos válidos e amparados legalmente, todavia, decorridos o prazo previsto, como não foi submetida à aprovação pelo Congresso Nacional perdeu sua validade em 23 de abril de 2018.

A alteração do art. 394-A promovida pela lei 13.467/2017 desencadeou diversas polêmicas e discussões. Em dezembro de 2018 foi enviado ao Supremo Tribunal Federal parecer sobre a propositura da Ação Direta de Inconstitucionalidade, ADI 5938, com pedido de medida cautelar, ajuizada pela Confederação Nacional de Trabalhadores Metalúrgicos, postulando a declaração de inconstitucionalidade parcial do art. 394-A—II e III inseridos pela reforma trabalhista.

Segundo a Confederação Nacional de Trabalhadores Metalúrgicos, entidade autora da ação, a nova redação do dispositivo em questão despreza as proteções atribuídas à maternidade, à gestação, à saúde, à mulher, ao nascituro, aos recém-nascidos, ao trabalho e ao meio ambiente de trabalho equilibrado, além de violar a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o objetivo fundamental da República de erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais e regionais, desprestigia a valorização do trabalho humano, deixa de assegurar a existência digna, afronta a ordem social brasileira e o primado do trabalho, bem-estar e justiça sociais e o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, também de violação do princípio da proibição do retrocesso social. (ALMEIDA; FURMAN, 2019).

O ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal, deferiu a liminar na ADI 5938 e suspendeu a eficácia da norma que admitia a permanência de trabalhadoras grávidas e lactantes no exercício de atividades insalubres em algumas hipóteses.

Essa decisão liminar teve como resultado a decisão definitiva, onde o Plenário do Supremo Tribunal Federal, por maioria de votos, julgou procedente a ADI em questão. Em 29 de maio de 2019, declarou inconstitucional, a regra implementada pela Reforma Trabalhista que autorizava o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres.

Ementa: Direitos Sociais. Reforma Trabalhista. Proteção Constitucional À Maternidade. Proteção Do Mercado De Trabalho Da Mulher. Direito À Segurança No Emprego. Direito À Vida E À Saúde Da Criança. Garantia Contra A Exposição De Gestantes E Lactantes A Atividades Insalubres. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos

hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227). 4. 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 apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. 5. Ação Direta julgada procedente. (STF - ADI: 5.938 DF, Relator: Min. Alexandre De Moraes. Data De Julgamento: 29/05/2019, Tribunal Pleno, Data De Publicação: Dj 23-09-2019).

Nesse sentido, o STF julgou inconstitucional o trecho da reforma trabalhista que abriu a possibilidade de gestantes e lactantes trabalharem em atividades insalubres, por meio dessa Ação Direta de Inconstitucionalidade prevalecendo o entendimento do relator, ministro Alexandre de Moraes. Entendimento louvável esse, posto que essas alterações tratam-se de evidente confronto com o texto constitucional considerando que submeter uma mulher grávida ou lactante a trabalhar em condições nocivas a saúde, não se apresenta bem como uma garantia e proteção à maternidade, mas sim uma evidente violação de direitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou evidenciar que apesar da grande evolução histórica a respeito da inserção da mulher no mercado de trabalho, a reforma trabalhista, por meio da Lei 13.467/2017, confronta algumas garantias constitucionais de proteção aos trabalhadores, representando inegável retrocesso social.

Essa reforma gerou impactos negativos sobre a saúde ocupacional da mulher, consoante a previsão dos dispositivos 394-A e 611-A, ambos relacionados com o trabalho da mulher gestante e lactante em condições insalubres. Este trabalho teve como pretensão destacar que essas modificações colidem agressivamente com o direito à vida e à saúde da gestante, lactante e ainda do nascituro.

Assim, a partir da análise dos dispositivos em questão, identificou-se que as alterações legislativas advindas com a reforma trabalhista tratam-se na realidade de uma evidente violação aos direitos fundamentais das mulheres, tais como o direito a saúde, a maternidade, um verdadeiro ataque à dignidade humana que impacta significativamente nos direitos conquistados ao longo de séculos pelas trabalhadoras.

Isso ocorre porque a insalubridade é caracterizada pelo trabalho realizado em ambientes que estejam presentes agentes biológicos, físicos e químicos, como bactérias, vírus, poeira, venenos, germes, ruídos que podem prejudicar tanto a saúde física quanto a saúde mental da mulher e comprometer a boa formação do feto e sua plenitude de vida.

Com a nova redação da legislação trabalhista também há a prevalência do negociado sobre o legislado, estabelecendo a supremacia das cláusulas de acordos e convenções coletivas sobre as disposições das leis, que passou a permitir o enquadramento dos percentuais do adicional de insalubridade e prorrogação da jornada em atividade insalubre sem a prévia autorização da autoridade competente.

Verificou-se que se trata novamente de redução dos direitos da classe operária, concluiu-se que essas modificações não prestigiam a saúde do trabalhador, inclusive da mulher gestante e lactante.

Ao analisar tais alterações e fazendo referência aos direitos fundamentais, em especial o previsto no artigo 6º da CF/88, que são o direito à saúde, ao trabalho, à proteção, à maternidade e à infância, pode-se concluir que não seria razoável a recepção formal do disposto no artigo 394-A da reforma trabalhista uma vez que estaria em claro confronto com o texto constitucional considerando que submeter uma mulher grávida ou lactante a locais insalubres não significa garantia, muito menos proteção à maternidade.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal julgou inconstitucional o trecho da reforma trabalhista que abriu a possibilidade de gestantes e lactantes trabalharem em atividades insalubres, através da Ação Direta De Inconstitucionalidade (Med. Liminar) -5938, prevalecendo o entendimento do relator, ministro Alexandre de Moraes.

Por fim se conclui que o Direito do Trabalho deve funcionar como mola propulsora para a ratificação de direitos e pela busca constante de melhorias para os trabalhadores, especialmente para as situações especiais e sumariamente importantes como é o caso da mulher gestante ou lactante que trabalha.

REFERÊNCIAS

- ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas. A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 6, n. 9, p. 212-222, out. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/130414>. Acesso em: 18 out. 2019.
- ALMEIDA, Orlando José de; FURMAN, Bernardo Gasparini. **Inconstitucionalidade - Trabalho da mulher empregada durante a gestação ou lactação em ambientes insalubres**. Migalhas, [S. l.], jul. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI306014,81042-Inconstitucionalidade+Trabalho+da+mulher+empregada+durante+a+gestacao>. Acesso em: 24 out. 2019.
- ARAÚJO, Mickaelly Moreira de. **O Trabalho Feminino e as Particularidades no Modo de Produção Capitalista**. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017, ISSN 2179-510X. Disponível em: http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1498791192_ARQUIVO_O_FAZENDOGENERO.pdf. Acesso em: 10 out. 2019.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho** / 11. ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. — São Paulo: LTr, 2017.
- BELTRAMELLI NETO, Silvio. A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 51, p. 183-202, jul. /dez. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125458/2017_beltramelli_neto_silvio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 out. 2019.
- BORGES, A. E. D. V; ALMEIDA, A. E. D. Adicional De Insalubridade: Mudanças Com A Reforma Trabalhista: **Justiça e sociedade**: Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Metodista – IPA, v. 3, n. 1, p. 685-737, jul. /dez. /2018. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ipa/index.php/direito/article/view/695>. Acesso em: 10 out. 2019.
- BRASIL. **Lei nº 12.812, de 16 de Maio de 2013**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12812.htm. Acesso em: 23 set. 2019
- _____. **[Consolidação das Leis Trabalhistas]**. Promulgada em 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 ago. 2019.
- _____. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível

em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 ago. 2019.

_____. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias** de 1988. Disponível em:<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 22 ago. 2019.

_____. **Decreto de lei nº 21.417-A de 17 de maio de 1932**. Disponível em:<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 18 set. 2019.

_____. **Lei nº 10.421 de 15 de Abril de 2002**. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10421.htm. Acesso em: 23 set. 2019.

_____. **Lei nº 11.324 de 19 de Julho de 2006**. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm. Acesso em: 23 set. 2019.

_____. **Lei nº 11.770, de 09 de Setembro de 2008.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm. Acesso em: 23 set. 2019

_____. Ministério do Trabalho. **NR 15 – Atividade e Operações Insalubres**. Instituída pela Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Brasília (DF), 1978. Disponível em:<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-15-atividades-e-operacoes-insalubres>. Acesso em: 18 out. 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. **ADI n. 5.938DF. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade**. Relator: Min. Alexandre De Moraes. Brasília, 29 de maio de 2019. Disponível em:<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=5938&processo=5938>. Acesso em 25 out. 2019.

_____. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília-DF, 2017. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 17 out. 2019.

BRITO, Yasmin Viana. **Reforma trabalhista e o direito da mulher: avanço ou retrocesso?** 2017. 50 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal de Pernambuco - UFPE Centro de Ciências Jurídicas - CCJ Faculdade de Direito do Recife – Fdr, Recife, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/24502/1/Monografia%20Completa.pdf> f. Acesso em: 19 set. 2019.

COSTA, I H.; ANDROSIO, V. O. **As transformações do papel da mulher na contemporaneidade**. Disponível

em:<http://www.pergamum.univale.br/pergamum/tcc/Astransformacoesdopapeldamulheracontemporaneidade.pdf>. Acesso em: 24 set. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: Ltr, 2017.

ESCOLA, Monografias Brasil. **A evolução da mulher no mercado de trabalho ressalta seu desejo por igualdade de direitos, segurança e respeito**, 2014. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 10 ago. 2019.

GLITZ, Silvia Regina. **A maternidade e a mulher na contemporaneidade**. 2018. 45 f. TCC (Graduação) - Curso de Psicologia, DHE – Departamento de Humanidades e Educação, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2018. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5577/Silvia%20Regina%20Glitz.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 ago. 2019.

LOPES, C. M. S. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, n. 26, p. 405-430, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2019.

MALUF, V. M. D; KAHHALE, E. M. S. P. Mulher, Trabalho e Maternidade: Uma Visão Contemporânea. **POLÊMICA**, [S.l.], v. 9, n. 3, p. 170 a 180, mar. 2012. ISSN 1676-0727. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/2803>. Acesso em: 24 set. 2019.

MARTINS, S. P. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 95, p. 167-176, 1 jan. 2000. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461>. Acesso em: 09 ago. 2019.

OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de. PINTO, Rosa Maria Ferreiro. Os Impactos da Reforma Trabalhista para a Saúde e Trabalho da Mulher: uma abordagem constitucional à luz do direito da saúde. **Intr@ciência**, v. 15, 01-12, julho, 2018. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20180925134811.pdf. Acesso em: 15 out. 2019.

PEDRO, C.B.; GUEDES, O. S. **As conquistas do movimento feminista como expressão do protagonismo social das mulheres**. In: Anais do I Simpósio sobre Estudos de Gênero e Políticas Públicas, ISSN 2177-8248 Universidade Estadual de Londrina, 24 e 25 de junho de 2010 GT 2. Gênero e movimentos sociais – Coord. Renata Gonçalves Disponível em: <http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/1.ClaudiaBraganca.pdf>. Acesso 24 set. 2019.

RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi. Reflexos da reforma trabalhista para gestantes e lactantes. **Argum**. Vitória, v. 11, n. 1, p. 230-245, jan./abr. 2019. Disponível em: <http://www.periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/23080/16684>. Acesso em: 18 out. 2019.

SILVA; CAVAIGNAC. **Desemprego, informalidade e precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo.** In: VI SEMINÁRIOS CETROS, Crise e Mundo Do Trabalho No Brasil, Itaperi-Ce: UECE, 2018.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017).** 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.