UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

CURSO DE DIREITO

JOSIANE MENDES PEREIRA

IMPACTOS DA LEI 13.467/17 – REFORMA TRABALHISTA – NA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

JUIZ DE FORA - MG

2018

JOSIANE MENDES PEREIRA

IMPACTOS DA LEI 13.467/17 – REFORMA TRABALHISTA – NA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

Monografia de conclusão de curso apresentada ao curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.ª Esp. Carmem Lúcia Machado Ribeiro.

JUIZ DE FORA – MG

2018

FOLHA DE APROVAÇÃO

Josiane Mendes Pereira

Aluno

Impactos da Lei 13467/17 - Reforma Trabalhista - na Proteção ao Trabalho da Mulher

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Orientador

Membro 1

Sandra Boia Alves

Membro 2

Aprovada em 14/12/2018.

Dedico esse trabalho primeiramente a Deus, pois sem Ele, nada seria possível em minha vida. Aos meus pais, Maria Bárbara e José Maria por todo apoio e muitas orações; aos irmãos Josinei e Josiclei, com os quais compartilho sonhos e riscos e ao Moisés, pelo incentivo e por toda compreensão.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Professora Carmem, pelo material de apoio fornecido, pela orientação, pela paciência e por seu grande desprendimento em me ajudar. Também aos colegas de sala pelo fornecimento de material.

Só tem o direito de criticar aquele
que pretende ajudar.

Abraham Lincoln

RESUMO

A mulher sempre foi explorada, tanto no ambiente doméstico quanto no trabalho, por vezes tendo que aceitar péssimas condições de labor para conseguir se manter no mercado de trabalho. No período da Revolução Industrial, as mulheres cumpriam jornada de trabalho exaustiva e recebiam salários muito baixos, inferiores ao dos homens. Na tentativa de se estabelecer proteção à mulher no âmbito laboral foram elaboradas várias Leis, muitas das quais terminaram por descrimina-la ao invés de protegê-la. No Brasil, a partir da Constituição de 1934, a igualdade entre homens e mulheres vem sendo buscada, porém de maneira ainda ineficaz, permanecendo a discriminação da trabalhadora. Promulgada em 1943, a CLT, apresenta um capítulo inteiro sobre o trabalho da mulher, abordando principalmente a proteção à maternidade. A busca pela igualde ganhou destaque quando o Brasil ratificou a Convenção da ONU sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, a qual proibia a discriminação no emprego e profissão, e objetivava a igualdade de remuneração entre homens e mulheres para o trabalho de igual valor. Com a atual Constituição de 05/10/1988, a trabalhadora passou a ser mais respeitada, valorizada e protegida. Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista – direitos que demandaram muito tempo e luta para serem conquistados foram alterados e tendem a prejudicar a mulher trabalhadora. Não obstante a Reforma tenha pontos positivos, como a inserção de multa se verificada discriminação por sexo, por outro lado retrocedeu ao possibilitar a permanência da gestante e lactante em atividade considerada insalubre, o que configura retrocesso social.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Mulher trabalhadora. Reforma Trabalhista.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....9

2 O TRABALHO DA MULHER E AS LEIS.....10

2.1 Fundamentos da proteção ao trabalho da mulher.....10

2.2 Breve histórico da legislação no Brasil antes da reforma trabalhista.....12

2.3 As alterações trazidas pela reforma trabalhista na legislação.....18

3 A REFORMA TRABALHISTA E AS MUDANÇAS NO TRABALHO DAS MULHERES.....19

3.1 Revogação do parágrafo único do art. 372 da CLT.....19

3.2 Extinção do intervalo entre a jornada normal e a jornada extraordinária.....19

3.3 Trabalho em atividade insalubre para a gestante e a lactante.....21

3.4 Período de descanso para amamentação.....25

3.5 Multa contra discriminação por motivo de sexo ou etnia.....25

3.6 Direitos não passíveis de negociação.....26

4 REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO DA MULHER – ANÁLISE CRÍTICA.....29

5 CONCLUSÃO.....33

REFERÊNCIAS.....34

1 INTRODUÇÃO

O trabalho da mulher é sinônimo de exploração desde o período da Revolução Industrial (século *XIX*), sendo exemplos: salários inferiores ao dos homens, jornadas exaustivas de 14 a 16 horas diárias e ausência de proteção nos períodos da gestação ou de amamentação.

Assim, a proteção à mulher no âmbito laboral se fez necessária e foram elaboradas várias Leis neste sentido. Infelizmente, muitas delas terminaram por discriminá-la ao invés de protegê-la.

No Brasil, desde a Constituição de 1934, objetiva-se conquistar a igualdade entre homens e mulheres. A Constituição de 05/10/1988 beneficiou a trabalhadora, mas a Lei nº 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista, acabou por trazer retrocesso no que se refere à proteção da mulher trabalhadora.

O presente trabalho objetiva apresentar os impactos trazidos pela Reforma Trabalhista ao universo do trabalho feminino, demonstrando pontos positivos e negativos.

A escolha do tema se justifica pela relevância e atualidade, considerando as alterações significativas trazidas pela Reforma Trabalhista.

A metodologia utilizada baseou-se em estudos e análises bibliográficas, pesquisa de jurisprudência, consulta à legislação, com ênfase à nova redação da CLT trazida pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017, a chamada Reforma Trabalhista.

O presente trabalho contou com três capítulos; sendo que o primeiro aborda um histórico entre o trabalho da mulher e as leis, apresenta os fundamentos da proteção ao trabalho da mulher e traz um breve histórico da legislação no Brasil.

As alterações trazidas pela Reforma Trabalhista são tratadas no segundo capítulo, momento em que se aborda como ficaram dispostos os direitos relativos ao trabalho em condição insalubre; a previsão de multa contra a discriminação; os direitos não passíveis de negociação e a extinção do intervalo entre a jornada e a hora extra. As previsões contidas na Medida Provisória nº 808/17 também é assunto do capítulo em destaque.

Já no terceiro capítulo é apresentada uma análise crítica da Reforma Trabalhista no que se refere aos impactos que causou no Direito da Mulher.

Ao final, é apresentada a conclusão acerca dos reflexos decorrentes da Reforma Trabalhista no trabalho da mulher.

2 O TRABALHO DA MULHER E AS LEIS

Antigamente, ao se falar em trabalho da mulher, logo se vinha em mente a casa arrumada, roupa lavada e passada, almoço pronto, as crianças levadas ou buscadas da escola, entre outros afazeres diários.

O dito popular: 'lugar de mulher é na cozinha' fazia todo o sentido, pois a mulher era educada para ser somente dona de casa, excelente bordadeira e parideira 'de mão cheia'. Porém, as mulheres buscaram seus direitos, queimaram os sutiãs em praças públicas, com isso, os afazeres/deveres aumentaram e a jornada de trabalho duplicou ou até mesmo triplicou.

Atualmente a mulher é maioria da população brasileira, cerca de 51,4%, segundo o IBGE, porém, apesar de ter conquistado mais espaço na sociedade, no mercado de trabalho a participação ainda é menor.

Assim, aborda-se neste capítulo, as Leis que surgiram para regulamentar o Trabalho da Mulher de forma objetiva e esclarecedora.

2.1 Fundamentos da proteção ao trabalho da mulher

As medidas de proteção ao trabalho da mulher são referentes à condição física, onde a fragilidade é o principal ponto. Nota-se, no entanto, que muitas vezes, na tentativa de proteger, o conservadorismo acaba por discriminá-las ao invés de incentivar a inserção no mercado de trabalho.

Em busca desta inserção no mercado de trabalho, as mulheres aceitavam quaisquer condições para exercer a atividade remunerada, como, por exemplo, salários inferiores ao dos homens, jornadas exaustivas de 14 a 16 horas diárias e não ausência de proteção nos períodos da gestação ou de amamentação.

Cabe salientar, que Alice Monteiro de Barros (2017, p. 51), comenta que:

> O emprego generalizado de mulheres e menores suplantou o trabalho dos homens, pois a máquina reduziu o esforço físico e tornou possível a utilização das "meias-forças dóceis", não preparadas para reivindicar. Suportavam salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes, com graves riscos de acidente.

Sérgio Pinto Martins, ao citar THOMPSON, comenta que:

> As mulheres levavam os filhos às fábricas, enquanto elas ficavam trabalhando. Eram mantidos quietos com o uso de narcóticos, como o láudano. Eram usadas "chupetas sujas feitas de trapos, atadas a um pedação de pão embebido em leite e água, e podiam

> ser vistas, entre os dois ou três anos de idade, correndo pelos corredores das fábricas, com estes trapos na boca". (THOMPSON, 1997 apud MARTINS, 2017, p. 50)

Para combater tais problemas, surgiram legislações a favor da mulher no âmbito internacional, nos países: Inglaterra, França, Alemanha, México. Além do Tratado de Versalhes que estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens de mulheres, que foi albergado por muitos países, inclusive o Brasil.

Izabel Christina Baptista Queiróz Ramos leciona que:

> Na celebração de um contrato de trabalho, seja ele privado ou público, há que se observar as garantias constitucionais do tratamento igualitário (art. 5º, *I*, e art. 7º, *XXX*), da licença à gestante e proteção à maternidade (art. 7º, *XVIII*), da proteção ao mercado de trabalho da mulher, com incentivos específicos (art. 7º, inciso *XX*), e dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil estão a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, *I*, da CF), e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, *IV*, da CF). E ainda, o art. 7º, inciso *XXII*, da CF onde é previsto o direito a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (2018, p. 155).

Alice Monteiro de Barros cita FERREIRA FILHO e comenta sobre a proteção ao mercado de trabalho da mulher:

> A proteção do mercado de trabalho da mulher iniciou através de incentivos específicos. "[...] entre os quais podem ser arroladas as **'ações afirmativas'**, cujo fundamento consiste em 'desigualar para criar igualdade'. Elas procuram conceder vantagens a certos grupos de pessoas que se encontram em desvantagens no contexto social [...]" (FERREIRA FILHO, 2003, apud BARROS, 2017, p.61, grifo do autor).

Os fundamentos para a intervenção do Direito na esfera de defesa do trabalho da mulher são dois: o fundamento fisiológico, uma vez que a mulher não é dotada da mesma resistência física do homem e sua constituição é mais frágil; e o fundamento social, que se constitui em meio de defesa da família, considerando a maternidade, inerente às mulheres.

Logo, as medidas de proteção só se justificam em relação ao período de gravidez e após o parto, de amamentação e a certas situações peculiares à mulher, como sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos, que são condições inerentes à mulher. (MARTINS, 2017, p. 894).

Intervenções além das acima citadas podem ensejar discriminação e não propriamente proteção. Deve-se priorizar o princípio de não discriminação por gênero, prevalecendo a igualdade entre homens e mulheres.

2.2 Breve histórico da legislação no Brasil antes da reforma trabalhista

Conforme análise bibliográfica realizada, observou-se que o trabalho da mulher sempre foi muito explorado, o que ficou mais evidente no período da Revolução Industrial (século *XIX*). Isto porque, para manter o emprego, as trabalhadoras aceitavam péssimas condições, dentre elas, salários inferiores aos dos homens mesmo se realizavam as mesmas tarefas; jornadas exaustivas de 14 a 16 horas por dia; atividades em lugares com más condições de labor; obrigações extras, além dos afazeres do lar pós-jornada; falta de proteção nos períodos da gestação ou de amamentação.

Em virtude disso, passaram a surgir legislações em favor da mulher no âmbito internacional. Como exemplo importante, cita-se o Tratado de Versalhes, que estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens de mulheres, sendo albergado por muitos países, dentre eles o Brasil.

A primeira Legislação criada no Brasil referente ao Trabalho da Mulher foi a Lei Estadual paulista nº 1.596 de 29/12/1917, com o objetivo de proibir o trabalho da mulher nas indústrias no último mês de gravidez e no primeiro mês após o parto.

Em 1919, iniciou-se a edição de Convenções pela OIT – Organização Internacional do Trabalho dispondo sobre a matéria, o que foi de suma importância. Sérgio Pinto Martins leciona a respeito:

> A Convenção nº 3, de 1919, ratificada pelo Brasil, diz respeito ao trabalho da mulher antes e depois do parto; a Convenção nº 4, de 1919, veda o trabalho da mulher em indústrias, sejam elas públicas ou privadas, salvo se o trabalho for feito em oficinas de família; a Convenção nº 41, de 1934, dispõe sobre o trabalho noturno da mulher, exceto de mulheres que ocupam cargos diretivos de responsabilidade, desde que não executassem serviços manuais; a Convenção nº 45, de 1935, veda o trabalho da mulher em subterrâneos e minas; a Convenção nº 89, de 1948, trata do trabalho noturno da mulher, excetuando-se as trabalhadoras na indústria que ocupam postos diretivos ou de caráter técnico, com acentuada responsabilidade, ou se o trabalho for feito em serviço de saúde e bem-estar, desde que não executadas atividades manuais; permitia-se, ainda, o trabalho noturno da mulher quando houvesse interesse nacional, não se aplicando as referidas proibições quando fosse o caso de força maior; foi a referida norma revista pelo Protocolo de 1990, que autoriza o trabalho noturno das mulheres empregadas na indústria, de modo a compatibilizar os critérios de igualdade, oportunidade e competitividade; permite à legislação nacional prever exceções ao trabalho noturno após consulta às entidades sindicais mais representativas; a Convenção nº 100, de 1951, trata da igualdade de remuneração entre homem e mulher para trabalho igual; a Convenção nº 103, de 1952, ratificada pelo Brasil, e a Recomendação nº 95, do mesmo ano, dizem respeito à proteção à maternidade; a Convenção nº 111, de 1958, trata da discriminação em matéria de emprego e profissão; a Convenção nº 127, de 1967, ratificada pelo Brasil, versa sobre o limite máximo de levantamento de pesos; a Convenção nº 156, de 1981, evidencia igualdade de oportunidade e de tratamento para trabalhadores dos dois sexos em relação às responsabilidades familiares; a Convenção nº 171, de 1990, fala sobre trabalhos noturnos, que são realizados por um período de sete horas, entre meia-noite e 5h da

> manhã, tendo as mulheres proteção especial apenas em razão da maternidade. Algumas recomendações da OIT também tratam do tema: nº 12, de 1921, sobre proteção antes e depois do parto; nº 13, de 1921, sobre o trabalho noturno das mulheres na agricultura; nº 26, de 1927, sobre a proteção das mulheres emigrantes a bordo de embarcações; nº 67, de 1944, sobre auxílio-maternidade; nº 90, de 1951, sobre igualdade de remuneração entre homem e mulher; nº 92, de 1952, sobre a proteção da maternidade; nº 111, de 1958, trata da discriminação no emprego ou ocupação; nº 123, de 1965, sobre o emprego das mulheres com reponsabilidades familiares; nº 165, de 1981, sobre igualdade de oportunidade e tratamento para os trabalhadores. A Convenção nº 183, de 2000, revê a Convenção nº 103 da OIT. Passa a prever que a duração da licença à gestante é de 14 semanas, com a possibilidade de prorrogação em caso de enfermidade ou complicações resultantes do parto. (2017, p. 890)

Voltando ao ordenamento legal no Brasil, em 17/05/1932, por meio do Decreto nº 21.417, passaram a ser concedidos às mulheres dois descansos diários de meia hora cada um para amamentação dos filhos, durante os primeiros seis meses de vida; bem como estabeleceu-se a proibição de remoção de pesos e o trabalho da mulher à noite – de 22h ás 05h do dia.

A Constituição brasileira de 1934 proibia a discriminação do trabalho da mulher quanto aos salários, bem como as atividades em locais insalubres; garantia o repouso antes e depois do parto, sem diminuição do salário e/ou prejudicar o emprego; assegurava a previdência a favor da maternidade, além de prever os serviços para ampará-la. Segundo, MARTINS (2017, p. 56): "É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934".

Já a Constituição de 1937 proibia o trabalho da mulher em indústrias insalubres, assegurava assistência médica e higiênica à gestante e previa um repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário.

De importância fundamental até os dias atuais, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – foi editada em 1º de maio de 1943, trazendo um capítulo específico de disposições relativas à proteção ao trabalho da mulher (**CAPÍTULO *III* - DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER).** Estabeleceu a norma celetista a duração normal de trabalho da mulher de oito horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior; a possibilidade do trabalho diurno ser elevado, no máximo, de mais duas horas, mediante contrato coletivo ou acordo firmado entre empregados e empregadores, observando-se o máximo de 48 horas semanais; a necessidade de autorização para prorrogação do horário de trabalho, por atestado médico oficial; a vedação do trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte, excetuando-se no exercício de determinadas profissões e com previsão de idade de mínima, de 18 ou 21 anos, dependendo da profissão.

A primeira alteração à CLT foi na redação do artigo. 379, parágrafo único, alínea “c”, que previa a permissão do trabalho noturno da mulher maior de 21 anos nas atividades realizadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares, e estabelecimentos congêneres; a alteração foi a redução da idade mínima, que passou a ser de18 anos, através do Decreto-Lei nº 6.353, de 20/03/1944.

A Constituição de 1946 manteve os direitos das Constituições de 1934 e de 1937. E em seu art. 157, inc. *XIV*, previa a previdência social em favor da maternidade.

O Estatuto da Mulher Casada – Lei nº 4.121 de 27/08/1962 modificou o Código Civil de 1916 e teve grande importância ao tornar a mulher capaz.

A Constituição de 1967 manteve os direitos das anteriores (dos anos 1946, 1937 e 1934) e consolidou o direito à aposentadoria após 30 anos de trabalho da mulher, com salário integral.

Ocorreu nova alteração na CLT, dessa vez através do Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967, no art. 374 que autoriza o regime de compensação de horas por acordo coletivo; no art. 389 para proporcionar a guarda sob vigilância e assistência aos filhos das mulheres na empresa com mais de 30 empregadas acima de 16 anos; e no art. 392, que proibiu o trabalho da gestante no período de quatro semanas antes e oito semanas depois do parto.

Já o art.1º do Decreto-Lei nº 546, de 18/04/1969, que dispôs sobre o trabalho noturno em estabelecimento bancário, autorizou inclusive a mulher realizar tarefas como a movimentação de compensação de cheques ou computação eletrônica.

O Decreto-Lei nº 744, de 06/08/1969, autorizou o trabalho da mulher em cargos técnicos ou postos de direção, de gerência ou de confiança; na industrialização de produtos perecíveis.

A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, manteve os direitos assegurados pela Constituição de 1967, já mencionados acima.

A Lei nº 5.673, de 06/07/1971, ampliou o campo de atuação em outras atividades, permitindo o trabalho noturno da mulher em serviços de processamento de dados e em indústrias de manufaturados de couro para exportação.

O ônus da licença-maternidade que antes era da empresa foi transferido para a Previdência Social através da Lei nº 6.136, de 07/11/1974.

Em 1983 foi promulgado o Decreto Legislativo nº 93, que aprovou a importante Convenção da ONU de 1979, sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a mulher. Sérgio Pinto Martins, leciona que:

> A Convenção da ONU sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 93, de 14-11-1983. O Decreto nº 89.460, de 20-3-1984, promulgou a norma internacional. O Decreto Legislativo nº 26, de 22-6-1994, revogou o Decreto Legislativo nº 93 e aprovou a referida convenção. O Decreto nº 4. 377, de 13-9-2002, revogou o Decreto nº 89.460 e promulgou a convenção internacional.
> [...] A Convenção da ONU, de 1979, ratificada pelo Brasil, proíbe discriminação no emprego e profissão, conferindo igualdade de remuneração entre homens e mulheres para o trabalho de igual valor. (2017, p. 891).

O trabalho noturno da mulher maior de 18 anos, salvo em empresas ou atividades insalubres, foi permitido pela Lei nº 7.189, de 04/06/1984, alterando o art. 379 da CLT, que passou a vigorar:

> §1º - A proibição quanto ao trabalho em empresas ou atividades industriais não se aplica:
> *I* - à mulher que ocupe posto de direção ou de qualificação técnica com acentuada responsabilidade; e
> *II* - à mulher empregada em serviços de higiene e de bem-estar, desde que não execute tarefas manuais com habitualidade.
> § 2º - As empresas que se dedicam à industrialização de bens perecíveis, durante o período de safra, presumem-se autorizadas a empregar mulheres em trabalho noturno, quando ocorrer necessidade imperiosa de serviço.< /p>
> § 3º - A permissão de que trata o § 2º deste artigo estende-se às empresas cuja linha de produção utilize matérias-primas ou matérias em elaboração suscetíveis de alteração rápida, quando necessário para salvá-las de perda irreparável.
> § 4º - Com a autorização, poderão ser exigidos da empresa meios especiais de proteção ao trabalho, inclusive de natureza ambiental, como os referentes a iluminação e ventilação, bem como o funcionamento de lanchonetes e refeitórios no período noturno.
> § 5º - O trabalho da mulher em horário noturno, de qualquer modo, só será permitido quando a aptidão para executá-lo houver sido atestada no exame médico a que alude o art. 380 desta Consolidação, anotada a circunstância no livro ou ficha de Registro de Empregados.
> § 6º - As autorizações referidas neste artigo poderão ser canceladas, a qualquer tempo, em relação à empresa que deixar de observar as normas de segurança e medicina do trabalho de que trata o Capítulo *VI* do Título *IV* desta Consolidação.
> § 7º - As empresas comunicarão à autoridade competente, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a circunstância excepcional que as levou ao emprego de mulheres em horário noturno.
> § 8º - Para atender a interesse nacional relevante e ouvidas as correspondentes organizações sindicais de empregadores e trabalhadores, a proibição do trabalho noturno da mulher, em empresas ou atividades industriais, poderá ser suspensa:
> *I* - por decreto do Poder Executivo, sem limitação quanto ao período de serviço noturno;
> *II* - por portaria do Ministro do Trabalho, até às 24 (vinte e quatro) horas". (BRASIL. Lei nº 7.189, 1984).

Com a atual Constituição de 05/10/1988, por meio do artigo 7º, estabeleceu-se: a alteração do período da licença-maternidade de 84 dias para 120 dias, sem prejuízo ao salário ou ao emprego (inciso *XVIII*); proteção ao mercado de trabalho da mulher (inciso *XX*); proibição de diferenciação de salários de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso *XXX*); permissão do trabalho da mulher em atividades insalubres, desde

que respeitados os períodos de gravidez e lactação, onde deverá ocorrer o afastamento de tais atividades. Instituiu, ademais, a licença-paternidade, de 5 dias. Para BARROS, "O objetivo do legislador foi tornar o pai cada vez mais responsável pelo cuidado com os filhos e com a companheira". (2017, p. 61).

O art.10, *II*, b, do ADCT da CF/88 prevê garantia de emprego a mulher gestante, desde a confirmação da gestação até cinco meses após o parto.

Segundo Mauricio Godinho Delgado:

> É evidente que a Constituição não inviabiliza tratamento diferenciado à mulher enquanto mãe. A maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Constituição de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem – e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação e recente parto. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o art. 7º, *XVIII* (licença à gestante de 120 dias), art. 226 (preceito valorizador da família) e das inúmeras normas que buscam assegurar um padrão moral e educacional minimamente razoável à criança e adolescente (contidos no art. 227, CF/88, por exemplo). (2017, p. 910).

Novas alterações à CLT foram trazidas pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989, que revogou os arts. 379 e 380 (que proibiam o trabalho noturno da mulher e especificavam condições), os arts. 374 e 375 (da prorrogação e compensação do trabalho da mulher), bem como o art. 387, que proibia o trabalho da mulher nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção civil, pública ou particular, e nas atividades perigosas e insalubres.

Vale salientar também, a revogação do art. 376 da CLT, que vedava o trabalho extraordinário da mulher, exceto em caso de força maior.

Importante Lei (nº 9.029) foi criada em 13 de abril de 1995 para combater a discriminação contra a mulher trabalhadora, inclusive tipificando como crime as condutas de a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; *II* - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem; a) indução ou instigamento à esterilização genética; b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS). Foi prevista pena de detenção de um a dois anos e multa.

No tocante ao acesso da mulher ao mercado de trabalho, foi promulgada a Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, alterando a CLT, que passou a vigorar da seguinte forma:

> Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher
> .....

> Art. 373A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:
> *I* - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
> *II* - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
> *III* - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
> *IV* - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
> *V* - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
> *VI* - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.
> Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher."
> "Art. 390A. (VETADO)"
> "Art. 390B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos."
> "Art. 390C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra."
> "Art. 390D. (VETADO)"
> "Art. 390E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher."
> "Art. 392. .....
> .....
> § 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:
> I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;
> II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares."
> "Art. 401A. (VETADO)"
> "Art. 401B. (VETADO)" (BRASIL, Lei nº 9.799, 1999).

Posteriormente, o Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei nº 13.146/15, trouxe as seguintes alterações, com vigência atual:

> Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso *XXXIII* do art. 7º da Constituição Federal.
> Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações [...]

> Art. 4º [...]
> *I* - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (BRASIL. Lei 13.146, 2015)

É devido também à gestante empregada doméstica o direito ao afastamento por 120 dias, conforme Lei Complementar nº 150/15, em seu art. 25.

A Lei 13.287, de 11 de maio de 2016, acrescentou à CLT o art. 394-A, determinando o afastamento da gestante ou lactante que trabalhe em atividades, operações ou locais com exposição aos agentes nocivos à saúde, com o intuito de proteger não somente a mulher, mas também, impedir prejuízos a saúde do feto e da criança.

A Lei 13.509/17 alterou os artigos 391-A, 392-A e 396 da CLT, possibilitando a extensão da estabilidade do empregado (a) adotante com guarda provisória ou judicial, a garantia de recebimento do salário-maternidade e o descanso para amamentação.

2.3 Alterações trazidas pela reforma trabalhista na legislação

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, sofreram alterações os seguintes artigos da CLT relativos à proteção do trabalho da mulher: art. 372, parágrafo único, CLT (revogado); art. 384, CLT (revogado); art. 394-A, *caput*, inc. *I*, *II*, *III*, (incluídos), §1º (vetado), §2º e §3º (incluídos); art. 396, §2º (incluído). (VADE.., 2018, p. 40).

As alterações em referência serão apresentadas de forma detalhada no próximo capítulo, que apresentará, também, as modificações trazidas pela MP nº 808/17, vigente entre 14/11/2017 a 23/04/2018.

As alterações trazidas ao artigo 461 da CLT, com a inclusão do §6º, bem como o acréscimo do artigo 611-B à CLT, especificamente quanto aos incisos XIII, XV e XXX, também refletem no direito do trabalho da mulher e serão analisadas no próximo capítulo.

3 A REFORMA TRABALHISTA E AS MUDANÇAS NO TRABALHO DAS MULHERES

3.1 Revogação do parágrafo único do art. 372 da CLT

A primeira alteração trazida pela Lei nº 13.467/17 quanto ao capítulo III, da CLT – Da Proteção do Trabalho da Mulher, foi a revogação do parágrafo único do art. 372, segue:

> Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.
> Parágrafo único - Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho. (BRASIL. Lei nº 9.799, 1999).

Conforme anteriormente explicado, o Brasil promulgou o Decreto Legislativo nº 93/83, que aprovou a Convenção da ONU de 1979, sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, e assim comprometeu-se a erradicar tal prática, através de políticas adequadas. Uma vez que o dispositivo revogado evidenciava clara discriminação disfarçada de proteção ao trabalho da mulher, sua revogação se fez necessária.

Outra justificativa para tal revogação tem por fundamento a Constituição de 1988, que em seu artigo 7º apresenta, dentre outros direitos, a proteção ao mercado de trabalho da mulher (inciso *XX*) e a proibição da diferenciação de salários de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso *XXX*).

Luciano Martinez comenta a respeito:

> Romperam-se – e a cada dia rompem-se mais – as exceções à regra geral do respeito às proteções especiais dadas ao trabalho feminino. Como se disse anteriormente, a Lei 13.467/2017, ao revogar o parágrafo único do art. 372 da CLT, livrou-se da ressalva contida no precitado parágrafo único, consoante o qual não teria proteção especial o trabalho da mulher nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da sua família e que esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho. A revogação deixou clara, portanto, a transcendência da proteção especial, independentemente de a relação de trabalho ser realizada no âmbito intra ou extrafamiliar da mulher. (2018, p. 108).

A alteração, portanto, mostrou-se positiva neste particular.

3.2 Extinção do intervalo entre a jornada normal e a jornada extraordinária

A Lei nº 13.467/17 revogou o artigo 384, da CLT, no qual legislava: “Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”. (LIMA, 2018, p. 61).

O artigo em referência, antes mesmo de ser revogado pela Reforma Trabalhista, causava polêmica entre os doutrinadores e aplicadores do Direito, já que considerado inconstitucional por parte de alguns.

Os defensores da constitucionalidade do supracitado artigo defendiam que o intervalo de 15 minutos destinado às mulheres antes do início de jornada extraordinária de trabalho é necessário diante das distinções fisiológicas e psicológicas das trabalhadoras.

Mauricio Godinho Delgado defendia sua compatibilidade com a Constituição Federal de 1988, ensinando:

> É que o preceito tem certa dimensão de política de medicina preventiva no ambiente de trabalho, usualmente corroborada pela Constituição (art. 7º, *XXII*), uma vez que as horas extras, de maneira geral, produzem inegáveis desgastes na saúde física e mental da pessoa humana a elas submetidas. Aqui, portanto, a recepção foi plena. A compatibilidade da regra intervalar especial do art. 384 da CLT com a Constituição de 1988 foi amplamente sufragada pela jurisprudência do TST. (2017, p. 910).

Já para Sérgio Pinto Martins o artigo em questão mostrava-se discriminatório:

> Mostra-se o art. 384 da CLT discriminatório quanto à mulher, pois o empregador pode preferir contratar 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 do homem. (2017, p. 897).

O entendimento em oposição, adotado pelo supracitado autor, considera tal dispositivo contrário aos ditames constitucionais de igualdade de direitos e deveres entre homem e mulher. Para estes, não se justifica a manutenção de qualquer norma de proteção que não as que se referem a condições especiais da condição da mulher, como a maternidade e o deslocamento de peso.

Várias reclamações trabalhistas foram ajuizadas acerca da matéria, passando-se, inclusive, a ser questionado e requerido o direito dos homens na fruição do intervalo em questão ao argumento de necessária observância da igualdade de direitos entre homens e mulheres.

Luciano Martinez apresenta o posicionamento do STF, que, em novembro de 2014, ao negar provimento ao Recurso Extraordinário 658.312, decidiu pela constitucionalidade do artigo 384 da CLT e por sua aplicabilidade exclusivamente para as mulheres:

> [...] o Plenário do Superior Tribunal Federal (STF), em novembro de 2014, por maioria dos votos, negou provimento ao Recurso Extraordinário (RE) 658.312, **com repercussão geral reconhecida**, e firmou a tese no sentido de que o art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) fora, **sim**, recepcionada pela Constituição da República e que deveria, por isso, ser aplicado unicamente às mulheres. O Ministro Dias Toffoli, relator do mencionado RE, salientou que a Constituição de 1988 estabeleceu cláusula específica de gênero e que, ao mesmo tempo, admitiu a

> possibilidade de tratamento diferenciado, levando em conta a "histórica exclusão da mulher do mercado de trabalho"; a existência de "um componente orgânico, biológico, inclusive pela menor resistência física da mulher"; e um componente social, pelo fato de ser comum a chamada dupla jornada – o acúmulo de atividades pela mulher no lar e no trabalho – "que de fato, é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma". O voto do relator ressaltou que as disposições constitucionais e infraconstitucionais não impedem que ocorram tratamentos diferenciados, desde que existentes razões jurídicas ponderosas que admitam o discrímen e que as garantias sejam proporcionais às diferenças ou definidas por algumas conjunturas sociais. Nesses moldes, o art. 384 da CLT foi avaliado como norma que tratava "de aspectos de evidente desigualdade de forma proporcional". Toffoli afastou ainda os argumentos de que a manutenção do intervalo prejudicaria o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Segundo o relator, "não parece existir fundamento sociológico ou mesmo comprovação por dados estatísticos a amparar essa tese", tampouco "há notícia da existência de levantamento técnico ou científico a demonstrar que o empregador prefira contratar homens, em vez de mulheres, em virtude dessa obrigação". (2018, p. 109, grifo do autor).

Com a Reforma Trabalhista, contudo, o legislador pôs fim ao intervalo em debate, revogando o supracitado artigo.

Izabel Christina Baptista Queiróz Ramos apresenta crítica à revogação:

> Ocorre que o benefício previsto na CLT tem razão de ser, qual seja, o maior desgaste físico feminino com a dupla jornada que soma o trabalho na empresa e o doméstico, sem qualquer agressão ao princípio da igualdade, que não é absoluto e sempre admitiu exceções, desde que devidamente justificadas, para que não haja discriminação negativa. (2017, p. 155).

Embora o STF tenha decidido pela constitucionalidade do dispositivo legal em destaque, o legislador da Reforma Trabalhista entendeu por bem extinguir o direito ao intervalo, tendo como fundamento a consagração da isonomia e a necessidade de modernização da lei.

3.3 Trabalho em atividade insalubre para a gestante e lactante

A Reforma Trabalhista alterou amplamente o artigo 394-A da CLT. A redação anterior à Reforma previa o afastamento da empregada gestante ou lactante, durante todo o período de gestação e lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres. Determinava, portanto, que gestantes e lactantes, exercessem atividades em local salubre.

Com a redação dada pela Lei 13467/17, o artigo 394-A, passou a dispor que:

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

> §1º (VETADO)
> §2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no 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". (VADE..., 2018, p. 42).

Tão logo foi promulgada a Lei 13.467/17, inúmeras críticas surgiram ao texto legal no ponto em destaque, haja vista o iminente risco a que se viam submetidas as gestantes e lactantes que laboravam em atividade considerada insalubre.

A alteração permitiu, portanto, a permanência da gestante em atividade considerada insalubre (grau médio ou mínimo), vinculando o afastamento da atividade à apresentação de atestado médico recomendando referido afastamento. Manteve a determinação de afastamento da gestante apenas das atividades consideradas insalubres em grau máximo.

Para a lactante, permitiu a permanência em atividade considerada insalubre em qualquer grau, ocorrendo o afastamento tão somente mediante a apresentação de atestado médico que o recomende.

Em resposta ao clamor social, foi instituída a Medida Provisória nº 808, de 2017 que vigorou pelo período de 14/11/2017 a 23/04/2018, alterando dispositivos da Lei nº 13.467/17, com o objetivo principal de apaziguar determinados assuntos polêmicos introduzidos pela chamada Reforma Trabalhista, dentre eles o relativo ao artigo acima destacado.

Neste particular, estabeleceu a MP 808/17 a seguinte redação ao artigo 394-A da CLT:

> *Caput*: "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". (Redação dada pela MP 808);
> Incisos *I*, *II*, *III*, (revogados pela MP 808);
> §1º (vetado – remunerado pela Lei 13.467);
> §2º: "O exercício de atividade 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". (Redação dada pela MP 808);
> §3º: "A empregada lactante será afastada de atividade e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação". (Redação dada pela MP 808). (CASSAR, 2017, p. 61).

À época, a MP 808/17 foi de suma importância, pois o afastamento da gestante de local insalubre em grau médio ou mínimo se daria de forma automática, sendo necessária, para o exercício da atividade em questão, a apresentação de atestado médico autorizando a permanência no exercício de tal atividade. O texto legal também desobrigava o pagamento do adicional de insalubridade cabível, uma vez que ao ser transferida a trabalhadora não faria mais jus a tal recebimento.

Vólia Bomfim Cassar comenta sobre a aplicabilidade da MP 808/17:

> Grande avanço foi praticado pela MP 808/17, pois inverteu a presunção. [...]
> Lógica e coerente a novidade, pois só se paga adicional a quem está exposto ao agente insalubre. [...]
> Foi revogada a regra da "gravidez de risco" pelo fato de inexistir na empresa local salubre para alocação da gestante, assim como foi revogada a licença-maternidade desde o início da gestação e a possibilidade de compensação do adicional de insalubridade com a Previdência. As medidas estão em sintonia com a proposta do Governo de redução dos gastos da Previdência. (2018, p. 62).

Quanto à lactante, a permissão de permanência em local insalubre se manteve, excetuando-se se apresentado atestado médico assim recomendando.

No entanto, a MP em questão perdeu a eficácia com a expiração de seu prazo em 23/04/2018. Todos os artigos alterados ou incluídos por ela retornaram à redação original.

Assim, de acordo com a redação em vigor, a grávida, durante o período da gestação, se afastará do ambiente insalubre de grau máximo sem prejuízos da sua remuneração, inclusive quanto ao adicional referente.

Quando exercer atividade em local insalubre em grau médio e mínimo, o afastamento da gestante somente ocorrerá se houver apresentação de atestado médico, de profissional de confiança pessoal da gestante, autorizando a atividade em questão.

A empregada lactante, durante o período da lactação, somente será afastada do ambiente insalubre, em qualquer grau, quando apresentar atestado médico de profissional de sua confiança pessoal.

Nas palavras de Gerson Lacerda Pistori:

> Aquilo que era vedado na lei anterior, ou seja, a gestante ou lactante não poderiam exercer atividades em lugar insalubre, foi agora atenuado para situações em grau máximo, e ainda, assim, ressalvada apenas a gestação. Para as atividades de insalubridade em grau médio e mínimo, a existência de atestado de saúde de médico de confiança pessoal da gestante pode permitir a continuidade do trabalho. Já para o período da lactação, foi suplantada a vedação que só é protegida em caso de laudo que recomende o afastamento. Verifica-se uma posição por demais arriscada do legislador e que será objeto, certamente, de discussão quanto a constitucionalidade deste aspecto da Lei. (2017, p. 150).

A gestante e lactante, ainda que afastadas da atividade considerada insalubre, continuarão a receber o adicional por insalubridade, conforme estabelece o *caput* do artigo. Durante o período de licença maternidade também é devido o adicional, a ser pago pelo empregador, com posterior compensação na guia de recolhimento previdenciário, conforme previsão no parágrafo 2º do artigo 394-A.

No parágrafo 3º do artigo 394-A, o legislador traz a possibilidade de afastamento durante todo o período da gestação ou lactação para a trabalhadora, quando a empresa não possuir local salubre, estabelecendo que, neste caso, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção do salário-maternidade.

Segundo Gerson Lacerda Pistori:

> Esse parágrafo admite a mudança de local para gestante ou lactante afastada por ser incompatível sua situação com o trabalho de risco à gravidez ou à criança. Neste caso, quando não houver possibilidade dessa alteração de local para trabalho em condições salubres, admite-se a equiparação à gravidez de risco, com a percepção de salário-maternidade e suspensão do contrato de trabalho nesse período. (2018, p. 150).

Vale ressaltar que uma alternativa seria utilizar o repouso para justificar tal afastamento, nos moldes do §3º do art. 93 do Decreto nº 3.048/99, e em casos excepcionais, aumentar os períodos de repouso anterior e posterior ao parto em mais duas semanas, mediante atestado médico específico.

Luciano Martinez comenta sobre a matéria:

> Há, por fim, a necessidade de referir o texto construído pelo legislador da reforma trabalhista em total dissintonia com a legislação previdenciária. Menciona-se aqui o dispositivo no §3º do precitado art. 394-A da CLT [...]. O legislador da reforma trabalhista talvez quisesse estar a dizer que, ao considerar a "gravidez de risco", encaminharia a trabalhadora para a percepção de salário-maternidade ou, quando esta não fosse possível, para a percepção de auxílio-doença se houvesse atestada incapacidade laborativa. De todo modo, uma **interpretação literal** conduzirá o intérprete a uma solução estranha, mas juridicamente possível: **a de tornar fruível o salário-maternidade durante todo o tempo e que a trabalhadora estiver vivendo uma gravidez de risco**. (2018, p. 111, grifo do autor).

Saliente-se que a alteração do dispositivo, infelizmente, estimula a manutenção da atividade nociva à saúde da gestante ou lactante, diante da faculdade em apresentar atestado médico para afastamento. Com o permissivo legal de manutenção do labor em atividade insalubre, gestantes e lactantes acabarão por permanecer exercendo suas atividades, com o receio de perderem o posto de trabalho caso apresentem atestado recomendando o afastamento.

Percebe-se que o legislador da Reforma não poupou gestante nem lactante da exposição o ambiente insalubre, incidindo a Lei 13.467/17 em flagrante retrocesso social.

3.4 Período de descanso para amamentação

A Lei nº 13.509/17 incluiu ao *caput* do art. 396 da CLT a periodicidade do período de descanso para amamentação, garantindo direito igual à empregada adotante e à empregada mãe biológica, independente do aleitamento ser natural ou artificial:

> Art. 396**.** Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.
> §1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.
> §2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (VADE..., 2018, p. 42).

Quanto ao §1º foi renumerado pela Lei 13467/2017 em razão da inclusão do §2º. Antes era parágrafo único. O § 1º estabelece que o período de seis meses pode ser estendido a critério da autoridade competente. Já o § 2º, dispõe que os intervalos serão definidos em acordo individual efetuado entre a trabalhadora e o empregador. Foi a única alteração trazida pela Reforma.

Vale ressaltar que o dispositivo não discorre sobre a remuneração do intervalo: "No entanto, a lei não dispõe que o intervalo seja remunerado. Isso quer dizer que a empresa não é obrigada a pagar por esse intervalo, ao contrário do intervalo previsto no art. 72 da CLT, que é remunerado e não deduzido da jornada de trabalho". (MARTINS, 2017, p. 914).

3.5 Multa contra discriminação por motivo de sexo ou etnia

A Lei nº 13.467/17 introduziu o § 6º ao artigo 461 da CLT como forma de proteger os trabalhadores contra a discriminação por motivo de sexo ou etnia, impondo a aplicação de multa se comprovada referida discriminação:

> *Caput*: Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial. Corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.
> [...]
> §6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. (VADE..., 2018, p. 50).

O *caput* do texto legal em referência dispõe sobre a equiparação salarial, que é sinônimo de comparação entre trabalhadores. Os requisitos dispostos no *caput* citado são indispensáveis e só será concedida a equiparação se todos estiverem presentes e concomitantes.

O exercício de funções idênticas é analisado sob o ponto de vista material, e, também, considerando os aspectos quantitativo e qualitativo. A equiparação salarial é prejudicada quando a empresa possui plano de cargos e salários, critérios objetivos e subjetivos para promoções de classe (verticais) e de nível (horizontal), levando em conta a antiguidade e também o merecimento de cada trabalhador.

Atualmente, o valor do limite máximo, também chamado de teto, dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social é de R$5.645,80, conforme Portaria MF nº 15, de 16.01.2018. Logo, o valor da multa, na atualidade, é de R$2.822,90.

Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar:

> O legislador perdeu a oportunidade de apontar todos os tipos de discriminações salariais, como a efetuada por motivo religioso, nacionalidade, idade etc. Por se tratar de penalidade, alguns defenderão que as hipóteses são taxativas e que as outras modalidades de discriminações salariais não incluídas expressamente no texto legal não ensejam a multa. (2018, p. 84).

A mulher que desde os primórdios sofre tanto com jornada dupla exaustiva e péssimas condições de trabalho, entre outros, ao comprovar que sofre discriminação quanto ao salário recebido apenas pelo fato de seu sexo, terá assegurado em juízo, não somente o direito ao recebimento das diferenças salariais devidas, como também a multa prevista no § 6º, incluído pela Reforma.

Trata-se de mais uma política para conter a discriminação contra a mulher, que se coaduna com o compromisso assumido pelo Brasil ao ratificar a Convenção da ONU de 1979.

3.6 Direitos não passíveis de negociação

A Lei nº 13.467/17 acrescentou os artigos 611-A e 611-B à CLT, sendo que, no primeiro, apresenta o rol exemplificativo de matérias passíveis de disposição por meio de Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho. Assim, permite a flexibilização das referidas normas constantes de seus incisos, prevalecendo a negociação sobre a legislação.

Já no artigo 611-B apresenta o rol dos direitos que não poderão ser negociados por meio de norma coletiva.

De acordo com o artigo 611-A é possível a flexibilização de direitos em acordos coletivos e convenções coletivas para a manutenção de empregos, atendendo às necessidades de empregados e empregadores com a intervenção do Estado nas relações de trabalho e assim,

estabelecer condições dignas às mesmas. Verifica-se que prevalece o negociado sobre o legislado, alteração relevante trazida pela Reforma.

Quanto ao negociado sobre o legislado, Juliana Carreiro Corbal Oitaven pondera que:

> Parte-se do pressuposto, portanto, que o "negociado sobre o legislado" introduzido pela reforma trabalhista estará violando a Constituição quando a norma coletiva pactuada retirar direitos dos trabalhadores que estejam previstos em lei, não se podendo falar, portanto, em admissão da supressão e redução dos direitos trabalhistas indisponíveis, a exemplo, das normas de saúde e segurança do trabalho. (2018, p. 282).

Vólia Bomfim Cassar disserta acerca da limitação trazida pela Reforma quanto à intervenção do Judiciário na negociação coletiva:

> A Lei 13.467/2017 dificultou ao máximo a intervenção do Judiciário na negociação coletiva, restringindo as hipóteses de nulidade das normas coletivas, limitando sua atuação. Adotou como **princípio a intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**, dando maior segurança às convenções coletivas e acordos coletivos e aos seres coletivos. Isso está estampado tanto no §3º do art. 8º como no art. 611-A, §1º, da CLT. (2018, p. 118, grifo da autora).

Neste particular, ressalta-se a nítida afronta ao princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário, sendo passível que a constitucionalidade via controle difuso ou concentrado do dispositivo seja questionada.

Já no artigo 611-B é apresentado o rol dos direitos que não poderão ser negociados por meio de norma coletiva.

Em especial, considerando o tema em estudo, cabe transcrever o que estabelecem os incisos do artigo 611-B da CLT:

> *Caput*. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:
> ...
> *XIII* – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
> *XV* – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
> *XXX* – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Vólia Bomfim Cassar apresenta crítica ao dispositivo:

> Na verdade, o art. 611-A da CLT aponta alguns dos direitos que podem ser reduzidos ou alterados pela negociação coletiva e o art. 611-B da CLT, a limitação desse poder. Sem dúvida, o art. 611-A da CLT é muito mais amplo que o art. 611-B da CLT. A expressão "entre outros" contida no *caput* do art. 611-A espelha essa intenção do legislador de ampliar ao máximo a flexibilização com finalidade de redução de direitos legais. (2018, p. 109).

Luciano Martinez leciona quanto à ilicitude do objeto:

> [...] pode-se afirmar que a negociação coletiva não pode suprimir, reduzir ou embaraçar nenhum dos direitos fundamentais, tampouco atuar em campos diversos daqueles próprios às matérias trabalhistas. Assim, cláusula que trate, por ilustração, de controle de natalidade, de ideologia, de crença religiosa e de sexualidade, entre outras, também terá o seu objeto reconhecido como ilícito para fins de contratação coletiva laboral. (2018, p. 188)

Quanto ao trabalho da mulher, especificamente, verifica-se no art. 611-B, a proteção à licença-maternidade – mantendo o período em 120 dias – inc. *XIII;* a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, inciso *XV;* e impedimento de negociação dos direitos previstos nos artigos 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT, relativos ao capítulo que trata da proteção do trabalho da mulher.

4. REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO DA MULHER – ANÁLISE CRÍTICA

Opiniões a favor e contrárias à Lei nº 13.467/17 são amplamente discutidas por todos, seja nos setores de Recursos Humanos de empresas, por trabalhadores e empregadores que estão diretamente ligados à matéria; seja pela sociedade em geral; por doutrinadores, blogueiros, jornalistas, professores, estudantes de direito, e principalmente pelos Tribunais Superiores.

Exemplo a favor cita-se a posição do, então presidente do TST à época, ministro Ives Gandra Filho ao defender que as alterações trazidas desafogariam a Justiça do Trabalho, diminuindo as demandas trabalhistas, além da flexibilidade da negociação entre trabalhadores e empregadores, segue trecho:

> Segundo ele, cerca de 16 mil juízes atuam em todo o país. Destes, 4 mil atual na área trabalhista e teriam analisado 3 milhões de processos no ano passado. Somente no TST, a média é de 250 a 300 mil ações por ano. Para o ministro, no entanto, a mudança oferece flexibilidade para as negociações entre empregado e patrão. "A **reforma trabalhista**, na parte processual, está sendo fantástica. A principal vocação do juiz trabalhista é conciliar. Se conseguir conciliar, promove a paz social", disse. (ECONÔMICO, 2017, grifo do autor)

Vólia Bomfim Cassar opina contrariamente, afirmando que a Lei destrói o Direito do Trabalho:

> O conteúdo da Lei nº 13.467/2017, ao contrário do afirmado pela imprensa, destrói o Direito do Trabalho como conhecemos, contraria alguns de seus princípios, suprime regras benéficas ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, a livre autonomia da vontade, o negociado individualmente e coletivamente sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho intermitente, a liberdade de ajuste, exclui regras de direito civil e de processo civil protetoras ao direito e processo do trabalho. (2018, p. *V*).

No que se refere aos reflexos trazidos ao trabalho da mulher, registra-se que, não obstante algumas disposições tenham sido positivas, vislumbra-se, todavia, no geral, um retrocesso social.

A inserção de multa para evitar a discriminação por sexo, bem como a inclusão de direitos da mulher no rol de matérias não passíveis de negociação são dignas de aplauso, pois demonstram conformidade com a busca pela igualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho, além de consagrarem o direito de proteção à mulher, em atendimento ao princípio da isonomia.

Quanto à matéria prevista no artigo 384 da CLT, referente ao intervalo de 15 minutos para mulheres trabalhadoras antes da jornada extraordinária, extinto pela Reforma Trabalhista, tem-se que, antes mesmo de ser revogado, foi amplamente discutido pela doutrina e aplicadores do Direito.

A compatibilidade entre o artigo 384 da CLT e a CF/88 e o entendimento de que referida norma foi recepcionada pela norma constitucional foi reconhecida pelo STF, que se posicionou sobre a matéria e firmou a tese de que o artigo 384 da CLT deveria ser aplicado exclusivamente a mulheres. Entendeu o STF que a CF/88 recepcionou a matéria e admitiu a possibilidade de tratamento diferenciado devido à exclusão de mulheres do mercado de trabalho, menor resistência física e dupla jornada de trabalho com afazeres domésticos.

Assim, a revogação do artigo 384 da CLT não se mostrou acertada.

Izabel Christina Baptista Queiróz Ramos afirma que a revogação do artigo 384 da CLT seria passível de ADI:

> Com a decisão da Corte Constitucional, declarando, expressamente, a constitucionalidade do art. 384 da CLT, por sua adequação aos ditames constitucionais da isonomia e da proteção do mercado de trabalho da mulher, concluo já existir precedente para ser questionada a validade, junto ao STF, de mais um aspecto da Lei nº 13.467/17 [...].
> [..] revogação do art. 384 consolidado também não resistiria ao um controle de convencionalidade, na medida em que a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, da ONU, ratificada pelo Brasil em 1º/2/1984, por meio do Decreto Legislativo nº 93, de 14 de novembro de 1983, também em como um de seus objetivos estabelecer práticas de promoção da igualdade, com a vedação da discriminação somada à adoção de políticas compensatórias, aliando à vertente repressivo-punitiva a positivo-promocional. (2018, p. 159).

Outro ponto polêmico da Reforma Trabalhista foi a alteração do artigo 394-A da CLT, que passou a prever o afastamento da empregada gestante somente quando exposta a atividade considerada insalubre em grau. Possibilitou, assim, a permanência da gestante em atividade insalubre em grau médio e mínimo, condicionando o afastamento à apresentação, pela empregada, de atestado médico hábil a comprovar a necessidade de afastamento.

Para a lactante, estabeleceu a permanência na atividade insalubre, em qualquer grau, também atrelando o afastamento à entrega de atestado médico que o recomende.

Inúmeras críticas surgiram ao texto legal, haja vista o iminente risco a que passaram a se encontrar submetidas as gestantes e lactantes que laboram em atividade considerada insalubre.

Alessandra Martins, da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas, faz crítica à alteração do artigo 394-A da CLT, considerando a transferência da responsabilidade para a empregada de provar a necessidade de afastamento:

> Qual mulher pobre tem médico de sua confiança? A mulher pobre depende de um sistema de saúde que não funciona. (…) Dependendo dela apresentar ou não um atestado médico para continuar ou não em uma condição insalubre, numa negociação direta com seu empregador, onde não há nenhum tipo de paridade de armas, isso realmente representa um retrocesso colocando a mulher sob o domínio de seu empregador. (MARTINS, 2018 apud conteúdo online, 2018).

Raimundo Simão de Melo também apresenta crítica ao mesmo dispositivo, porém, quanto à exigência de atestado médico para justificar o afastamento da trabalhadora em questão, uma vez que poderia faltar ao profissional – de confiança da trabalhadora –, o conhecimento referente à segurança do trabalho, segue trecho:

> Em primeiro lugar, questiona-se se os atestados médicos serão mesmo garantia de proteção para a mulher e o feto, porque o médico pode não ter o conhecimento específico necessário sobre segurança no trabalho e não ir examinar o local de trabalho. É certo que o profissional médico que emitir um atestado afirmando que a mulher poderá trabalhar em local insalubre sem risco para ela e para o nascituro estará assumindo grande responsabilidade, inclusive no âmbito civil e penal. Fazer o jogo do patrão nem pensar! Para fazer isso com alguma segurança, o médico terá que examinar o ambiente de trabalho e ouvir as duas partes e colegas de trabalho da mulher. Por isso, somente sob esse aspecto será complicada a aplicação prática dessa alteração legal. O mais consentâneo seria um veto presidencial, como, aliás, se apregoava. (MELO, 2017).

A Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos está questionando os incisos *II* e *III* do art. 394-A da CLT – referente ao trabalho insalubre –, na ADI nº 5.938:

> A autora entende que, na prática, o dispositivo estimula o trabalho insalubre das gestantes e lactantes. 'Sabidamente, são muitas, senão a maioria, as trabalhadoras de baixa renda e de pouca escolaridade que, ante a possibilidade de perda da remuneração a título de adicional de insalubridade, deixarão de procurar um médico para continuarem trabalhando em condições insalubres, comprometendo não só a sua saúde, mas, também, a saúde dos nascituros e dos recém-nascidos', diz na ação. O objetivo é conseguir uma liminar para suspender o dispositivo questionado até que o STF analise o mérito. A ação está sob a relatoria do ministro Alexandre de Moraes. (LUCHETE, 2018).

Realizado o acompanhamento da referida ADI, verifica-se que o relator proferiu despacho adotando o rito abreviado devido à importância da matéria, segue trecho:

> Por meio de despacho, o relator considerou que a adoção do rito abreviado – quando o Plenário da Corte analisa diretamente o mérito da ação – é adequada diante da

> relevância da matéria constitucional suscitada “e de seu especial significado para a ordem social e a segurança jurídica”.
> [...] Ao adotar o rito em razão da relevância da matéria constitucional, o ministro solicitou informações a serem prestadas, sucessivamente, pelo presidente da República e pelo Congresso Nacional, no prazo de 10 dias. Em seguida, os autos serão remetidos à advogada-geral da União e à procuradora-geral da República para que apresentem, sucessivamente, manifestação no prazo de cinco dias. (STF, 2018).

A questão, portanto, passará pelo crivo do STF, onde, espera-se, seja analisada de forma ampla e detalhada, de forma a impedir a violação do direito fundamental à proteção da maternidade, pelo qual as mulheres tanto lutaram e ainda lutam.

5 CONCLUSÃO

Quem nunca ouviu o dito popular: “o trabalho enobrece o homem”? Advindo de uma cultura machista e patriarcal, onde o homem era o pilar e proporcionava o sustento da família enquanto a mulher era criada para ser dona de casa e boa parideira.

Desde os primórdios da história, a mulher luta contra a discriminação e em favor da inserção no mercado de trabalho. Para terem acesso ao trabalho, muitas vezes aceitavam as péssimas condições impostas. Eram tratadas como opção mais barata de mão-de-obra e contratadas porque não reclamavam, apenas aceitavam as imposições. Muitas vezes levavam seus filhos para o trabalho e ao retornar ao lar, cumpriam dupla ou tripla jornada, com afazeres domésticos.

É inegável que a proteção ao trabalho da mulher se faz necessária e teve maior evidência com a Constituição Federal de 1988, que estabeleceu o direito à licença-maternidade, a proteção ao mercado de trabalho mediante incentivos e a proibição de diferença de salários.

Desde então, a legislação tentou acompanhar o desenvolvimento da mulher, quanto ao trabalho e também na esfera social.

No entanto, apesar de ter sido amplamente defendida por seus criadores, sob o argumento de que a Justiça do Trabalho se tornaria mais célere através da flexibilização das negociações entre empregador e trabalhador, a Lei 13467/17, a chamada Reforma Trabalhista, se mostrou mais prejudicial que benéfica ao trabalhador, e, especificamente, à mulher trabalhadora.

A Reforma Trabalhista trouxe clara ofensa ao artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e também às Convenções ratificadas pelo Brasil, ao permitir a exposição de mulheres grávidas e lactantes a atividades insalubres. Antes da Reforma, era compulsório o afastamento nestas hipóteses, independentemente do grau da insalubridade. Agora, somente em caso de exposição à insalubridade em grau máximo o afastamento é automático, sendo que a exposição à atividade insalubre em grau médio e mínimo é permitida, dependente de atestado médico para efetivar o afastamento, transferindo-se, assim, a responsabilidade para a trabalhadora.

Nota-se que, na verdade, em geral, a Reforma Trabalhista não traz proteção às mulheres, mas apresenta um retrocesso aos direitos conquistados ao longo do tempo e das legislações anteriores, violando garantias e atacando a dignidade humana.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Organização de Alexandre de Moraes. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

BRASIL. Decreto Legislativo 49, 27 ago. 1952. Aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_098.html>. Acesso em: 27 nov. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, 1º maio 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 26 nov. 2018.

BRASIL. Lei 7.189, 4 jun. 1984. Altera a redação do art. 379, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1980-1988/L7189.htm>. Acesso em: 26 nov. 2018.

BRASIL. Lei 9.029, 13 abr. 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 13 nov. 2018.

BRASIL. Lei 9.799, 26 maio 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm>. Acesso em: 26 nov. 2018.

BRASIL. Lei 13.146, 6 jul. 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 13 nov. 2018.

CÂMARA, Rádio. Reforma Trabalhista: a situação das mulheres – Bloco 10. Artigo online, 2018. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/REPORTAGEM-ESPECIAL/561199-REFORMA-TRABALHISTA-A-SITUACAO-DAS-MULHERES-BLOCO-10.html>. Acesso em: 27 nov. 2018

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista.** 2 ed. rev. atual. ampl. [2ª Reimpr.]. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Métodos, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2017.

ECONÔMICO, Brasil. Reforma trabalhista ajudará a desafogar Justiça, diz presidente do TST. Artigo online, 2017. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2017-09-13/reforma-trabalhista-ives-gandra.html>. Acesso em: 16 nov. 2018.

JUNQUEIRA, Diego. Dois ministros do STF votam contra reforma trabalhista. Conteúdo online, 2018. Disponível em: <https://noticias.r7.com/brasil/dois-ministros-do-stf-votam-contra-reforma-trabalhista-10052018>. Acesso em: 16 nov. 2018.

JUSBRASIL – Lei nº 13.509, 22 nov. 2017. Dispõe sobre adoção e altera a Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/523593766/lei-13509-17?print=true> Acesso em: 9 set. 2018.

LIMA, Dilson Machado de. CLT. Belo Horizonte, MG: Livraria Líder Editora, 2018.

LUCHETE, Felipe. Para metalúrgicos, reforma trabalhista estimula trabalho insalubre de grávidas. Revista Eletrônica Consultor Jurídico, 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-abr-27/reforma-trabalhista-estimula-trabalho-insalubre-gravidas-adi>. Acesso em: 1 nov. 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. Mais uma do Ives: rifando Direitos Fundamentais e a Justiça do Trabalho. Blog Jorge Luiz Souto Maior, 2017. Disponível em**:** <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mais-uma-do-ives-rifando-direitos-fundamentais-e-a-justica-do-trabalho>. Acesso em: 12 nov. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. ISBN: 978-85-472-2945-0

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre. Revista Eletrônica Consultor Jurídico, 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir-gravida-lactante-local-insalubre>. Acesso em: 27 nov. 2018.

MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira; GRANCONATO, Márcio Mendes, coordenadores, vários autores. **Reforma Trabalhista**. Indaiatuba, SP: Editora Foco Jurídico, 2017. ISBN: 978-85-8242-205-2

PASTORE, José. Reforma trabalhista: o que representa para o Brasil? Jornal online, 2017. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/opiniao/reforma-trabalhista-que-representa-para-brasil-21225233>. Acesso em 12 nov. 2018.

RAMOS, Izabel Christina Baptista Queiróz; COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio, (coord.). **Reforma Trabalhista na Visão de Procuradores do Trabalho**. 1. ed. Salvador, BA: Editora JusPodivm, 2018. ISBN: 978-85-442-1889-1

STF, Notícias. ADI contra norma que permite trabalho de grávidas ou lactantes em atividades insalubres terá rito abreviado. Conteúdo online, 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=378999>. Acesso em: 16 nov. 2018.

STF, Notícias. Reforma trabalhista é objeto de novas ações no STF. Conteúdo online, 2018. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=389943>. Acesso em: 16 nov. 2018.

VADE Mecum: Saraiva OAB/Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Lívia Céspedes e Fabiana Dias da Rocha. 14. ed. atual. ampl. São Paulo: Saraiva, 2018.