



FACULDADE METROPOLITANA SÃO CARLOS – FAMESC
CURSO DE GRADUAÇÃO BACHARELADO EM DIREITO

LAÍS VAZ DE SANTANA

**O TRABALHO DA EMPREGADA GESTANTE EM CONDIÇÕES INSALUBRES A
LUZ DA NOVA REDAÇÃO DO ARTIGO 394-A DA CLT.**

Bom Jesus do Itabapoana/RJ

Novembro - 2020

LAÍS VAZ DE SANTANA

**O TRABALHO DA EMPREGADA GESTANTE EM CONDIÇÕES INSALUBRES A
LUZ DA NOVA REDAÇÃO DO ARTIGO 394-A DA CLT.**

Monografia apresentada como parte dos requisitos necessários para a conclusão do curso de Bacharel em Direito sob orientação do... Nome Completo do Orientador da Faculdade Metropolitana São Carlos – FAMESC.

Bom Jesus do Itabapoana/RJ

Novembro - 2020

LAÍS VAZ DE SANTANA

**O TRABALHO DA EMPREGADA GESTANTE EM CONDIÇÕES INSALUBRES A
LUZ DA NOVA REDAÇÃO DO ARTIGO 394-A DA CLT.**

Monografia aprovada em ____/____/____ para obtenção do título de Bacharel em....

Monografia avaliada em ____/____/____

Formatação: () _____

Nota final: () _____

Professor(a) Orientador(a)

Professor(a) Revisor de Metodologia

Professor(a) Revisor de Conteúdo

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho ao professor Felipe Nogueira, que com toda paciência conduziu as orientações mais importantes dessa pesquisa.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que contribuíram no decorrer desta jornada, em especialmente: A Deus, a quem devo minha vida, autor do meu destino, companheiro de todos os momentos, ele alimentou minha alma com esperança e calma durante toda jornada.

Ao meu pai Antônio Carlos que fez esse sonho se tornar realidade e por todo incentivo, a minha mãe Norma Sueli que já se foi, mas continua sendo minha maior força e inspiração na vida.

RESUMO

A reforma trouxe um novo olhar para as novas relações de emprego, possibilitando mudanças nos direitos trabalhistas que muitas das vezes soa bem no contexto atual quanto a fatores econômicos e burocráticos. Porém, a Reforma agride severamente direitos fundamentais quando a proteção da maternidade onde possibilidade a mulher gestante e lactante a trabalharem em local insalubre. O presente estudo justifica-se pois possui grande importância, pois a discriminação da mulher no mercado de trabalho e a proteção a sua maternidade é um assunto necessário de se discutir e refletir, tendo em vista que se trata de um assunto atual e que causa grande discussão entre profissionais da área jurídica, empregadores e trabalhadores. O objetivo geral deste trabalho é analisar os impactos decorrentes da Lei nº 13.467/2017 no que se refere à proteção do trabalho da mulher gestante e/ou lactante. O presente pesquisa assume característica teórica, adotando como metodologia o desenvolvimento de uma pesquisa acadêmica sobre o trabalho da mulher gestante e lactante em ambiente insalubre em relação à violação das normas de proteção do trabalho da mulher com base na Reforma Trabalhista, buscando referências de estudiosos que contribuam para a abordagem do tema. Conclui-se, que a reforma trabalhista buscou precarizar as condições de trabalho de gestantes e lactantes ao permitir a realização do trabalho em condições de insalubridade fazendo com que a Reforma seja considerada inconstitucional.

Palavras chave: Reforma Trabalhista. Maternidade. Trabalho Insalubre.

ABSTRACT

The reform brought a new look to the new employment relationships, enabling changes in labor rights that often sound good in the current context regarding economic and bureaucratic factors. However, the Reform severely attacks fundamental rights when the protection of maternity where possible the pregnant and lactating woman to work in an unhealthy place. The present study is justified because it is of great importance, since discrimination against women in the labor market and the protection of their motherhood is a necessary subject to discuss and reflect, considering that it is a current issue and that causes great discussion between legal professionals, employers and workers. The general objective of this work is to analyze the impacts arising from Law 13.467 / 2017 with regard to the protection of the work of pregnant and / or lactating women. The present research assumes a theoretical characteristic, adopting as methodology the development of an academic research on the work of pregnant and lactating women in an unhealthy environment in relation to the violation of the rules for the protection of women's work based on the Labor Reform, seeking references from scholars who contribute to the approach of the theme It is concluded that the labor reform sought to make the working conditions of pregnant and lactating women precarious by allowing work to be carried out in unhealthy conditions, making the Reform to be considered unconstitutional.

Keywords: Labor Reform. Maternity. Unhealthy work.

SUMÁRIO

RESUMO.....	6
ABSTRACT.....	7
1 INTRODUÇÃO.....	9
2 MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	11
2.1 Histórico do trabalho feminino.....	11
2.2 Proteção ao trabalho da mulher.....	14
2.2.1 Normais internacionais de proteção à maternidade e à mulher.....	14
2.2.2 Nas Constituições Brasileiras.....	16
2.2.3 Na Consolidação das Leis de Trabalho.....	19
3 PROTEÇÃO À MATERNIDADE.....	22
3.1 Direitos Reprodutivos.....	23
3.2 Licença maternidade.....	26
3.2 Salário maternidade.....	29
3.3 Garantia de emprego à gestante.....	31
4 A REFORMA TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO DAS EMPREGADAS.....	34
4.1 Os impactos da lei 13.467/17 na proteção à mulher.....	36
4.2 Artigo 394-A: um aprofundamento necessário.....	39
4.2.1 Possíveis riscos do trabalho insalubre à gestação.....	42
4.3 Direito ao Trabalho das Gestantes e Lactantes Celetistas em Locais Insalubres.....	45
4.4 Da (In)constitucionalidade do Artigo 394 – A, incisos II e III da lei 13.467 de 2017.....	47
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
6 REFERÊNCIAS.....	54

1 INTRODUÇÃO

A reforma trouxe um novo olhar para as novas relações de emprego, possibilitando mudanças nos direitos trabalhistas que muitas das vezes soa bem no contexto atual; relações que possibilitaram uma negociação de contrato direto entre empregado e empregador, por exemplo. Muito embora abra brecha para questionarmos uma relação de subordinação e o impacto que pode gerar ao ser imposto uma condição ao trabalhador e não negociado como previsto em lei.

Ora, a Reforma Trabalhista foi alvo de diversas contestações em relação às mudanças aplicadas sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Alterações como a prevalência dos acordos coletivos sobre o legislado, a restrição no acesso à Justiça Gratuita e o fim do imposto sindical mudaram a configuração das relações entre trabalhadores e empresas. Havendo muitas críticas pois fica claro na Reforma a viabilidade das mulheres gestantes continuarem laborando em locais com grau mínimo e médio de insalubridade no período de sua gestação. O contrário só não ocorrerá mediante uma recomendação de afastamento através de um atestado de saúde emitido pelo médico.

Diante do direito do nascituro à vida, e a obrigação de proteção da vida que a mulher gera em seu ventre passamos a questionar a exposição da mãe à insalubridade e também a condição do médico em não poder garantir a saúde dos mesmos diante exposição em ambientes com graus mínimo e médio de insalubridade (ao atestar a permissão para o trabalho nesses locais, o médico estaria dando uma garantia de proteção tanto para a mulher quanto para o feto ou o bebê durante a gestação e amamentação).

A inserção da mulher no ambiente de trabalho requer um olhar diferenciado no que tange ao gênero e as diferentes formas fisiológicas. Não basta a mera inclusão das mulheres no ambiente laboral, é preciso respeitar essas diferenças e assimilá-las ao mercado para que não ocorra injustiças no ambiente de trabalho e para que haja uma proteção jurídica às mulheres, aos seus descendentes (mesmo que em seu ventre) e à dignidade destas como seres humanos, visto que através de uma suposta modernização das leis trabalhistas, o legislador acabou por discriminar ainda mais a mulher, dentro de um cenário de tanta luta por igualdade de gênero.

Torna-se nítida a importância de investigar se a Lei nº 13.467/2017 entra em discordância com os direitos fundamentais, deixando vulneráveis a gestante e seus descendentes ao ser exposta a um ambiente de trabalho insalubre.

O presente estudo possui como tema O trabalho da empregada gestante em condições insalubres a luz nova redação do artigo 394-A da CLT. Assim é

possível questionar a nocividade do ambiente de trabalho insalubre ao se inserir mulheres gestantes e lactantes, assim como um atestado médico, sem a realização de qualquer perícia *in loco* por um médico especialista ou até mesmo vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, não estaria ferindo o direito constitucional? O direito a um meio ambiente de trabalho saudável. Outrora questionar a responsabilidade civil e até mesmo penal, ante a comprovação de prejuízo ocasionado à saúde da gestante ou da criança quando sujeitos ao local insalubre.

O presente estudo justifica-se pois possui grande importância, pois a discriminação da mulher no mercado de trabalho e a proteção a sua maternidade é um assunto necessário de se discutir e refletir, tendo em vista que se trata de um assunto atual e que causa grande discussão entre profissionais da área jurídica, empregadores e trabalhadores.

O objetivo geral deste trabalho é analisar os impactos decorrentes da Lei nº 13.467/2017 no que se refere à proteção do trabalho da mulher gestante e/ou lactante. O presente pesquisa assume característica teórica, adotando como metodologia o desenvolvimento de uma pesquisa acadêmica sobre o trabalho da mulher gestante e lactante em ambiente insalubre em relação à violação das normas de proteção do trabalho da mulher com base na Reforma Trabalhista, buscando referências de estudiosos que contribuam para a abordagem do tema.

O presente trabalho foi dividido em três capítulos. Numerada a presente introdução como Capítulo 1, no seguinte foi abordado sobre a mulher no mercado de trabalho e a luta das mesmas para garantir seus direitos, logo em seguida a proteção a maternidade onde falamos dos direitos das mulheres grávidas ou lactantes acerca da licença e salário maternidade e por fim, falamos sobre a reforma trabalhista de 2017, questionando as implicações da Reforma Trabalhista e artigo 394-A da CLT.

2 MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

2.1 Histórico do trabalho feminino

O cenário mundial do século XX, com suas duas grandes Guerras Mundiais, foi um momento de conflitos com suas incertezas e desarranjos políticos sociais e econômicos que exigiram da sociedade mudanças, e foi nesta reestruturação que a mulher foi levada para a mão de obra na indústria (AGUIAR et al, 2020).

De acordo com Probst (2007), tudo começou na I e II Guerras Mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a posição dos homens no mercado de trabalho. Dessa forma, com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, algumas leis começaram a levar alguns benefícios para as mulheres. Através da evolução dos tempos modernos as mulheres apoderaram do seu espaço. As estatísticas mostram que no Brasil existem mais mulheres do que homens. Manifestam também que elas vêm conquistando seus empregos com mais facilidades e que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que os homens. Porém, mesmo com todas estas evoluções da mulher no mercado de trabalho, as mulheres não estão numa condição de desvantagem em relação aos homens, porém ainda enfrentam preconceitos e discriminação, mas principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres.

A conquista da mulher por um espaço no mercado de trabalho, começou no início do século XIX, quando a sociedade acreditava que o homem era o único provedor das necessidades da família, tendo a mulher à função de mantenedora do lar e educadora dos filhos (CAMARGO, 2010).

De acordo com Ribeiro (2009), quando os homens começaram a ser chamados às frentes de batalha, estas mulheres passaram, por necessidade, a assumir o papel de chefes de família, mantendo os negócios dos maridos ou preenchendo os lugares daqueles homens no mercado de trabalho. As que ficaram viúvas, ou não tinham uma família de posses, ou passaram a trabalhar por conta própria para sustentar seus filhos, realizando trabalhos manuais, costurando, cozinhando “para fora” ou limpando a residência de terceiros.

Grande parte mão de obra feminina neste período também trabalhava na fabricação e produção de armamentos e munições, embalagens, ferramentas, pois,

toda indústria estava voltada para produção de materiais de poderio bélico visando suprir todas as necessidades provenientes das guerras (SANTOS; ALVES, 2016).

Quando a guerra acabou e, com ela e vida de muitos homens que lutaram para defender seu país. Sendo assim, muitos dos que sobreviveram a guerra ficaram mutilados e dessa forma impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos (STOCCO 2011).

Com a consolidação do sistema capitalista, no século XIX, ocorreram várias mudanças na dinâmica do trabalho feminino. Um intenso crescimento da maquinaria, e um acelerado desenvolvimento tecnológico fizeram com que grande parte da mão de obra feminina fosse transferida para as fábricas, com uma carga horária de até 18 horas por dia, e um salário inferior ao do homem (KUHNER, 1977).

O crescimento industrial proporcionou a mulher adquirir novas tarefas, as mesmas que eram realizadas pelo homem. Com o aumento da tecnologia e desenvolvimento maquinário, a mão de obra feminina se tornou importante e foi direcionada para as fábricas para o manuseio das máquinas, pois era um trabalho eficiente e barato, trazendo disputa entre trabalho dos homens e mulheres (SOUZA; SANTOS, 2014).

As mulheres sempre estavam em desvantagem, pois se sujeitavam as longas horas de trabalho sem leis para sua proteção, sofrendo condições desfavoráveis para não perderem seus empregos. Seus salários eram baixos, pois o trabalho para sociedade tinha valor inferior (ROCHADEL, 2007).

Sobre as características e condições de trabalho da mulher no passado, o autor Bruschini (1994, p. 179) assevera:

Várias são as razões do ingresso acentuado das mulheres no mercado de trabalho a partir dos anos 70. A necessidade econômica, que se intensificou com a deterioração dos salários reais dos trabalhadores e que as obrigou a buscar uma complementação para a renda familiar é uma delas. Os dados referentes à década de 70 mostraram, porém, que não só as mulheres pobres entraram no mercado, mas também as mais instruídas e das camadas médias. Outras causas, portanto, também explicavam o novo comportamento feminino. A elevação, nos anos 70, das expectativas de consumo, face à proliferação de novos produtos e à grande promoção que deles se fez, redefiniu o conceito de necessidade econômica, não só para as famílias das camadas médias, mas também para as de renda mais baixa, entre as quais, embora a sobrevivência seja a questão crucial, passa a haver também um anseio de ampliar e diversificar a cesta de consumo. Trabalhar fora de casa para ajudar no orçamento doméstico adquire novas

possibilidades de definição, que se expressam de maneiras diferentes em cada camada social, mas que só se viabilizam pela existência de emprego.

De acordo com Camargo (2010) nos anos 70 o Brasil acontecia uma nova estruturação econômica e política, pois como dito anteriormente o país tinha como forma de governo a ditadura militar e a urbanização e industrialização que até então não existia tinha um grande crescimento, sendo assim, aconteceu a incorporação da mulher no trabalho. As taxas de crescimento econômico e os níveis de emprego aumentaram.

O país consolidou sua industrialização, modernizou seus instrumentos produtivos e se tornou mais urbano, embora ao custo do aumento das desigualdades sociais e da concentração da renda.

A partir daí, aumentou a participação das mulheres na atividade econômica, prosseguindo nos anos 80, apesar da atividade econômica estar estagnada (RAMOS et al, 2014).

Com isso na década de 1980 o mercado de trabalho não conseguiu absorver a demanda que até então era somente de homens, e por essa razão mulheres começaram a ter empregos informais, sem registro em carteira, sem direitos trabalhistas e com grandes diferenças salariais, mas em contra partida teve um 22 aumento na renda per capita em domicílio (CAMARGO, 2010). Nos anos 90, onde foi caracterizado pela intensa abertura econômica, pelos baixos investimentos e pela terceirização da economia, continuou a crescente incorporação da mulher na força de trabalho (RAMOS et al, 2014).

Chegando agora no ano 2000 a participação da mulher foi aumentando cada vez mais em quase todos os setores econômicos ativos, destacando a essa participação em empregos comerciais, diminuindo a parcela de empregos domésticos. Isso se reflete pela questão da qualificação que as mulheres estão buscando nos últimos anos, tendo assim melhor desempenho pessoal e profissional também (CAMARGO, 2010).

Atualmente o perfil das mulheres é muito diferente daquele do começo do século. Além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade assim como os homens, ela aglutina as tarefas tradicionais: ser mãe, esposa e dona de casa (RAMOS, 2000).

Constata-se que as mulheres sempre enfrentaram muitas lutas para garantir seus lugares no mercado de trabalho. Por muito tempo foram vistas como sexo frágil

na qual apenas serviam para os trabalhos domésticos, mas com o tempo, as mesmas provaram sua utilidade e valor diante de outras modalidades. Dessa forma, depois de tanta luta, é necessário proteger o direito da mulher ao trabalho, e esse é o tema que será discutido no próximo tópico.

2.2 Proteção ao trabalho da mulher

A mulher sempre teve um papel importante na sociedade, principalmente pela sua força de trabalho. Com diferentes graus de importância, diante da sociedade em que vivia, a mulher sempre contribuiu para o alcance da igualdade, a qual, via de regra, foi desvalorizada e discriminada (VAIDER; SCARAVONATTI, 2019).

Diante dessas desigualdades que as mulheres vêm enfrentando durante toda história, foi necessária a criação de normas protetivas para garantir o direito da mulher ao trabalho. E nesta parte será trabalhada evolução da legislação trabalhista e suas afetações às trabalhadoras.

2.2.1 Normas internacionais de proteção à maternidade e à mulher

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

É notório que a maternidade, conseqüentemente o cuidado com os filhos, foi (e continua sendo) uma das principais razões para o impedimento da inserção feminina no mercado de trabalho, ou, se inserida, limita a realização do trabalho, diante da necessidade de conciliação entre o trabalho e a família (VÉRAS; OLIVEIRA, 2014)

O direito humano à proteção da maternidade tem amparo na ordem jurídica internacional por ser inerente à garantia de um patamar mínimo de vida capaz de proporcionar a efetivação do princípio magno da dignidade humana (NUNES, 2020).

Não obstante, malgrado a maternidade seja um atributo exclusivo da mulher, mister se faz que os instrumentos normativos concebidos pelo ordenamento jurídico para garantir o exercício desse direito sejam analisados para permitir sua inclusão no mercado de trabalho, ao invés de servir para excluí-la da vida profissional, privando-a do exercício de um

direito humano fundamental, que é o direito ao trabalho (VÉRAS; OLIVEIRA, 2014, p. 117).

Barros (2007, p. 1056) afirma que “o trabalho da mulher foi uma das primeiras matérias a constituir objeto de regulamentação dos organismos internacionais”. Ela afirma que ações internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), influenciaram o desenvolvimento da legislação brasileira sobre o trabalho da mulher (CESAR; SILVA, 2019).

A proteção à maternidade tem sido uma questão central para a OIT desde a sua criação, em 1919. O objetivo dessa proteção é resguardar a saúde da mãe e de seu filho ou filha, bem como proteger a trabalhadora de qualquer discriminação baseada na sua condição de mãe. A proteção à maternidade contribui para a consecução de três Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), adotados pelos países-membros das Nações Unidas: ODM 3, sobre a promoção da igualdade de gênero e a autonomia das mulheres; ODM 4, relativo à redução da mortalidade infantil; e ODM 5, relativo a melhorias na saúde materna (OIT, 2009).

A OIT, em suas primeiras convenções, voltadas ao trabalho da mulher, destacou sua preocupação com a proteção contra as condições penosas de trabalho, sobretudo, no que concerne à integridade física da mulher, especialmente quando se encontrar durante o período de gestação (VERÁS; OLIVEIRA, 2014).

A Convenção nº 3 traz regulamentação relativa ao emprego da mulher antes e depois do parto, vez que a empregada gestante não tinha nenhuma proteção (MAGALHÃES, 2014).

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

Segundo Cesar e Silva (2020), quando a OIT, existem diversas convenções e recomendações de proteção ao trabalho da mulher. Importante citar as Convenções nº 3, de 1919, nº 103, de 1952, que foi revista pela Convenção nº 183, de 2000, que tratam da proteção do trabalho da mulher gestante e/ou lactante, além das Recomendações nº 12, 67, 92 e 95, que também tratam de temas correlatos à maternidade.

Tendo em vista a importância do tema, a proteção da maternidade sempre foi uma das principais preocupações dos Estados-membros da OIT e, buscando tutelar

esse direito humano, foram adotadas as seguintes convenções: nº 03, em 1919; nº 103, em 1952; e nº 183, em 2000 (OIT, 2008, p. 02).

Tais convenções versam especificamente sobre a proteção da maternidade: I) Convenção nº 03, denominada “Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)” – adotada pela OIT em 1919 e ratificada pelo Brasil em 26 de abril de 1934; II) Convenção nº 103, denominada “Convenção sobre o Amparo à Maternidade” – adotada pela OIT em 1952 e ratificada no Brasil em 18 de junho de 1965; e III) Convenção nº 183, denominada “Maternity Protection Convention” – adotada pela OIT em 2000, não ratificada pelo Brasil (NUNES, 2020, p. 5).

Para Vêras e Oliveira (2017), as normas internacionais analisadas mostram que é arrogante que se garanta à mulher uma igualdade de oportunidades, o que passa fundamentalmente pela redefinição dos encargos familiares, através do qual se tenta designar dentro do lar um cenário de compartilhamento dos ônus materiais e psíquicos com a família de maneira igual entre os pais, a fim de que essa ambicionada igualdade dentro do lar com relação à família alcance também a sociedade e, por consequência, as unidades empresariais.

Para César e Silva (2019) no que diz respeito à proteção da mulher gestante e lactante brasileira, as primeiras leis tiveram grande influência das Convenções e Recomendações internacionais, em especial da OIT. Essa proteção recebeu status constitucional a partir de 1934, mas foi com a Constituição de 1988 que passou a ter maior alcance, expandindo a licença-maternidade para 120 dias e garantindo-se o direito ao emprego e ao salário durante o período de afastamento.

As normas internacionais tem uma grande importância para a proteção do trabalho da mulher, e diante disso, a seguir iremos ver quais as proteções garantidas ao trabalho da mulher nas Constituições Brasileiras.

2.2.2 Nas Constituições Brasileiras

A Constituição Federal de 1988, representando o marco jurídico da democracia no país, redefiniu o conceito de igualdade entre homens e mulheres, com reconhecimento explícito das diferenças e da condição de desigualdade da mulher na sociedade (NETO et al, 2016).

Antes da Constituição Federal de 1988, outras Constituições começaram a falar sobre o direito das mulheres:

A Constituição de 1824 relata que "Cidadão" era só homem. A mulher não podia votar, nem ser eleita. Podia trabalhar em empresas privadas, mas não podia ser funcionária pública (EDUCACAO, s.d, s.p).

A Constituição de 1934 teve o seguinte enfoque:

Consagrou, pela primeira vez, o princípio da igualdade entre os sexos; proíbe diferenças de salários para um mesmo trabalho por motivo de sexo; Proíbe o trabalho de mulheres em indústrias insalubres; Garante assistência médica e sanitária à gestante e descanso antes e depois do parto, através da Previdência Social (EDUCACAO, s.d, s.p).

Neto et al, (2016) afirma que a proteção à maternidade ganhou espaço na Constituição de 1934, onde foi conquistada a igualdade de salário entre homens e mulheres e onde fica vedado o trabalho da mulher em locais insalubres e era ampla a proteção à maternidade à conta da União, do empregado e do empregador.

A Constituição de 1937 manteve as conquistas das Constituições anteriores, e acrescentou o direito a voto para as mulheres (EDUCACAO, s.d, s.p)..

A Constituição de 1937 assegurou a licença da gestante sem prejuízo do salário, à conta do empregador, omitindo-se quanto à estabilidade da gestante. O custo da licença maternidade para o empregador contrariava a convenção nº3, da OIT, ratificada pelo Brasil em 1935, no sentido que o encargo referente ao afastamento da gestante não devia onerar o empregador, já alertando para o fato de que a elevação do custo da mão de obra feminina acarretava uma discriminação das mulheres no trabalho (NETO et al, 2016, p. 4).

A Constituição de 1940 teve um Decreto autorizando a diferença de salários em 10%, em desfavor das mulheres. A Constituição de 1946 voltou a proibir a diferença de remuneração, por motivo de sexo, assegurava o repouso remunerado e a estabilidade da gestante (NETO et al, 2016).

A Constituição de 1967 o único avanço no tocante à condição da mulher foi a redução do prazo para a aposentadoria, de 35 para 30 anos. Constituição de 1969 não houve alterações com relação aos direitos da mulher (EDUCACAO, s.d).

Já na Constituição Federal de 1988 está descrito a igualdade entre o homem e a mulher em direitos e obrigações no artigo 5º inciso I (BRASIL, 1988). Essa igualdade é considerada um direito fundamental segundo a Carta Magna Brasileira, sendo que esse status não existe ao acaso (MACHADO, 2018).

De acordo com Neto et al, (2016), a igualdade entre homens e mulheres, em direitos e obrigações, proclamados em 1988 pela CF, e certamente representou uma enorme conquista para o público feminino nesta busca por igualdade no ambiente de trabalho. Com essa finalidade, a Constituição discrimina positivamente a mulher

criando benefícios previdenciários diferenciados em razão do sexo, como são exemplos à proteção à maternidade, a aposentadoria com menos idade e tempo de contribuição, e a proteção do mercado de trabalho mediante incentivos específicos.

Aos poucos, a presença feminina no mercado de trabalho foi ganhando força. Encontramos leis que apontam o direito da mulher, na Constituição Federal Brasileira (1988), em seu artigo 7º inciso XVIII e XX, garantem: licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário e proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei. (BRASIL, CF, 1988 apud FERREIRA et al, 2019, p. 4).

Portanto, a Constituição de 1988 se preocupou com a evolução da sociedade brasileira ao considerar a igualdade entre homem e mulher um direito fundamental para a existência dos brasileiros (MACHADO, 2018).

A Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 primou por assegurar a igualdade entre homens e mulheres, apenas diferenciando onde a desigualdade se faz patente, como é o caso da maternidade. Assim, caíram proibições absurdas como a que impedia o trabalho noturno da mulher, na época do advento da Constituição Federal, já comportava tantas exceções que só persistia o veto do trabalho noturno das operárias. (CALIL, 2000, p. 59)

Dessa forma, Martinez (2016) ressalta as diferenças estruturais entre homens e mulheres e a proteção ao trabalho da mulher:

[...] apesar da proclamada igualdade de gênero, existem claras diferenças estruturais entre homens e mulheres, notadamente no que diz respeito à gestação, função biológica unicamente a elas concedida. A proteção de mercado de trabalho da mulher passou, então, a ser uma preocupação justificável, tendo o legislador incluído esse objeto como direito mínimo previsto no art. 7º, XX da Constituição de 1988. (2016, p. 747).

Diante deste contraste entre a Constituição e a realidade, é possível observar a importância da interpretação de constituição e da criação de normas de combate à discriminação da mulher, e a aplicação destas leis buscando o princípio de igualdade entre homens e mulheres (NETO et al, 2016).

A Constituição Brasileira é de grande importância no nosso país, é a mãe de todas as outras leis, e dessa forma, é necessário cumpri-la. Sem dúvidas, a Constituição é imprescindível para a proteção do trabalho da mulher.

Outro documento imprescindível e que deve ser respeitado e cumprido não só para a proteção do trabalho da mulher, mas para a proteção dos direitos trabalhistas de todos é a Consolidação das Leis de Trabalho, popularizada como CLT. A seguir vamos destrinchar mais sobre a CLT e suas implicações e importância no direito das mulheres ao trabalho.

2.2.3 Na Consolidação das Leis de Trabalho

Durante a trajetória das mulheres pela conquista do seu espaço no mercado de trabalho, luta-se pelo combate à desigualdade histórica existente entre homens e mulheres. Dessa forma, a edição da CTL foi uma grande conquista para o direito trabalhista, e, sendo assim, cabe ao direito assegurar a observância dos preceitos garantidores da não discriminação disseminada durante os anos e do direito à igualdade dos gêneros (DE OLIVEIRA, 2013).

As mulheres contam com leis específicas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Vejamos a seguir:

- 1 – Toda mulher, independentemente de estar grávida ou não, tem direito a intervalo de 15 minutos antes de começar o trabalho em jornada extraordinária, de acordo com o artigo 384 da CLT, ratificado pela Orientação Jurisprudencial 26. “E ainda que seja alegado que a Constituição Federal prevê a igualdade entre homens e mulheres, a constitucionalidade do artigo já foi reconhecida, considerando que a mulher desempenha dupla incumbência: a familiar e a profissional”. O não cumprimento do intervalo previsto no artigo 384 da CLT é o pagamento como extra do período de descanso entre a jornada comum e sua prorrogação, além de seus reflexos nas demais verbas trabalhistas.
- 2- A mulher pode aposentar-se integralmente cinco anos antes dos homens. A idade mínima para mulheres é de 60 anos, enquanto os homens devem esperar até os 65.
- 3- Licença-maternidade de 120 dias (a partir do 8º mês de gestação), sem prejuízo do emprego e do salário, que será integral. Caso receba salário variável, receberá a média dos últimos seis meses.
- 4 – A mulher também tem direito a duas semanas de repouso no caso de aborto natural.
- 5 – Ampliação da licença-maternidade por 60 dias, a critério da empresa, desde que a mesma faça parte do Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770/08).
- 6 – Dois descansos diários de 30 minutos para amamentação, até a criança completar seis meses de vida.
- 7 – Estabilidade no emprego, o que significa que do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto a gestante não poderá ser demitida sem justa causa.
- 8 – A gestação não pode ser motivo de negativa de admissão.
- 9 – Ser dispensada no horário de trabalho para a realização de pelo menos seis consultas médicas e demais exames complementares.
- 10 – Mudar de função ou setor de acordo com o estado de saúde
- 11 – E com base no anterior, ter assegurada a retomada da antiga posição. (PINHEIRO, 2015, s.p apud SANTOS; ALVES, 2019, p. 6).

De acordo com De Oliveira (2015), muito tem se discutido sobre a doutrina e jurisprudência acerca da constitucionalidade do art. 384 da CLT, uma vez que a interpretação desse dispositivo encerraria o tratamento diferenciado em relação a ambos os sexos, o que, por óbvio, é expressamente vedado constitucionalmente. Veja abaixo, a fala de alguns doutrinadores sobre a CLT:

O preceito em comentário conflita com o inciso I do artigo 5º da Constituição, em que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Não há tal descanso para o homem. Quanto à mulher, tal preceito mostra-se discriminatório, pois o empregador pode preferir a contratação de homens, em vez de mulheres, para o caso de prorrogação do horário normal, pois não precisará conceder o intervalo de 15 minutos para prorrogar a jornada de trabalho da mulher (MARTINS, 2001, p. 69).

Barros (1995, p. 479) pondera que:

Considerando que é um dever do estudioso do direito contribuir para o desenvolvimento de uma normativa que esteja em harmonia com a realidade social, propomos a revogação expressa do artigo 376 da CLT, por traduzir um obstáculo legal que impede o acesso igualitário da mulher no mercado de trabalho. Em consequência, deverá também ser revogado o artigo 384 da CLT, que prevê descanso especial para a mulher, na hipótese de prorrogação de jornada. Ambos os dispositivos conflitam com os artigos 5º, I, e artigo 7º, XXX, da Constituição Federal.

Delgado (2002, p. 759) afirma que:

a Constituição de 1988,..., firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória que contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho –, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela.

Quanto a jurisprudência, o Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região ressalta:

quanto à não concessão do intervalo previsto no artigo 384 da CLT, entendo que, por não importar em acréscimo de jornada, configura mera infração administrativa. Além do mais, o dispositivo trata de proteção do trabalho da mulher, o qual se encontra revogado em face das disposições constitucionais que asseguram igualdade de direitos e deveres entre homem e mulher. A meu juízo, impossível a manutenção de qualquer norma de proteção, salvo aquelas que se referem a condições especiais da condição da mulher, como a maternidade e o deslocamento de peso. Ante o exposto, reformo o julgado para excluir a condenação ao pagamento de 15 minutos extraordinários e reflexos baseados no artigo 384 da CLT (BRASIL, 1999, p. 241).

Sendo assim, o art. 384 CLT seria a chance perfeita para a doutrina trabalhista continuar evoluindo e, em vez de considerá-lo inconstitucional, ou específico para a trabalhadora mulher, ampliar sua abrangência para também conceder o tempo de descanso para o trabalhador homem que deseje realizar horas extras (DE OLIVEIRA, 2013).

Por fim, Franco Filho (2015) afirma que deve ser entendido que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição em vigor, devendo ser aplicado para todos os trabalhadores, independentemente de sexo.

Até aqui, vimos sobre as proteções do trabalho da mulher e as leis nacionais e internacionais que protegem o direito da mesma. Dessa forma, a seguir vamos

discutir sobre a proteção a maternidade e como os auxílios e estabilidades do emprego da mulher são assegurados na legislação.

3 PROTEÇÃO À MATERNIDADE

A maternidade tem uma função social, pois dela depende a renovação das gerações. As medidas destinadas a proteger as mulheres em decorrência de gravidez ou de parto, vinculadas a um contrato de trabalho, não constituem discriminação; seu fundamento reside na salvaguarda da saúde da mulher e das futuras gerações (BARROS, 2016, p. 1084).

Logo após de Segunda Guerra Mundial, quando foi constatada a importância das mulheres no mercado de trabalho, organizações internacionais começam a discutir sobre a proteção a maternidade e chegou à conclusão de que a tal proteção nada mais é que um direito humano e dessa forma, deve ser assegurado as mulheres.

Ribeiro (2009) afirma que a contingência incapacidade transitória ou mesmo o risco biológico poderia causar dois efeitos que explicariam proteção à maternidade: a proteção à saúde da gestante e de seu filho no período do parto e do puerpério; a proteção contra uma eventual perda econômica advinda do ingresso de mais um membro à família.

De acordo com Nunes e Martins (2020) proteção à maternidade consiste em um direito humano e fundamental. Trata-se de um direito humano por ser tutelado amplamente nos diplomas normativos internacionais, Revista Jurídica (FURB) ISSN 1982-4858 v. 24, nº. 53, jan./abr. 2020 e7903: 4 de 21 bem como por estar intrinsecamente relacionado com a dignidade humana e a promoção da vida digna. Consiste, também, em um direito fundamental tutelado na Constituição de 1988.

Gonçalves (2018) reforça que “pensando na proteção à maternidade e em um modo de incentivo ao empregador a inserir a mulher no mercado de trabalho houve a necessidade de uma legislação que determinasse a responsabilidade da previdência social ao pagamento”.

A proteção à maternidade é fundamental para garantir condições dignas de trabalho para gestantes e lactantes, uma vez que o período de gestação e lactação exige um ambiente de trabalho adequado que garanta a saúde da mãe e da criança (NUNES, MARTINS, 2020).

O primeiro direito que vamos falar é o direito reprodutivo da mulher e como ele é protegido dentro das legislações e como ele foi conquistado e como o mesmo se originou.

3.1 Direitos Reprodutivos

O conceito de direitos reprodutivos se originou dentro do movimento feminista na luta pelo reconhecimento dos direitos da mulher quanto à sexualidade e reprodução, e, posteriormente, também a partir das elaborações dos movimentos de lésbicas e gays (CARLOTO; DAMIÃO, 2018, p.308).

Ao final da década de 60, as feministas tiveram como premissa o rompimento entre as desigualdades de homens e mulheres, comprometendo-se a descobrir as origens das disparidades entre os sexos. Nas décadas posteriores, a atuação dos movimentos pela consciência do respeito integral à mulher conquistou força mundial (COSTA et al., 2013, p. 26-27).

A proteção de tais direitos tem seu conteúdo disciplinado pelo Direito Internacional, mas esta ainda é uma prática relativamente recente. Nasceu no século XVIII, juntamente com as promulgações da Declaração Americana de Virgínia, de 1776, e da Declaração Francesa, de 1789 (LIMA, 2013).

De acordo com Alves (2004, p. 2), foi a Conferência Mundial de Direitos Humanos de Viena, de 1993, ocorrida após o fim da Guerra Fria, que “semeou o campo para o nascimento dos direitos reprodutivos”. Foi a partir daí que o cenário da mulher começou a mudar.

Segundo Lima (2013, p. 21) até o ano de 1993, questões relativas à sexualidade encontravam-se ausentes do discurso internacional. Nenhum instrumento que trata de direitos humanos, anterior a esse período, apresenta a “palavra proibida” que começa com “S”.

As conferências dos anos 90, em especial Conferência do Cairo sobre População e Desenvolvimento (1994) e a Plataforma de Ação de Beijing (1995) estenderam a discussão sobre os direitos reprodutivos. O debate sobre controle de natalidade saiu do contexto demográfico e se dirigiu aos direitos humanos das mulheres, com enfoque em questões de gênero e necessidade de construção de políticas sob as diretrizes da saúde reprodutiva (BRAUNER, 2003, p. 13).

Trabalhar com direitos reprodutivos significa entender que foi ampliada a abordagem sobre o assunto. O Relatório da Conferência do Cairo, 1994, reflete a agenda de prioridades que as mulheres construíram assim como demonstra que elas também redirecionaram o eixo da questão populacional. A partir daí o planejamento familiar perde força como conceito e emerge, com grande destaque o conceito de Direitos Reprodutivos como parte integrante dos Direitos Humanos (COELHO, 2018).

Nas palavras de Barsted (2003, p. 82), as iniciativas em saúde reprodutiva elevaram a utilização dos direitos humanos no meio social, uma vez que acarretaram “o alargamento do conceito de cidadania, o reconhecimento de direitos e a criação de garantias legais capazes de proteger esses novos direitos”.

O processo de construção dos direitos reprodutivos e sexuais, segundo Ávila (2003), está integrado ao processo mais amplo de construção da democracia, uma vez que o controle do corpo e da sexualidade são centrais para a dominação patriarcal

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, verifica-se a positivação dos direitos reprodutivos (na forma de direitos humanos) pelo princípio da dignidade da pessoa humana aliado ao objetivo fundamental da promoção do bem de todos (BRAUNER, 2003, p. 13).

Os direitos reprodutivos tratam-se de categoria de direitos com caráter interdisciplinar, os quais dispõem direitos e deveres ligados ao planejamento familiar envolvendo direitos humanos, liberdades inerentes ao indivíduo, direito à saúde, acesso à informação, dentre outros (VENTURA, 2009, p. 19).

[...] dizem respeito à igualdade e à liberdade na esfera da vida reprodutiva. Os direitos sexuais dizem respeito à igualdade e à liberdade no exercício da sexualidade. O que significa tratar sexualidade e reprodução como dimensões da cidadania e conseqüentemente da vida democrática. (Ávila, 2003, p. 466).

A complexidade do direito reprodutivo encontra-se na interseção dessas duas vertentes, de um lado a dimensão individual e, do outro, a demanda por políticas públicas, elementos que exigem, um “[...] duplo papel do Estado, devendo este, eliminar a discriminação contra a mulher nas esferas da saúde (vertente repressiva/punitiva) e assegurar o acesso a serviços para o planejamento familiar (vertente promocional)” (PIOVESAN, 2002, p. 71).

Segundo Rodrigues (2019), os conceitos de direitos sexuais e reprodutivos são derivados de formulações marcadamente contemporâneas, fruto da contribuição dos movimentos feministas que adentraram a discussão sobre gênero e a necessidade de mudança dos padrões sociocultural vigente relativo ao modelo tradicional de assistência à vida sexual e reprodutiva da mulher.

Os direitos reprodutivos dizem respeito à saúde sexual e reprodutiva; à sobrevivência e à vida; à liberdade e segurança; à não discriminação e respeito às escolhas; à informação e educação para possibilitar decisões; à autodeterminação e

livre escolha da maternidade e paternidade; à proteção social à maternidade, paternidade e família (VENTURA, 2009, p.19).

Os direitos humanos representam um conjunto de direitos decorrentes de necessidades de caráter universal. Em suma, visam propiciar à humanidade o cuidado integral em termos morais, éticos e políticos, a partir da elaboração de garantias em prol do todo (VENTURA, 2009, p. 35).

A reivindicação de direitos como forma de reação aos séculos de opressão e discriminação da mulher ofereceu as bases para a formulação do movimento feminista e para a conquista de vários direitos (LIMA, 2013, p. 19).

Direitos reprodutivos incluem certos direitos humanos que já foram reconhecidos nas leis nacionais, em documentos internacionais sobre direitos humanos e outros documentos de consenso. Esses direitos baseiam-se no reconhecimento dos direitos básicos de todos os casais e indivíduos decidirem livre e responsavelmente o número, espaçamento e momento de terem seus filhos e ter informação e meios para isso, bem como alcançarem o mais alto padrão de saúde sexual e reprodutiva. (Nações Unidas, 1995, parágrafo 7.3).

Os direitos sexuais e reprodutivos harmonizar-se na chamada terceira geração dos direitos humanos, que se faz referência a aos valores de solidariedade, sucedendo os direitos de primeira geração, relativos à liberdade, e aos da segunda, que correspondem à igualdade. O conceito de direitos sexuais é a ampla novidade nos debates internacionais que controvertem a definição e o exercício dos direitos humanos. Sua abrangência no debate dos direitos humanos assinala a seriedade da dimensão sexual na vida humana, buscando o reconhecimento das diversas orientações sexuais e a legitimidade de suas expressões. (VILLELA; ARILHA, 2003).

De acordo com Soares (2019), evidenciar as características dos direitos reprodutivos e dos direitos sexuais auxilia a compreensão de suas acepções no âmbito social. Ademais, o discernimento impulsiona o debate utilizando a categoria de direitos reprodutivos como autônoma dentre os direitos humanos, dissociada da conjunção “direitos sexuais e reprodutivos”.

A seguir, vamos discorrer sobre a licença maternidade, que é alvo de grande discussão no cenário trabalhista brasileiro. É indiscutível que a licença-maternidade é direito essencial da mulher, pois é um período de cuidados com ela e com o filho, desse modo, vamos saber mais sobre esse direito da mulher.

3.2 Licença maternidade

A licença-maternidade é um benefício previdenciário de grande importância no âmbito da família, é o fomento a inserção de um espaço de vínculo afetivo que nasce com uma nova organização familiar, quando chega um novo membro a família.

Assim, a licença-maternidade, vem assegurar proteção, de um modo especial, a esse novo momento que desperta peculiaridades que são inerentes à situação. É uma fase de readaptação, de intenso cuidado, e de recuperação (PRATES, 2017).

A licença-maternidade é um benefício de caráter previdenciário concedido a empregada, assim há a autorização para afastar-se do trabalho nos estágios finais da gravidez ou logo após dar à luz. Esta licença é remunerada pelo chamado salário-maternidade, que é pago pelo empregador e por ele descontado dos recolhimentos habituais devidos à Previdência Social (BRITO, 2017).

À luz da Constituição, a empregada (urbana, rural, avulsa e doméstica) no ciclo gravídico-puerperal faz jus à licença-maternidade de 120 dias, devendo afastar-se entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste. A licença é compulsória e o órgão previdenciário arcará com o pagamento do salário-maternidade. Em casos excepcionais, os períodos da licença antes e depois do parto poderão ser aumentados de duas semanas, mediante atestado médico fornecido pelo SUS (BARROS, 2011, p. 693)

Licença-maternidade é a autorização dada à empregada para afastar-se do seu serviço por um determinado período, para exercer seu papel de mãe e cuidar do seu filho. Esse período de afastamento não pode ser descontado das férias da funcionária, deve haver o recolhimento do FGTS, e deve contar como tempo de serviço para os todos os efeitos legais. (CUNHA, 2009, p. 202).

A licença maternidade é considerada uma forma de interrupção contratual pela maioria das doutrinas diante do fato de que, durante o período do afastamento da gestante, é mantida a contagem de tempo de serviço para todos os fins assim como é mantida a obrigação do empregador de efetuar o depósito de FGTS na conta da empregada no período da licença (DELGADO, 2013, p.1108).

O instituto da licença-maternidade foi introduzido no Brasil através da Consolidação das Leis do Trabalho, com o decreto Lei nº 5.452 de 1943, que estabelecia que o afastamento da mulher era de 4 semanas antes do parto e oito semanas depois, totalizando 84 dias, durante esse período também era devido a ela seu salário integral (AVOSANI, 2018).

Na ocorrência de aborto não criminoso, a mulher tinha o direito de repouso de duas semanas remunerado, desde que apresentasse atestado médico, além de ser

assegurada a ela a possibilidade de voltar a realizar a mesma função que fazia antes da maternidade (ANSILIERO; RODRIGUES, 2017).

De acordo com Brito (2017), existência da licença maternidade tem como uma de suas bases a importância biológica afetiva da criança com sua família. Dessa forma inicia-se a análise legislativa em com a indicação da existência da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, datada de 1979.

Com o objetivo de promover a igualdade de gênero a convenção busca reafirmar outras cartas e convenções como a Carta das Nações Unidas, Declaração Universal dos Direitos Humanos, Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos. A necessidade de reafirmação dos direitos da mulher com o objetivo de eliminar todas as formas de discriminação de gênero também assume o papel de se preocupar com o contexto social da mulher. Ainda que haja a existência de diversos instrumentos para minimizar a discriminação de gênero, foi necessária a 14 existência de uma convenção específica para discutir-se esses pontos (ONU, 1979).

Com a Constituição Federal de 1988, a licença-maternidade passou a ser um direito social constitucionalmente garantido a mãe trabalhadora, que ao engravidar adquire esse benefício, podendo ser afastada do serviço por 120 dias, sem prejuízo ao seu salário e ao emprego (AVOSANI, 2018).

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

O artigo 392 da CLT, na sua redação original foi revogado, pela Lei nº 10.421 de 2002, visto que, tal norma ia contra o disposto no artigo 7º, XVIII, CF, que como já confirmado prevê um número maior de dias para a licença. Sendo assim, atualmente sua redação dispõe sobre período de afastamento da gestante também por 120 dias, estando em consonância com a Constituição Federal (MELO, 2017).

De acordo com Coutinho (2013) visa permitir à mãe conciliar o trabalho e a família. Visa a auxiliá-la a ultrapassar esse período de adaptação e transição em decorrência da chegada do novo filho. E visa, principalmente, a resguardar o interesse social de que este novo ser humano desenvolva-se plena e satisfatoriamente, tanto sob os aspectos físicos quanto psicológico.

Com o passar dos anos, foram elaboradas algumas leis na constituição beneficiando mães adotantes, como por exemplo, a Lei nº 8.213/91 que estendeu o direito à licença maternidade para as mães adotantes, sendo o período do afastamento determinado de acordo com a idade da criança adotada.

No ano de 2008 a Lei nº 11.770 elaborou o Programa Empresa Cidadã, expandindo facultativamente a licença-maternidade por mais 60 dias para as empresas que concordassem com esse programa, e de acordo com essa lei a trabalhadora deve informar o empregador seu interesse pela ampliação e requerer até o primeiro mês após o parto. (NEIVERTH, sd).

A licença-maternidade fornece segurança à mãe, em relação ao seu trabalho e ainda ao recebimento de seu salário, fato importante a assegurado tendo em vista o nascimento de uma criança que precisará de cuidados e suporte financeiro e emocional (BRITO, 2017).

A legislação trabalhista brasileira prevê um conjunto de medidas no que diz respeito à proteção à família. Entre os principais direitos garantidos às mães estão a estabilidade para a gestante (desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto), a licença-maternidade (de 120 dias, extensível por mais 60 dias), o salário-família (auxílio financeiro por filho de até anos de idade ou inválidos de qualquer idade, inversamente proporcional ao valor do salário mensal), o intervalo para amamentação (até que o bebê complete seis meses de idade) e a existência de creche custeada pela empresa ou o pagamento de auxílio-creche (nos primeiros seis meses de vida dos filhos). Entre os direitos garantidos aos pais estão a licença paternidade (de cinco dias após o nascimento do filho) e o salário-família (benefício que pode ser recebido, simultaneamente, por mães e pais). (PINHEIRO et al, 2009, p. 853).

De acordo com Brito (2017), por meio desse entendimento têm-se que a maternidade é um direito de integração, que envolve a sociedade, embora seja iniciado na vida familiar privada. Continuando a análise da Carta Magna, há no título Da Previdência Social, em seu art. 201: “II - proteção à maternidade, especialmente à gestante ”.

Assim disciplina Pinheiro et al (2009), é nítido, portanto, que os benefícios previstos enfocam, prioritariamente, os direitos reprodutivos das mulheres, oferecendo poucas possibilidades aos homens de se afetarem com o exercício da paternidade responsável, bem como ignorando a existência de famílias homoafetivas e monoparentais masculinas. Nessa totalidade, nota-se que o aparato legal colabora no mínimo para a manutenção e a reprodução de uma realidade bastante desigual no que diz respeito à divisão sexual do trabalho reprodutivo.

A licença maternidade é um direito dado as mulheres depois de muitos anos de luta, e com ele também foi conquistado o salário maternidade, que é a remuneração financeira que a mulher na sua licença maternidade recebe. Com isso, falaremos a seguir sobre o salário maternidade e suas implicações.

3.2 Salário maternidade

O salário-maternidade tem como meta ser uma maneira de garantia de defesa ao direito ao bem-estar social não só dos pais, haja vista que, recentemente, o benefício do salário maternidade é voltado para aqueles que são assinalados como segurados da Previdência Social, mas também, e, especialmente, como um benefício que visa o bem-estar dos infantes, que não possuem condições de colaborar à Previdência e devem ser apoiados pelo Estado (BRAGA, 2019).

O salário-maternidade é benefício previdenciário garantido a todas as seguradas do Regime Geral de Previdência Social, que busca substituir a remuneração mensal da trabalhadora, que em razão do nascimento ou da adoção apresenta incapacidade temporária para o trabalho (AMADO, 2015, p. 438)

De início, cumpre observar que, no Brasil, somente em 1943, com a vigência da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), é que se garantiu à mulher um período de repouso, sem prejuízo do salário e do emprego, nas seis semanas anteriores e posteriores ao parto, conforme redação original do seu art. 392, no seguinte sentido: “É proibido o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis semanas depois do parto” (DA CRUZ CORREA, 2020).

Com efeito, há de se ter em mente que o salário-maternidade nada mais é do que a proteção social da mulher gestante. Trata-se de preservar a função fisiológica no processo de criação, facilitar o cuidado dos filhos e atenção à família, garantindo seus interesses profissionais e sua renda no mercado de trabalho, sem diminuir nem deteriorar sua condição feminina (CASTRO, 2016, p. 849).

O salário-maternidade, em uma acepção estrita do seguro social, não teria natureza previdenciária, pois não há necessariamente incapacidade a ser coberta. Entretanto, na visão mais abrangente das necessidades sociais cobertas com eventos não necessariamente ligados à incapacidade laborativa – como os encargos familiares – deve-se incluir o saláriomaternidade como benefício (IBRAHIM, 2016, 659).

Verifica-se, portanto, que este benefício assegura proteção à maternidade não somente da gestante, mas também das formas equiparadas a essa, como no caso de adoção e guarda para fins de adoção (DA CRUZ CORREA, 2020, p. 50).

A partir de 1974, o salário-maternidade “passou a ser pago como prestação previdenciária, desonerando-se o empregador de pagar o salário da empregada gestante no período em que lhe era garantido o afastamento do serviço, na época, doze semanas” (LAZZARI et al, 2018, p. 556).

A lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 no artigo 72, discorre sobre salário maternidade:

Art. 72 O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral.

§ 1o Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando 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.

§ 2o A empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização da Previdência Social.

Os valores do salário-maternidade estão dispostos na Lei nº 8.213, de 1991, e segundo o artigo 72, para a empregada segurada e avulsa, é devido o valor a título de licença-maternidade correspondente a sua última remuneração, contudo, tal valor não podia passar do valor máximo estipulado pelo INSS (PREVIDÊNCIA SOCIAL, sd).

Com a Lei nº 8.861 de 1994 previu-se que o salário-maternidade fosse devido também às seguradas especiais, trabalhadoras rurais que ganhariam este benefício desde que apresentassem a comprovação de 10 meses de labor no campo no último ano.

Destaca-se que, para a segurada especial, a renda mensal do salário maternidade será o valor do salário-mínimo vigente, caso não contribua, facultativamente, com a alíquota de 20% sobre o salário de contribuição. Caso a contribuição seja realizada, o valor do benefício será calculado da mesma forma que o da contribuinte individual (GOES, 2015, p. 303).

Tal regra foi alterada em 2003, quando o Supremo Tribunal Federal julgou a ADI nº 1936, estabelecendo que no período de licença-maternidade as mulheres deveriam receber seu salário integral, não importando se ultrapassasse o teto máximo estipulado pela Previdência Social, desde que não excedesse o limite constitucional previsto no artigo 37, XI da Constituição Federal (STF,2003). Segundo Catarin (2016) cabe ressaltar, que o salário maternidade é pago pelo INSS, logo, contando que algumas seguradas se enquadrem no perfil dos artigos correlatados acima, seguirão os requisitos exigíveis.

Prates (2018) afirma que licença-maternidade dá oportunidade ao salário-maternidade, valor recebido pela mãe com carteira assinada, sendo que, a empresa paga o salário integral e depois tem o repasse feito pelo INSS. A empresa que concede a ampliação de dois meses da licença, o patrão paga a totalidade desses salários e depois deduz o valor inteiro do imposto de renda.

Para as autônomas ou que desempenham trabalho doméstico, o pedido da licença tem que ser realizado abertamente na Previdência, que se encarregará dos pagamentos. Já quem há mais de um vínculo empregatício têm direito a receber o salário-maternidade relativo a cada um dos empregos.

De acordo com Silva (2018), o salário maternidade o requerimento do benefício é de responsabilidade da pessoa de acordo com a devida instrução do pedido (art. 95 do RPS72). O pedido atualmente pode ser feito por meios eletrônicos ou por telefone 135 e pelas Unidades de Atendimento.

No ano de 2018, o INSS implementou a concessão do salário-maternidade automático. Havendo o registro de nascimento do bebê em cartório, este comunicará o INSS, o qual liberará o benefício. Mantém-se, todavia, a possibilidade de requerimento através dos supracitados meios.

O salário-maternidade será pago em razão do parto ou da adoção, pelo prazo de 120 dias, podendo ter início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do nascimento da criança e a data de ocorrência deste, e, no caso de aborto não criminoso, desde que comprovado por atestado médico, a segurada terá direito à percepção deste benefício pelo período de duas semanas (DA CRUZ CORREA, 2020).

Dando continuidade sobre as questões da proteção a maternidade, encerramos a discussão sobre salário maternidade e seguimos em diante para discutirmos sobre as garantias de emprego à gestante, um assunto que é de grande importância para atingirmos os objetivos iniciais desse trabalho.

3.3 Garantia de emprego à gestante

Não se pode negar que benefícios como a licença maternidade e o salário maternidade são conquistas das mulheres no mercado de trabalho, porém ainda há grande desigualdade e as mulheres acabam sendo prejudicadas em seus postos de

trabalho por apenas serem mulheres. Diante disso, vamos discorrer sobre a garantia de emprego à gestante e suas implicações.

Estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida. Tem assim, o empregado, o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário (MARTINS, 2015, p. 465).

Para que as mulheres possam conciliar o exercício da profissão com a maternidade, faz-se necessário que o governo, bem como a sociedade adotem mecanismos para garantir a proteção em relação a este assunto, propiciando à gestante e a lactante um ambiente de trabalho saudável e seguro ao nascituro (PEREIRA, 2017).

De acordo com Soares et al., (2017), o modo de garantir tal direito concretiza-se com a proteção a maternidade, dessa forma, as garantias previstas no ordenamento jurídico que garantem à empregada gestante estabilidade no emprego, salário durante o período de licença-maternidade e a própria licença-maternidade, não têm por objetivo conceder privilégios às empregadas, mas sim, garantir desenvolvimento sadio do nascituro.

Souza (2019) ressalta que a estabilidade tem, por objetivo, assegurar uma segurança jurídica à classe trabalhadora, pois ela limita o poder de decisão do empregador diante da impossibilidade de dispensar o empregado.

A Constituição Federal inclui a maternidade dentre os Direitos Sociais, garantindo à mulher o exercício de sua função biológica. O direito à vida inspira a proteção à maternidade e faz das garantias constitucionais o escopo para a proteção da mulher e a preservação da espécie. É importante que se preserve e promova a saúde materna em sua integralidade, para garantir o desenvolvimento saudável do feto, o bem-estar da mãe e a dignidade humana (GUNTHER et al., 2019).

A Legislação Trabalhista Brasileira garante a estabilidade da gestante no emprego por um lapso temporal, dando-se a partir do momento da confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto, ficando, portanto, vedada a dispensa da empregada gestante, se essa for advinda de forma arbitrária ou sem justa causa (SOUZA, 2019).

O direito à estabilidade é importante para a mãe e o bebê, já que é muito difícil que uma mulher grávida consiga um novo emprego, principalmente no período próximo ao parto (GUNTHER, et al., 2019).

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez, advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória, prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (CLT)

A Constituição Federal procura garantir que a modificação de rotina gerada pela gravidez e, posteriormente, pelo período pós-parto, não seja um empecilho para o desempenho normal da atividade laboral. Ainda, uma das prioridades da legislação é certificar que a saúde das gestantes e dos bebês em formação não seja afetada pelo trabalho (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2019).

O Direito do Trabalho tem como um dos princípios essenciais, a continuidade de emprego. Nesse enfoque, a estabilidade é uma importante medida na concretização 18 do referido escopo, sendo por meio do trabalho que, a pessoa obtém a remuneração necessária para viver e se manter com a dignidade (GARCIA, 2015, p. 753).

Ainda, no que tange à estabilidade, ela pode ser classificada como constitucional, onde se encaixa perfeitamente na situação da trabalhadora grávida, pode ser legal, prevista em legislação ordinária e pode ser também classificada como contratual, prevista em contrato de trabalho, nos regulamentos da empresa e em convenções ou acordos coletivos. A estabilidade é voluntária quando tem origem no próprio contrato de trabalho ou em qualquer outro ato do empregador. (MARTINS, 2017).

Martinez (2018) afirma que a estabilidade uma das formas de verificar a função social da empresa, que é também dar empregos e mantê-los no decorrer do tempo. Já que o trabalhador, diante estabilidade, tem a certeza que o seu posto de trabalho será mantido, pode ele tornar-se dedicado e produtivo dentro da empresa, passando a ter mais interesse e motivação para trabalhar diariamente.

4 A REFORMA TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO DAS EMPREGADAS

Até o ato da reforma trabalhista de 2017, que modificou as Leis do trabalho trazidas pela promulgação da lei 13.467, homens e mulheres ainda não tinham uma posição de igualdade no mercado de trabalho, fazendo com que as mulheres ficassem em uma posição de inferioridade quanto aos homens.

Em razão disso, as alterações editadas pela lei 13.467/2017, que precarizam alguns dos direitos dos trabalhadores, afetam de forma mais grave as empregadas, uma vez que estas ainda não têm seus direitos fortemente consolidados (LIMA, 2018).

A proteção ao trabalho da mulher, em especial a gestante e/ou lactante, não se limita na busca pela igualdade formal, mas sim, vislumbra-se a conquista da igualdade material, onde, como já dito, diante de circunstâncias diferentes, haja tratamento diferenciado, na exata proporção de duas desigualdades (ALARCÃO, 2019, p. 21).

Desse modo, a entrada em vigor da Lei 12.287/2016, que acrescentou à CLT o art. 394-A, determinando o afastamento das trabalhadoras gestantes e lactantes de atividades, operações ou locais insalubres, obrigando o empregador a remanejar a empregada grávida ou lactante para executar suas tarefas em ambiente saudável, revitaliza a primazia do direito à vida e à saúde, fundamento da proteção à maternidade (PEREIRA, 2017)

Com a nova Reforma Trabalhista proporcionou muitas alterações e talvez a mais polêmica delas seja a autorização do trabalho da mulher gestante em local insalubre. Pois, desde a Constituição de 1934 até o texto constitucional de 1967 era expressamente vedado o trabalho das mulheres em indústrias insalubres.

Uma vez que a CLT de 1943 seguiu o entendimento do Decreto de 1932 proibindo que a mulher trabalhasse em ambientes considerados insalubres, ficando assim concedido essas funções, consideradas nocivas, somente ao cargo do sexo masculino (SOUZA, 2017).

A noção de que o organismo materno não protege totalmente o desenvolvimento embrionário de influências ambientais adversas, que prevalece desde a tragédia da talidomida, faz com que mulheres grávidas sejam, via de regra, afastadas de exposições a agentes físicos e químicos potencialmente nocivos no local de trabalho. (PAUMGARTTEN, 2013, p. 1486).

De fato, pode potencializar, uma vez que a divisão sexual do trabalho considera ser trabalho destinado às mulheres apenas as tarefas reprodutivas, que são de tarefas domésticas, a reprodução biológica e cuidado com as crianças (THOME, 2012, p. 129).

Nesse sentido, a Magna Carta, em seu artigo 6º e 7º, inciso XVIII, confere tratamento diferenciado às mulheres gestantes e lactantes, preocupando-se não apenas com a saúde destas, mas com o feto e com toda a sociedade (ALARCÃO, 2019, p. 21).

Com as alterações feitas na reforma trabalhista, teve uma precarização dos direitos à saúde do trabalhador, contradizendo o disposto na Carta Magna. Neste sentido Castro, reitera que:

A reforma, além de inconstitucional, é contraditória. O art. 611-B, XVII da CLT veda a supressão ou redução de direitos previstos em —normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas em leis ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Não obstante, no parágrafo único do próprio art. 611 B da CLT, o legislador infraconstitucional pretende alterar a natureza jurídica fundamental dos direitos trabalhistas, conferida pela Constituição Federal, ao prever que regras sobre duração do trabalho e intervalos não devem ser consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, para fins de que trata o referido artigo. Todo esse esforço argumentativo para prestigiar o — acordado sobre o legislador e justificar a redação do novo artigo 611 – A da CLT, cuja inconstitucionalidade é explícita. (CASTRO, 2018, p. 191-192).

Ocorre que as mulheres são vítimas de discriminação nas relações de emprego por serem justamente as principais responsáveis pelas atividades domésticas e cuidados com as crianças e por serem consideradas pelas empresas mais “caras e arriscadas” por ficarem grávidas (THOME, 2012, p. 130).

Teve e a ainda há uma constante luta para as mulheres vencerem essas discriminações e para conciliarem os trabalhos reprodutivos e produtivos. Entretanto, a edição da reforma trabalhista expõe ainda mais a condição de vulnerabilidade das empregadas e traz a marca do retrocesso nas conquistas de seus direitos (MAGALHÃES, 2018).

Diante das polêmicas em torno da reforma trabalhista e seus impactos na proteção da mulher, vamos discorrer a seguir alguns temas necessários para o esclarecimento desse assunto.

4.1 Os impactos da lei 13.467/17 na proteção à mulher

Indicou a Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, posteriormente transformado na Lei 13.467/2017, que o objetivo do advento da Reforma Trabalhista foi de aprimorar as relações de trabalho do país, valorizando a liberdade de negociação e moderando o papel do Estado de definir o que é melhor para os brasileiros, o que, conseqüentemente ajudaria no combate à informalidade e aumentaria a segurança jurídica (MARINHO, 2019).

Segundo a exposição de motivos do Projeto de Lei 6.787/16 (aprovado e sancionado com Lei 13.467/17), o objetivo era aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores e atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país (NETO, 2019).

É adequado classificar a Reforma Trabalhista como um “processo legislativo heterodoxo”, visto que, como apontam Homero Batista e Regina Stela Corrêa, foi um projeto apresentado com sete dispositivos, em pleno mês de dezembro, que recebeu 883 emendas e, ainda assim, foi aprovado em apenas sete meses, prevendo 120 dias de *vacatio legis* (SILVA, VIEIRA, 2019).

Salienta-se que a Medida Provisória nº 808/2017 demonstrou empenho em atenuar os danos causados pela Reforma, surgindo como uma promessa de revisão dos seus pontos mais polêmicos. No que tange ao artigo em análise, a MP estabeleceu o afastamento da gestante que trabalhasse em local insalubre como regra, permitindo que ela permanecesse naquele trabalho apenas no caso de apresentar, voluntariamente, autorização médica, sendo essa uma exceção. Ainda, de acordo com o parágrafo 2º desse artigo quando sob influência da medida provisória, restringia-se tal flexibilização apenas aos casos de ambientes insalubres de níveis mínimo e médio, sendo impedida a mulher de apresentar atestado se trabalhasse em local de nível máximo de insalubridade. Priorizava-se também, antes do afastamento total, a mudança para um ambiente de trabalho salubre, o que, entretanto, ensejaria a perda do valor do adicional (CARRILHO, 2019, p. 40).

Nota-se, por conseguinte, que a lei trouxe um avanço jurídico na questão da mulher no mercado de trabalho, sobretudo no que tange à gestante – foco do presente estudo – por zelar por sua segurança e, principalmente, saúde, determinando sua realocação para desempenhar atividades em local salubre (AGUIAR, 2018).

O referido dispositivo sofreu duras críticas à época de sua aprovação, aliás, durante toda sua curta vigência esta norma foi atacada por críticos que alegavam, em suma, que apesar da boa intenção, a norma acabava por servir como um desincentivo à contratação de mulheres, sobretudo em determinados setores nos quais predominam atividades insalubres – o setor hospitalar é um dos grandes exemplos – uma vez que em muitos casos, o afastamento compulsório de gestantes e lactantes inviabilizaria as atividades, além de acarretar um custo adicional aos empregadores, pois não tendo a norma previsto alternativa ao remanejamento destas trabalhadoras para um ambiente salubre, inexistindo este ambiente, ao empregador restaria como única opção afastar a empregada da empresa e continuar pagando o salário, em uma espécie de licença remunerada custeada pelo empregador. Os críticos alegavam ainda que como a lei não previa a manutenção do adicional de insalubridade no período do afastamento da atividade insalubre, a trabalhadora sairia prejudicada, pois seus rendimentos sofreriam redução justamente em um momento no qual seus gastos aumentariam (LIMA, 2018, p. 3).

Com a aprovação da Reforma Trabalhista no dia 11 de julho de 2017, entretanto, a qual começou a vigor no dia 11 de novembro de 2017, vindo a alterar a situação da gestante em ambiente laboral insalubre com a reformulação do art. 394-A, que aborda:

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; [...] § 1º (VETADO)
§ 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 nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento (BRASIL, 2017).

Carrilho (2019) afirma que no que diz respeito ao trabalho em locais insalubres desenvolvido pela lactante, o parágrafo terceiro da medida em comento manteve o tom excessivamente flexibilizatório ao pôr como regra a continuidade do serviço e como exceção o afastamento da mulher, em qualquer nível de insalubridade, desde que apresentasse atestado médico. Sendo assim, diferentemente do que acontecia com a gestante, não haveria perda do adicional pago, sendo o empregador responsável por fazê-lo e, posteriormente, podendo ter o gasto compensado pelo INSS.

O primeiro ponto de debate é sobre a relação da Lei 13.467 de 2017 com a eficácia da norma trabalhista no tempo. Via de regra, o princípio da irretroatividade veda que novas normas menos favoráveis ao trabalhador sejam aplicadas a situações jurídicas já existentes sob a égide de legislação anterior (NETO, 2019).

No que se refere ao intervalo de amamentação, o artigo 396 da CLT assegura à empregada lactante o direito de 2 descansos diários, de 30 minutos cada, para fins de amamentação, até que a criança complete os 6 meses de idade. Ocorre que a lei 13.467, ao incluir o parágrafo 2º, determinou que os intervalos de descanso devem ser definidos por acordo individual entre a mulher e o empregador (MAGALHÃES, 2018, p. 29).

Quanto aos intervalos da mulher, não houve alteração e o empregador ainda tem por obrigatoriedade oferecer esse intervalo a mulher, porém tal benefício é algo de negociação da empregada com empregador.

Entende-se que a livre negociação permite que os interesses das empresas sejam privilegiados sobre as necessidades das gestantes e das crianças em razão de possíveis coações operadas pelos empregadores (LIMA, 2018).

A Confederação sustenta, ainda, que a imposição do afastamento compulsório das trabalhadoras gestantes e lactantes de suas atividades laborais viola o artigo 5º, I, que iguala homens e mulheres perante a lei, fazendo com que as empregadas grávidas e nutrizes sejam discriminadas em relação às demais mulheres. E, “se os EPI são eficazes para aquelas que não estão gestantes, por que não seriam para as gestantes”, indaga (PEREIRA, 2017, p. 45).

A lei 13.467/17 ainda revogou o artigo 384 da CLT que concedia um descanso obrigatório de quinze minutos para as mulheres antes de iniciar o período extraordinário do trabalho. Parte da doutrina defendia que esse artigo não estava em consonância com o dispositivo constitucional que proíbe a diferença de exercício de função por motivo de sexo (LIMA, 2018).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), no dia 16 de maio de 2018, elaborou uma proposta de Instrução Normativa a fim de regulamentar a aplicação da Reforma:

[...] assegurar o direito adquirido processual, o ato jurídico processual perfeito e a coisa julgada. Quanto ao direito material, a Comissão entendeu que se trata de disposição que comporta o enfrentamento jurisdicional, para que, operando-se a construção jurisprudencial, seja definida a aplicação da lei nova aos casos concretos (BRASIL, 2018).

Portanto, a Reforma Trabalhista trouxe novas possibilidades, como a da gestante trabalhar em ambiente insalubre de graus mínimo ou médio caso não seja comparecido atestado de médico de confiança da mulher que aconselhe seu afastamento, bem como, a de se qualificar o grau de insalubridade do ambiente de trabalho por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Regulamentações estas que proporcionam um retrocesso quando comparadas com a lei anterior, a qual proibia o trabalho de gestantes em ambientes insalubres independentemente do grau e sem indigência da gestante exibir atestado médico, por derivar em uma desproteção tanto da saúde da gestante como do nascituro (AGUIAR, 2017).

4.2 Artigo 394-A: um aprofundamento necessário

Louvável, sem sombra de dúvida, a intenção do legislador ao elaborar o artigo 394-A da CLT, que, à vista do exposto, visa proteger não só a vida e a saúde da trabalhadora gestante, mas, sobretudo, a vida e a saúde física e mental do nascituro, da concepção até o fim da lactação, tendo em conta que, sabidamente, o labor em ambiente insalubre pode causar sérios danos ao feto ou à criança (PEREIRA, 2017).

Nessa direção, como visto, adveio o Art. 394-A da CLT, implementado em 2016, determinando o afastamento da empregada gestante ou lactante “enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre”. Ressalta-se que a proteção restava garantida não só à gestante, como também à lactante, de igual forma, e que não havia distinção de graus de insalubridade para incidência da tutela (CARRILHO, 2019).

A Lei 13.467/2017 alterou significativamente o art. 394-A da CLT que versa sobre o trabalho da gestante e lactante em ambientes insalubres, sendo este, talvez, o ponto mais polêmico da nova norma e o que mais questionamentos levanta, assim, diante da impossibilidade de esgotarmos o tema, iremos aqui nos ater àquele que consideramos seu aspecto principal (LIMA, 2018).

Diversa é a situação da empregada lactante, a qual, de acordo com a nova redação do artigo 394-A, poderá trabalhar em locais considerados insalubres independentemente da classificação do grau de salubridade, exceto nos casos de apresentação de atestado médico, nos mesmos moldes da hipótese acima mencionada (ALARCÃO, p. 25).

Entretanto, a Medida Provisória (MP) nº 808, de 14 de novembro de 2017 veio com o objetivo de alterar a CLT, trazendo o seguinte texto para o art. 394-A:

A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades (BRASIL, 2017).

Dessa forma, foi acrescentado, um dispositivo da CLT:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. Parágrafo único. (VETADO) (BRASIL, 2016).

Com a redação desse novo dispositivo legal, a empregada gestante e a lactante deveria ser afastada de qualquer atividade ou local insalubre, não importava em qual grau de insalubridade a trabalhadora laborava, simplesmente se encontrasse grávida ou amamentando deveria exercer suas atividades em locais salubres, sendo assim remanejadas automaticamente (SOUZA, 2018). Dessa maneira, ao passo que a trabalhadora fosse afastada do local de trabalho insalubre e passasse a laborar em local salubre não perceberia em sua remuneração o adicional de insalubridade (MAGALHÃES, 2018).

Em países que defendem verdadeiramente a integridade de seus trabalhadores, a regra é diferente: é proibido o trabalho em ambientes insalubres e sem EPIs que neutralizem os riscos que geram doenças. Simples assim. Além disso, tudo que gerar risco e não puder ser neutralizado por EPI, a bem da verdade, não é insalubre, e sim perigoso. Infelizmente, algumas profissões fundamentais para humanidade só existem em conjunto com agentes perigosos. Disso, infelizmente ainda não foi possível fugir. (MENDANHA, 2018, p.1).

A intenção do legislador ao desenvolver o artigo 394-A da CLT foi para proteger não só a vida e a saúde da trabalhadora gestante como também do nascituro durante a gestação até o fim da lactação, tendo em vista que o trabalho

em locais insalubre pode causar prejuízos ao feto ou à criança (MAGALHÃES, 2018, p. 32).

Magalhães (2018) ressalta que a nova redação do 394-A a empregada gestante só necessitará ser automaticamente afastada do ambiente insalubre de trabalho nos casos de insalubridade de grau máximo. As empregadas gestantes, por sua vez, que desempenhem atividades insalubres em grau médio ou mínimo, somente serão afastadas quando exibirem atestado de saúde emitido por médico de sua confiança que recomende o afastamento.

No caso das lactantes, elas poderão desempenhar atividades insalubres em qualquer grau, sendo que o seu afastamento também será dependente da apresentação de atestado de saúde de médico de sua confiança que o recomende.

Dessa maneira, exclusivamente o trabalho em locais considerados em grau máximo de insalubridade será afastada automaticamente de suas atividades nestes locais, as trabalhadoras em locais e atividade classificados como grau médio e mínimo para serem afastadas deverão apresentar atestado médico, requerendo seu afastamento durante a gestação (SOUZA, 2018).

Dessa maneira, existirá uma controvérsia a respeito da responsabilidade do trabalho da gestante e da lactante em ambiente insalubres de graus médio e mínimo, pois ao colocar que essas trabalhadoras sejam afastadas mediante atestado médico, o legislador transfere tal responsabilidade para a gestante e seu médico, sem levar em consideração que o referido médico não sendo médico do trabalho, não esteve presente no ambiente que sua paciente exerce suas funções, assim sem poder avaliar se o local é saudável ou não. (PEREIRA, 2017, p. 77).

Dessa forma, percebe-se que a redação do art. 394-A sob a ótica da MP atenuava a inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista no que concerne aos incisos supramencionados, uma vez que reconhece que a possibilidade da gestante submeter-se a condições insalubres é uma exceção que dependeria, além da vontade da mulher gestante e/ou lactante, de expressa autorização médica nesse sentido (ALARCÃO, 2019).

Souza (2018) reforça que considerando-se que o local de trabalho não pode ser avaliado pelo médico de confiança da gestante e lactante, pois esse dever cabe ao médico do trabalho, careceria ao legislador assegurar o afastamento de suas

atividades em qualquer grau de insalubridade, como antes era resguardado, não ao ponto de ter a gravidez como doença, mas a de proteger a grávida, a nutriz e seus filhos.

Na ADI 5938, defende-se que o dispositivo em debate incentiva o trabalho insalubre das gestantes e das lactantes, tendo em vista que cabe a elas o ônus de justificar, por meio de atestado médico, sua condição de vulnerabilidade. Para a autora da ADI, o trabalho de gestantes e lactantes em atividades insalubres viola a proteção conferida pelo texto constitucional à maternidade, à gestação, à saúde, à mulher, ao nascituro, aos recém-nascidos, ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho equilibrado (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2018).

Ainda nos casos de que as empregadas consigam o atestado que recomende o seu afastamento, muitas terão receio de apresentá-lo ao empregador por medo de perder o emprego e, com isso, farão a opção de continuar trabalhando em um local que poderá trazer prejuízos a sua saúde (ARAÚJO, NEMETKURTZ, 2018 p. 7).

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

Dessa forma, vimos as implicações das gestantes trabalharem em locais insalubres e seus critérios de afastamento da função temporariamente. A seguir, vamos discorrer sobre os riscos que os locais insalubres oferecem as gestantes.

4.2.1 Possíveis riscos do trabalho insalubre à gestação

Todas as pessoas que exercem suas funções em locais insalubres, não estão totalmente salvas dos riscos de sua função e com as gestantes, isso é ainda mais preocupante, pois tais riscos poderá afetar o feto e trazer riscos a gravidez da mesma.

Comprovado o desempenho de atividades em condições prejudiciais à saúde (insalubres) ou que coloquem em risco a integridade física do trabalhador (perigosas), o autor assevera que pode eleger uma das seguintes condutas: i) aumentar a remuneração para compensar o maior desgaste do trabalhador

(monetização do risco); ii) reduzir a duração da jornada; iii) proibir o trabalho (alternativa ideal) (OLIVEIRA, 2011, p. 129).

O autor relata os efeitos que a exposição da mãe pode ocasionar riscos ao feto:

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

Diante disso, a Reforma Trabalhista, ao autorizar o trabalho da gestante em locais insalubres (médio, mínimo), além de tornar precário o mercado de trabalho feminino, coloca em risco à saúde da mulher grávida e de seu bebê (SOUZA, 2018).

O autor conceitua insalubridade como sendo:

Atividades insalubres são aquelas que expõem os trabalhadores a agentes nocivos à saúde acima dos limites legais permitidos e afetam e causam danos à sua saúde, provocando, com o passar do tempo, doenças e outros males, quase sempre irreversíveis. (MELO, 2010, p. 191).

Dando continuidade o autor ainda reforça os direitos que o trabalhador de locais insalubres:

- a) impor ao empregado uma remuneração compensatória;
- b) proibir o trabalho nessas atividades;
- c) reduzir a jornada de trabalho nessas atividades, conceder intervalos intrajornada e outros benefícios capazes de neutralizar os efeitos nocivos para a saúde dos trabalhadores (MELO, 2010, p. 191).

O legislador ao permitir por meio do artigo 394-A da CLT que gestantes trabalhem em ambientes de insalubridade de grau médio e mínimo, e lactantes em todos os graus, exceto quando apresentar atestado médico, condicionou o afastamento ao grau da insalubridade, sem considerar que qualquer exposição acima dos limites de tolerância, independente do grau, é prejudicial à saúde (MAGALHÃES, 2018).

Souza (2018) afirma que a insalubridade é a condição de insalubre, que significa tudo aquilo que pode gerar uma nocividade e, por conseguinte, uma doença. Magalhães (2018) ressalta que tal nocividade inerente à insalubridade é ainda mais preocupante para as gestantes e lactantes, visto que os riscos à saúde

não atingem apenas a trabalhadora, mas também o feto ou criança, podendo ocasionar vários riscos ao fato como por exemplo estresse fetal até mesmo aborto espontâneo.

Seu conceito é transcrito pela Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 189, que traz a seguinte redação:

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. (Redação dada pela Lei 6.514, 22.12.1977).

Desse modo, verifica-se que a insalubridade está empregada dentro de um conceito taxativo, previsto pela Norma Regulamentadora Nº 15 do Ministério do Trabalho, a qual visa reconhecer, avaliar e controlar os agentes agressivos que possam levar o empregado a contrair alguma doença no setor profissional, sejam elas ocasionadas por quaisquer atividades que estejam ligadas aos: agentes físicos – ruído, calor, radiação, umidade, vibração e frio; agentes químicos – gases e vapores, poeira, névoas e fumos; agentes biológicos – microrganismos, vírus e bactérias (SOUZA, 2017).

Diante da possibilidade de evidências insalubres no trabalho, foram estabelecidos limites de tolerância para os referidos agentes. De tal modo que, os limites estabelecidos priorizam proteger o trabalhador para que, durante toda a sua vida laboral, ele não venha a ter qualquer doença na área profissional, ou que, em linhas gerais, sejam minimizados os riscos, para que assim não configure a doença. Tais limites de tolerância servirão então de parâmetros para avaliar e controlar os ambientes de trabalho (SOUZA, 2018).

É o que estabelece o artigo 190, da CLT:

Art. 190 O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

As atividades insalubres podem ocasionar muitos danos à saúde, logo os cuidados e as medidas preventivas geralmente são executados em benefício de garantir ao trabalhador seus direitos e de resguardar à sua saúde. No caso das mulheres gestantes, em exercício do trabalho perante a condições de insalubridade,

essas cautelas passaram a ser dobradas, principalmente se elas estão em estado gravídico-puerperal (SOUZA, 2017).

Importante lembrar que, muitas vezes, os riscos da exposição não são conhecidos durante a gestação, somente sendo identificados quando há apresentação de sinais de que a saúde já foi comprometida (MAGALHÃES, 2018).

Barros (2011) ressalta que é fundamental um aumento no subsídio do empregado, por acontecer um maior perigo na vida deste quando labora em local insalubre. Apesar disso, para que seja efetivado o aumento da remuneração do empregado tem de ser obtido o laudo pelo Médico do Trabalho ou pelo Engenheiro do Trabalho.

Sobre a análise dos agentes de risco ocupacional de natureza física, a pesquisa mostra os impactos da exposição das gestantes e lactantes ao calor e hipertermia, e a radiação ionizante. Os dados da investigação demonstram que a exposição ao calor e hipertermia podem ocasionar na gestação o estresse fetal e o feto também pode ter o seu crescimento limitado e pode correr o risco de nascer prematuramente (MAGALHÃES, 2018).

A busca da minimização ou eliminação da insalubridade nos locais de trabalho é um propósito que deve ser alcançado. É nessa linha que a segurança e a medicina do trabalho se cultivam, pois ambas têm a finalidade de proteger a saúde do trabalhador e assim promover medidas que aproximem ao máximo as condições consideradas normais de trabalho.

O adicional de insalubridade não pode ser negado ao servidor que coloca sua saúde em risco, já que em algumas situações o prejuízo pode ser irreparável, portanto, todo cuidado em relação à sua saúde é necessário e relevante (SOUZA, 2017). E quando falamos de gestantes, temos de ter um cuidado redobrado, pois a mesma carrega uma vida dentro de si, por isso é necessário ter uma atenção maior a preservação da saúde do feto e da trabalhadora.

4.3 Direito ao Trabalho das Gestantes e Lactantes Celetistas em Locais Insalubres

De acordo com a antiga legislação trabalhista a empregada gestante ou lactante era proibida de exercer suas atividades laborativas em local insalubre,

independentemente de o grau de insalubridade ser alto, médio ou baixo (GOULART, 2020).

A justificativa para elaboração da referida lei é que o trabalho da gestante em ambiente insalubres é inegavelmente prejudicial não só para as trabalhadoras, mas principalmente, ao feto e para a criança em fase de amamentação, dessa forma, o projeto de lei tinha o intuito de proibir o trabalho dessas mulheres em lugares insalubres (NETO, 2016).

O artigo 394-A ressalta que a empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

A partir desde marco, a mudança legislativa possibilitou que a mulher gestante ou lactante em casos de insalubridade em nível de nocividade mínimo ou médio continuasse a exercer normalmente o seu ofício, salvo parecer médico contrário (GARCIA, 2020).

Antes da reforma trabalhista, toda trabalhadora era afastada automaticamente de todas as atividades, operações e locais insalubres, enquanto durasse o período de gestação e lactação, situação em que a trabalhadora deveria trabalhar em local salubre (NUNES, MARTINS, 2020).

De acordo com esse entendimento, Martins (2018. p. 292) ensina que:

Tratava-se de inovação legislativa que decorreu da inequívoca percepção de que o trabalho em locais ou atividades insalubres é prejudicial à saúde do trabalhador, e de que referida situação se mostra potencializada durante a gravidez, podendo comprometer o desenvolvimento saudável do feto, e que se estende ao período de lactação, quando o leite materno deve ser o único alimento nos primeiros meses de vida da criança e precisa estar isento de qualquer risco de contaminação por agentes insalubres.

É direito da trabalhadora gestante e lactante um local de trabalho salubre, na qual não exponha à sua saúde nem a de seu filho, ou seja, um local saudável. É dever das empresas proporcionar a essas mulheres condições adequadas para os exercícios de sua atividade (ALBUQUERQUE, 2017).

Muitos agentes nocivos à saúde do indivíduo principalmente a mulher gestante e lactante pode ser eliminados ou neutralizados, logo acarretaria a diminuição ou até mesmo a eliminação de doenças ocupacionais e favoreceria a vida dessas trabalhadoras. Para que isso ocorra são fundamentais planejamentos apropriados, em que estejam observadas medidas de prevenções e adequações do ambiente de trabalho de forma coletiva, como substituições de produtos, harmonização do ambiente entre outras medidas capazes de diminuir os agentes insalubres (ALBUQUERQUE, 2017, sp).

Considerando a natureza da proteção – vida e saúde da mãe e do infante – é inquestionável a necessidade de afastar as mulheres de todas as condições laborais que ofereçam riscos à maternidade (MONTAL, 2017).

Como a reforma trabalhista impôs uma condição mais gravosa às trabalhadoras gestantes e lactantes e, levando-se em consideração que a proteção à maternidade e ao meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro são direitos fundamentais, constata-se que a alteração legislativa promovida viola o princípio da vedação do retrocesso social ao diminuir a proteção de ambos os direitos fundamentais (NUNES, MARTINS, 2020).

O entendimento trazido pela reforma é apoiado por muitos, usam como explicação o fato de que as mulheres grávidas e lactantes são discriminadas dentro do mercado do trabalho, pelo simples de poderem engravidar (GOULART, 2020).

A finalidade de salvaguardar os direitos da gestante e a do feto que está sendo gerado é estimável e valoroso, para a proteção da saúde do infante, todavia, é importante atentar-se que nem todas as mulheres conseguirão desfrutar do direito que a lei as ampara sem que haja prejuízo, financeiros e morais (RICALDE, CARVALHO, 2017).

4.4 Da (In)constitucionalidade do Artigo 394 – A, incisos II e III da lei 13.467 de 2017

Com a Reforma trabalhista foi possível constatar a violação de alguns princípios presentes na Constituição Brasileira foram violados, e isso que iremos abordar a seguir. Recorrentemente, utilizam-se os argumentos da violação ao princípio da igualdade e a fomentação à discriminação do trabalho da mulher para defender a constitucionalidade da atual redação do artigo 394-A, alterado pela Reforma Trabalhista.

É possível observar tal argumentação na petição inicial da ADI nº 5.605/DF, em que se demonstra que a vedação ao trabalho das mulheres gestantes e lactantes em locais insalubres afronta o princípio da igualdade previsto constitucionalmente, vejamos:

A Carta Magna de 1988, no artigo 5º, inciso I, garantiu que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Assim, igualou, sem dúvida, a constituinte, homens e

mulheres, acatando solicitação há muito reclamada em longas lutas travadas contra a discriminação.

Deve-se reconhecer as mulheres como seres igualmente dotados de racionalidade e autoridade, permitindo-lhes condições de igualdade substancial e viabilizando-lhes o acesso equitativo: a) à representatividade política; b) às decisões institucionais; c) e ao exercício dos direitos fundamentais, em especial no trabalho. (PETIÇÃO INICIAL, ADI Nº 5.605/DF)

Nesse sentido, entende-se que a lei pode e deve estabelecer distinções, uma vez que os indivíduos são diferentes em sua essência, devendo os iguais serem tratados igualmente e os desiguais tratados desigualmente, na exata proporção de suas diferenças (ALARCÃO, 2019, p. 35).

A dignidade da pessoa humana é princípio basilar de todo o ordenamento jurídico e está consagrado na Carta Magna brasileira em diferentes dispositivos, isso ocorre, pois, o legislador constituinte se atentou em estabelecer um conjunto de regras e princípios instigando a construção de uma sociedade justa, livre e igualitária, consagrando-o como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, conforme exposto em seu artigo 1º, inciso III (SILVEIRA, 2019).

Carrilho (2019) faz uma reflexão entre o Art. 394-A da CLT, os artigos da Constituição que abordam o tema e a definição do princípio da dignidade humana, tem-se, por exemplo, que submeter a gestante ou lactante ao trabalho em local insalubre, de forma condicionada ao grau, atestado médico, ou a acesso a médico de confiança e que tenha conhecimento específico acerca de medicina laboral, é uma tentativa de violação ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Nota-se que é ínsito ao princípio da dignidade a garantia de labor de gestantes e lactantes exclusivamente em ambientes salubres, o que, se respeitado, assegura uma gestação saudável, uma maternidade plenamente exercida, a proteção dos direitos sexuais e reprodutivos da mulher e o crescimento de crianças em condições dignas, dentre outros benefícios para a sociedade como um todo, restando imperiosa a declaração de inconstitucionalidade do Art. 394-A da CLT, alterado após a Reforma, como se passará a expor (CARRILHO, 2019, p. 50).

Sobre o tema, vale a explanação de Silveira “O princípio da igualdade e da isonomia estabelece que todos são iguais perante a lei. Contudo é preciso que se entenda que para o alcance da igualdade, não basta que se dê as mesmas oportunidades para todos os cidadãos” (2019, p. 50).

Carrilho (2019) discorre sobre o princípio da isonomia, que em seu atual sentido material, pode ser traduzida em vários artigos da Constituição, como por exemplo o 3º, incisos I, III e IV, e o 5º, caput e inciso I. Entende-se, nesse contexto,

como um tratamento diferenciado que deve ser dispensado à mulher, devido, especialmente, às suas condições reprodutivas, tendo pôr fim a garantia de igualdade material com relação aos homens.

Assim, a isonomia em seu aspecto material tem por finalidade corrigir as desigualdades existentes na sociedade, uma vez que os indivíduos são desiguais sob as mais diversas perspectivas (ALARCÃO, 2019, p. 35).

Adentrando ao direito de desenvolvimento nacional temos a definição de Bulos (2019, P. 507) “que diz respeito à imprescindibilidade dos recursos materiais para a melhoria das condições da vida do ser humano, visto que auxiliam na persecução da estabilidade, educação, saúde, cultura, dentre outros fins”.

É possível determinar que o Art. 394-A da CLT vai de encontro com o que se entende por desenvolvimento nacional. Inicialmente, destaca-se que é pretendido que o pagamento do adicional de insalubridade seja mantido em casos de afastamento da gestante ou da lactante de sua atividade e a forma que se dará tal remuneração será através da Previdência Social, que compensará, conforme o §2º do artigo em comento, a empresa que fizer o pagamento de forma direta às trabalhadoras (CARRILHO, 2019).

Dessa forma, Silva e Vieira (2019) asseveram que a previsão delongou o encargo para os cofres públicos e desonerou o empregador, atraindo-se, de forma acertada, para não prejudicar financeiramente a trabalhadora, nem colaborar para discriminação em sua contratação.

Ainda, o §3º dispõe que, quando não for possível que a gestante ou lactante afastada nos termos do caput do artigo exerça suas atividades em local salubre, a hipótese será estimada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário maternidade.

Ademais, é certo que a norma em estudo vai contra o desenvolvimento nacional não só porque é inviável economicamente para a Previdência, já tão sobrecarregada, mas também porque, em última análise, prejudica as finanças públicas de outros setores e as finanças particulares das mulheres (CARRILHO, 2019).

O direito constitucionalmente garantido à vida e à saúde está previsto em diversos artigos da Carta Magna, entretanto, interseccionados com a presente pesquisa, são eles: Arts. 5º, caput, 6º, 7º, inciso XXII, 196, 200, inciso II, 225, §1º, inciso V e 227, caput.

O autor Carrilho (2019, p. 73) ressalta sobre os cuidados com a saúde após a reforma:

Apesar de cuidadosamente tutelados no texto constitucional, observa-se que, com a instituição do Art. 394-A da Lei 13.467/17, a vida saudável do nascituro e a saúde, de forma mais ampla, da gestante, lactante e do bebê, restam prejudicadas e em dissonância do comando maior, como se passará a expor adiante.

A própria necessidade de comprovação dos riscos da insalubridade para a gestante e a lactante se mostra como um paradoxo, visto que o risco é, por óbvio, inerente à insalubridade e mais forte ainda para pessoa em situação de vulnerabilidade, como entende-se a saúde da mulher nesses casos (CARRILHO, 2019).

Adentrando a outro direito, temos o Direito tutela a entrada e permanência saudáveis da mulher no mercado de trabalho através de diversos dispositivos constitucionais, são eles: o Art. 1º, inciso IV, Art. 6º, Art. 7º, inciso XX e XXII, Art. 170, caput, Art. 201, inciso II e Art. 225, caput.

Na prática, nota-se que o mercado de trabalho ainda deixa a desejar para as mulheres no que tange a sua real liberdade de escolher engravidar, visto que elas não conseguem fazê-lo sem o ônus de arcar com a discriminação e consequências dessa escolha sozinhas, sofrendo muitas vezes preconceito dos empregadores. Assim, as normas estabelecidas ou suas aplicações insuficientes não conseguem garantir a segurança necessária para que a mulher permaneça no ambiente de trabalho durante a gestação ou volte a ele posteriormente (CORREIA, 2014).

Entende-se que o princípio da vedação ao retrocesso deve ser acertado à parte devido a sua importância. No âmbito das regras internacionais de direitos humanos, sua interpretação se dá no sentido de que elas devem dispor somente no sentido de sancionar ou progredir no que tange ao tema que tratam, restando excluídas da disputa normativa quando, ao contrário, apresentarem diminuição do caráter protetivo garantido ao indivíduo (DELGADO, 2017)

O Autor afirma que mesmo que a liberdade de criação reservada ao legislativo deva ser sempre assegurada, mais ainda na era dos direitos sociais, é inviável que o valor jurídico desses direitos, bem como sua própria fundamentalidade, sejam esvaziados. Mesmo porque, quando se suprime o núcleo essencial legislativamente concretizado de um direito social, viola-se, em última análise, a própria dignidade da pessoa humana (SARLET, 2009).

Diante do exposto no presente capítulo e de acordo com todos os outros capítulos do trabalho, pode-se constatar a inconstitucionalidade da expressão presente na Reforma Trabalhista que fala: “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”.

Desse modo, é necessário defender o afastamento imediato da mulher gestante ou lactante de atividades insalubres para a preservação do direito humano da mulher e da criança, visando assim, a proteção da integridade das mesmas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proteção à maternidade é um direito humano que promove uma vida digna que está previsto em lei além de estar resguardado em diversos diplomas internacionais além dos ratificados pelo Brasil, e também esta prevista na Constituição sendo um dos direitos fundamentais.

Diante disso, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe algumas alterações que foram alvos de muitas discussões, principalmente quando se fala no direito e proteção do trabalho das mulheres. Com a reforma, houveram inúmeras alterações, restrições e flexibilizações dos direitos trabalhistas, condições de segurança e saúde do trabalho e tais alterações tiveram um grande impacto nas empregadas gestantes e lactantes que exerciam sua função em local insalubre na qual permitia as empregadas ficarem expostas a tais ambientes.

Em apenas algumas hipóteses que estão descritas na CLT no 394-A relatava as exceções na qual a mulher gestante/lactantes poderia exercer sua função sendo expostas a insalubridade. É inegável que as alterações trazidas pela reforma são de grande nocividade aos direitos conquistados durante anos e anos pelas empregadas. Tais alterações violam todos os direitos e garantias que as mulheres demoraram muito para conseguir, com isso, tal reforma pode ser vista como um retrocesso nas leis que garantem e protegem o exercício da função trabalhista da mulher.

Dessa forma, o presente trabalho tratou inicialmente da evolução histórica do direito de proteção à mulher gestante e lactante, ressaltando desde os primeiros até os mais recentes institutos e momentos históricos que tiveram relevância para o tema, não só no âmbito nacional, como também internacional. Logo em seguida, tratou-se da proteção a maternidade e os benefícios conquistados pelas mulheres durante esses anos além dos direitos reprodutivos, e por fim, discorreu sobre a Reforma Trabalhista e o 394-A da CLT e suas implicações, os perigos que a insalubridade pode trazer a mulher e o feto, e a inconstitucionalidade da Reforma.

Conclui-se, que a reforma trabalhista buscou precarizar as condições de trabalho de gestantes e lactantes ao permitir a realização do trabalho em condições de insalubridade fazendo com que a Reforma seja considerada inconstitucional. Tal Reforma assume uma característica de retrocesso social e da grave insulto à

proteção da maternidade na qual as mulheres demoraram tantos anos para conquistarem, e diante dos fatos, o STF declarou a inconstitucionalidade de tal alteração, garantindo, assim, condições laborais dignas e garantindo às trabalhadoras gestantes e lactantes o seus direitos previstos na Constituição que são os Direitos humanos e os Direitos de vida digna.

6 REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, A. P. S. **A proteção da gestante no ambiente de trabalho insalubre e a aplicação do novo artigo 394-a, da consolidação das leis do trabalho.** Jus, 2017. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/62978/a-protecao-da-gestante-no-ambiente-de-trabalho-insalubre-e-a-aplicacao-do-novo-artigo-394-a-da-consolidacao-das-leis-do-trabalho#_ftn2 Acesso em: 30 de out. de 2020.

AMADO, F. **Direito Previdenciário.** 5 ed. Bahia: Juspodivm, 2015.

ANSILIERO, G.; RODRIGUES, E. B. O. Histórico e evolução recente da concessão de salários-maternidade no Brasil. **Informe de Previdência Social**, v. 19, n. 2, fev. 2007.

ÁVILA, M. B. **Direitos sexuais e reprodutivos:** desafios para a política de saúde. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 19, sup. 2. 2003.

AVOSANI, M. A. **EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO COM ÊNFASE NA LICENÇA-MATERNIDADE.** Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, no Centro Universitário Curitiba. 2018.

AGUIAR, C. O TRABALHO EM LOCAL INSALUBRE: IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA SAÚDE DA GESTANTE E DO NASCITURO. Monografia apresentada ao Departamento de Direito da Universidade Federal de Viçosa como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito. Viçosa, 2018.

ALARÇÃO, M. N. **Os impactos da reforma trabalhista em relação ao meio ambiente laboral da mulher gestante e/ou lactante.** Trabalho de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará. Belém, 2019.

BARROS, A. M. **A Mulher e o Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.

_____. **Curso de direito do trabalho.** 7ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2007.

BARSTED, L. L. **O Campo Político-Legislativo dos Direitos Sexuais e Reprodutivos no Brasil.** In: BERQUÓ, Elza (org.). Sexo & Vida: panorama da saúde reprodutiva no Brasil. Campinas, SP: Editora da UNICAMP, p. 79-94, 2003.

BRAGA, C. C. **O salário-maternidade sob o ponto de vista da proteção e do bem-estar do infante.** 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 set. 2020.

_____. **Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 22 de set. de 2020.

_____. Ministério da Saúde. **Direitos das Mulheres Gestantes**, 2018. Disponível em: < <https://www.saude.gov.br/saude-para-voce/saude-da-mulher/caderneta-da-gestante#:~:text=Toda%20mulher%20tem%20direito%20a,das%20mulheres%20e%20das%20crian%C3%A7as.>>. Acesso em: 23 de set. de 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Proc. TRT-PR-RO 15.798/98, Acórdão 4ª T. 16.250/99, julgado em 26 de maio de 1999.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 24, n. 1, janeiro a junho de 1999.

_____. **Proposta de redação de Instrução Normativa.** Tribunal Superior Trabalho. 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Parecer+Comissao.pdf/adfce987-afaf-c083-89ea-459f08f25209> Acesso em: 18 de out de 2020.

BRAUNER, M. C. C. **Direito, sexualidade e reprodução humana: conquistas médicas e debate bioético.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BRITO, C. G. **Licença-maternidade e licença-paternidade: elementos de igualdade ou diferença de gênero?** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017, 54f.

BRUSCHINI, C. **Novos Olhares: Mulheres e Relações de Gênero no Brasil.** São Paulo: Editora Marco Zero, 1994.

BULOS, U. L. **Princípios fundamentais.** In: BULOS, Uadi Lammêgo. Curso de Direito Constitucional. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 507 – 525.

CAMARGO, D. P. S. **Participação das Mulheres no Mercado de Trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal, Assis, 2010.

CANTARIN, A. C. **Licença Maternidade no Novo Ordenamento Jurídico com enfoque nos Direitos da Mulher.** Trabalho de curso. (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2016.

CARLOTO, C. M.; DAMIÃO, N. A. Direitos reprodutivos, aborto e Serviço Social. **Serviço Social & Sociedade**, n. 132, p. 306-325, 2018.

CARRILHO, A. M. **A inconstitucionalidade do trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres após o advento da Lei nº 13.467/2017.** Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Brasília, 2019.

CASTRO, C. A. P.; LAZZARI, J. B. **Manual de Direito Previdenciário**. 19. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016

CASTRO, J. V. **Normas de saúde e segurança e direitos de personalidade nas relações de empregos**. In : MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). Resistencia: Aportes Teóricos contra o retrocesso trabalhista. 1ª edição. São Paulo Editora Expressão popular 2017. Cap 15 p. 191-201

CÉSAR, A. C. B.; SILVA, R. C. O. A.. Proteção à maternidade no contrato de temporário: tutela do direito à vida. **Revista Jurídica da UniFil**, v. 14, n. 14, p. 81-98, 2019.

COELHO, C. C. Direitos reprodutivos: por que tanta controvérsia. Disponível em: . Acesso em 18 out. 2020.

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

CORREIA, R. S. **Saúde e Segurança no Trabalho das Mulheres: A perspectiva de gênero para a proteção e promoção do meio ambiente laboral equilibrado**. 2014. Tese (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

COUTINHO, N. apud BARGUGIANI, L. H. S. Texto “A Licença Maternidade como Dever na Sociedade Contemporânea: uma Concepção Evolucionista.” **Revista Síntese**, n. 284, p. 226, setembro de 2013.

CUNHA, M. I. N. S. A. **Direito do Trabalho**. 5 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

DA CRUZ CORRÊA, L. A. AS IMPLICAÇÕES DO ARTIGO 71-B, DA LEI Nº. 8.213/1991 NA CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE FRENTE AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL À CRIANÇA. **REVISTA CONEXÃO UNIVERSITÁRIA DA FDB**, v, 2, n. 2 p. 38, 2020.

DE AGUIAR, J. A. R.; et al. A mulher no mercado de trabalho. **Monumenta-Revista Científica Multidisciplinar UNIBF**, v. 1, n. 1, p. 22-34, 2020.

DE OLIVEIRA, F. V. Interpretação do artigo 384 da CLT e o tratamento igualitário entre homens e mulheres. **da ADVOCEF**, p. 59, 2013.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 2002,

DOS SANTOS, B. M.; ALVES, J. S. A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho: Comparação entre Ontem e Hoje. **FABE em Revista, Bertioga**, v. 8, 2016.

EDUCAÇÃO, Secretaria. **As Mulheres e as Leis Brasileiras através da História**, s.d. Disponível em:

<<http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=841>>. Acesso em: 05. Set. 2020.

FERREIRA, J. C.; SANTOS, S. A. S.; TOMÉ, M. F.. Mulher e o mercado de trabalho: uma revisão sobre os percursos da mulher no mercado do trabalho. **Acesso em**, v. 15, 2019.

GARCIA, G. C. G. AFASTAMENTO DA GESTANTE OU LACTANTE EM CASO DE ATIVIDADES INSALUBRES À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA: DIREITO DA MULHER OU DA CRIANÇA? **Revista Juris UniToledo**, Araçatuba, SP, v. 05, n. 01, p. 183-196, jan./mar., 2020.

GOES, H. C. **Manual de Direito Previdenciário**: teoria e questões. 10 ed. Rio de Janeiro: Ferreira, 2015.

GONÇALVES, D. C. **O direito a licença-maternidade para casais de mulheres em Vista a natureza jurídica e atual conjectura da família Moderna à luz do princípio da igualdade: análise da jurisprudência brasileira**. Trabalho de Conclusão do Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharelado no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2018.

GOULART, E. F. O trabalho insalubre da gestante e da lactante na reforma trabalhista. **Braz. J. of Develop.**, Curitiba, v. 6, n.6, p.36710-36724 jun. 2020.

GUNTHER, L. E.; DE LIMA, P. L. S.; NETO, F. S. ESTABILIDADE DA GESTANTE NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, v. 3, n. 24, p. 133-149, 2019.

IBRAHIM, F. Z. **Curso de Direito Previdenciário**. 20 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2015.

KUHNER, M. H. **O Desafio atual da mulher**, Rio de Janeiro 1977.

LAZZARI, J. B.; KRAVCHYCHYN, J. F.; KRAVCHYCHYN, G. L.; CASTRO, C. A. P. **Prática Processual Previdenciária**: Administrativa e Judicial. 10. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

LIMA, K. M. **A “modernização” da legislação trabalhista, o retrocesso das normas de proteção ao trabalho da mulher e a permanente luta pelos direitos das trabalhadoras**. Disponível em: <http://revistaeletronica.oabrij.org.br/wp-content/uploads/2018/03/REFORMA-TRABALHISTA-E-TRABALHO-DA-MULHER.pdf> Acesso em: 17 de out. de 2020.

LIMA, S. D. L. M. **DIREITOS SEXUAIS E REPRODUTIVOS DAS MULHERES: Expressões das políticas públicas no município de Fortaleza**. Tese de Doutorado. Dissertação (mestrado)—Universidade Estadual do Ceará. 2013.

MACHADO, M. M. C. A IMPORTÂNCIA DA CONDIÇÃO HUMANA NA PROMOÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA

MULHER NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. **Direito UNIFACS– Debate Virtual**, n. 212, 2018.

MAGALHÃES, L. E. R. **O trabalho da mulher a luz da OIT**. Âmbito jurídico, 2014. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-124/o-trabalho-da-mulher-a-luz-da-oit/>. Acesso em 04 de set de 2020.

MAGALHÃES, R. P. **Este Corpo Não É Meu: Uma Análise Dos Desdobramentos Da Reforma Trabalhista E Do Aborto Na Perspectiva Da Mulher**. Monografia (Bacharelado) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

MARINHO, R. **Parecer da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei no 6.787, de 2016**. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 15 out. 2020.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2016 cap.17.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 9a Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Direito do Trabalho**. 33a Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. **Direito do Trabalho**. 34ªed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MELO, R. S. D. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: responsabilidade legais, dano material, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 4ª. ed. São Paulo: LTr, 2010.

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

NETO, A. N.; et al. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**. **JICEX**, v. 7, n. 7, 2016.

NETO, N. W. **Lei proíbe trabalho de gestante e lactantes em locais insalubres**. 2016. Disponível em: <http://segurancadotrabalhonwn.com/lei-proibe-trabalho-de-gestantes-e-lactantes-em-locais-insalubres/>. Acesso em: 30 de out. de 2020.

NUNES, C. A.; MARTINS, J. C. A PROTEÇÃO À MATERNIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E SEU (DES) AMPARO PELA REFORMA TRABALHISTA. **Revista Jurídica (FURB)**, v. 24, n. 53, p. 7903, 2020.

OIT. **Maternidade segura e o mundo do trabalho**. Lisboa: Palmigráfica, Artes Gráficas, Lda., 2008.

OIT. **Normas internacionais de trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 4 set. 2020.

OIT. Notas da OIT: **trabalho e família**: Proteção da maternidade. 2009.

OLIVEIRA, S. G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

ONU. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**, 1979. Disponível em: < http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf>. Acesso em: 24 de set. de 2020,

ONU. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher**. 1995. Disponível em: http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 22 set. 2020.

PAUMGARTTEN, F. J. R. **Doenças da reprodução e malformações congênitas relacionadas com o trabalho**. In: MENDES, René (organizador). Patologia do trabalho. 3. ed. São Paulo: Editora Atheneu, 2013, p. 1479-1499.

PEREIRA NETO, J. A. **Impacto da Lei 13.467/2017 nos processos que tramitam na Justiça do Trabalho paraibana**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019.

PEREIRA, M. C. M. **VISÃO CRÍTICA DO ARTIGO 394-A DA CLT**: Proibição do trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre. Dissertação (Mestrado em Direito) – FUMEC, Faculdade De Ciências Humanas, Sociais e Da Saúde, Belo Horizonte, 2017.

PEREIRA, M. C. M. Visão crítica do artigo 394-A DA CLT: Proibição do trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre Belo Horizonte–MG 2017. **Dissertações do Programa de Mestrado em Direito**, v. 5, n. 1, 2017.. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/pdmd/article/view/5521>. Acesso em 18 de out. de 2020..

PINHEIRO, L.; GALIZA, N.; E FONTOURA, M. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. **Revista Estudos Feministas**. v. 17, n. 3, p. 851-859, 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2009000300013&script=sci_arttext . Acesso em: 17 out. 2020.

PIOVESAN, F. **Os direitos reprodutivos como direitos humanos**. In: BUGLIONE, S. (Org). Reprodução e sexualidade: Uma questão de justiça. Porto Alegre: THEMIS, 2002.

PREVIDENCIA SOCIAL. **Valor do salário-maternidade**. Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/04/AEPS-2017-abril.pdf>> . Acesso em: 23 de set. 2020.

PROBST, E. R. **Evolução da Mulher no mercado de trabalho**. Dissertações (Pós Graduação em Gestão Estratégica de Recursos humanos) – Instituto Catarinense de Pós Graduação, Santa Catarina, 2007.

RAMOS, M. O.; ULBANERE, R. C.; JESUS, B. S. Mulheres no mercado de trabalho. **Revista Científica Integrada**, v. 4, 2014.

RAMOS, M.; TORRES, F. Novidade: A igualdade está ficando igual. **VEJA**, São Paulo, Edição especial, n.48, p.66-70. maio.2000.

RIBEIRO, A. G. A evolução do trabalho da mulher e as inovações jurisprudenciais na proteção deste direito fundamental. **A evolução do trabalho da mulher e as inovações jurisprudenciais na proteção deste direito fundamental**, 2019.

RIBEIRO, J. O. X. **Salário-maternidade à luz da proteção previdenciária**. Curitiba: Juruá, 2009.

RICALDE, M. C. CARVALHO, W. E. T. **Comentários à Reforma Trabalhista + CLT Comparada**. 1. ed. Campo Grande: Contemplar, 2017.

ROCHADEL, G. M. M. **História do trabalho da mulher**. Âmbito Jurídico, 2007.

RODRIGUES, P. S. **Direitos reprodutivos, reprodução medicamente assistida e a maternidade como uma escolha reflexiva**. Dissertação apresentada ao Mestrado em Família na Sociedade Contemporânea da Universidade Católica do Salvador 2019.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SERAFIN, C. A. **A limitação ao acesso à justiça do trabalho provocado pela reforma trabalhista (Lei 13.467/17): novos contornos dados a justiça gratuita, à luz do princípio da proteção e do acesso à justiça**. Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC. Criciúma, 2019.

SILVA, G. L. **Salário-maternidade no Brasil e atuais configurações familiares**. Trabalho de conclusão de curso para obtenção do título de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

SILVA, H. B. M.; VIEIRA, R. S. C. Trabalho insalubre das gestantes: Reflexões sobre as mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, nº 21, p. 68-74. 2019.

SILVEIRA, J. V. **Reforma trabalhista: a prevalência do negociado sobre o legislado como violação de princípios constitucionais**. Monografia apresentada à Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção do título de Bacharel em Direito, Florianópolis, 2018.

SOARES, G.; HOOGERHEIDE, C.; PEREIRA, E.. **A Reforma Trabalhista e a proteção do trabalho da gestante no ambiente insalubre**. 2017

SOARES, L. P. **Esterilização da mulher e direitos reprodutivos: análise das políticas públicas de contracepção à luz da Lei no 9.263/96 diante da autonomia do corpo**. Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Direito. 2019.

SOUZA, A. R. **A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS DE TRABALHO DAS MULHERES GESTANTES OU LACTANTES EM LOCAIS INSALUBRES**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentada à Coordenadoria do Curso de Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais de Barbacena-FADI, da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC. Barbacena, 2017.

SOUZA, D. C. S. **O TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES DA GESTANTE FRENTE À REFORMA TRABALHISTA**. Trabalho apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Três Pontas – FATEPS, Três Pontas, 2018.

SOUZA, E. S.; SANTOS, S. P.. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Um estudo com estudantes universitários de uma faculdade particular de São Paulo**, 2014.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Salário-maternidade não está incluído no teto geral da Previdência Social, declara STF**. Notícias STF, 2003. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=60295>>. Acesso em: 22 de set. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI contra norma que permite trabalho de grávidas ou lactantes em atividades insalubres terá rito abreviado**. 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=378999>. Acesso em: 30 de out. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres**. 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571>. Acesso em: 30 de out. 2020.

STOCCO, J. A. P. **Profissão Secretarial e Mercado de Trabalho**, 2011.

THOME, C. F. **O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais do trabalho**. São Paulo: LTR, 2012, p. 130.

VAIDER, K.; SCARAVONATTI, E. C. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL. **Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc São Miguel do Oeste**, v. 4, p. e21286-e21286, 2019.

VENTURA, M. (Org.); IKAWA, D.; PIOVESAN, F.; BARSTED, L. L. **Direitos sexuais e direitos reprodutivos na perspectiva dos direitos humanos: síntese para gestores, legisladores e operadores do Direito**. Rio de Janeiro: ADVOCACI, 2003.

VILLELA, W. V; ARILHA, M. **Sexualidade, gênero e direitos sexuais e reprodutivos**. In: BERQUÓ, E. *Sexo e Vida: Panorama da Saúde Reprodutiva no Brasil*. Campinas: Unicamp, 2003. p.95-145.