

**ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR**  
**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA (ASCES-**  
**UNITA)**

**CURSO: BACHARELADO EM DIREITO**

**STEPHANIE PIETRA COUTO BARBOSA**

**IMPACTOS DA LEI 13.467 NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**  
**DA MULHER: avanços ou prejuízos?**

**CARUARU**

**2020**

**STEPHANIE PIETRA COUTO BARBOSA**

**IMPACTOS DA LEI 13.467 NA CONDIÇÃO DE TRABALHO DA  
MULHER: avanços ou prejuízos?**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado ao Centro Universitário Tabosa de Almeida (ASCESUNITA), como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Marília Vila Nova

**CARUARU**

**2020**

## RESUMO

O presente artigo promove uma discussão acerca dos impactos que a lei 13.467 de 2017 gerou na vida das mulheres trabalhadoras, trazendo ao debate os desafios ao longo da história, onde a mulher sempre foi determinada para realizar atividades relacionados ao trabalho doméstico e familiar. Acontece que, com a Revolução Industrial, as relações de trabalho foram sendo modificadas, as mulheres foram sendo inseridas, mas com o critério de autorização prévia de seus maridos. No desenvolver das atividades a mulher foi explorada e mal remunerada, sendo exigidas de sua parte suportar todos os tipos exploração e essa situação perdura em alguns casos até os dias de hoje. Apesar das circunstâncias foi o marco para que fossem iniciadas as normas de proteção dessa classe trabalhadora, como maneira de inibir toda forma de abuso e para que as mulheres se encaixassem na sociedade de uma forma mais digna, sem que houvesse distinção. E foi somente com a promulgação em 05 de outubro de 1988 da Constituição Federativa do Brasil, e logo após do país ratificar a eliminação de formas de discriminação contra a mulher, material importante para que acontecesse a efetivação dos seus direitos, tendo a Constituição um caráter amplo de igualdade, sobretudo com intuito de isonomia. Todavia, com o advento da Reforma Trabalhista o cenário dessa segurança mudou, portanto, a pesquisa pretende demonstrar como ocorreu o avanço do direito do trabalho para as mulheres, fazendo uma breve análise crítica de alguns pontos importantes nas mudanças legislativas recentes e quais seriam seus impactos.

**Palavra-chave:** CLT; Reforma Trabalhista; Constituição; Princípios; Proteção.

## ABSTRACT

This article promotes a discussion about the impacts that Law 13.467 of 2017 has generated on the lives of working women, bringing to the debate the challenges throughout history, where women have always been determined to perform activities related to domestic and family work. It turns out that, with the Industrial Revolution, labor relations were changed, women were being inserted, but with the prior authorization criteria of their husbands. In the development of the activities the woman was exploited and poorly paid, being required on her part to support all kinds of exploitation and this situation continues in some cases to this day. Despite the circumstances, it was the milestone for the protection standards of this working class to be initiated, as a way of inhibiting all forms of abuse, and for women to fit into society in a more dignified manner without distinction. And it was only with the promulgation on October 5, 1988 of the Federative Constitution of Brazil, and soon after the country ratified the elimination of discrimination against women, important material for the realization of their rights, having the Constitution a character equality, especially for the sake of equality. However, with the advent of the Labor Reform the scenario of this security has changed, so the research aims to demonstrate how the advancement of labor law for women occurred, making a brief critical analysis of some important points in recent legislative changes and what their impacts would be.

**Keyword:** CLT; Labor Reform; Constitution; Principles; Protection.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>2</b>
<b>2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PRESENÇA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>4</b>
<b>3. PRINCÍPIOS NORTEADORES DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA.....</b>	<b>8</b>
<b>4. O “AVANÇO” LEGISLATIVO NA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E SEU IMPACTO PÓS-REFORMA .....</b>	<b>11</b>
4.1 Trabalho intermitente.....	12
4.2 Insalubridade e sua proibição pelo do STF .....	14
4.3 Revogação dos 15 minutos de intervalo.....	16
4.4 Cálculo dos danos morais .....	18
<b>5. IMPACTOS DE FORMA EFETIVA A PARTIR DOS INSTITUTOS QUE FORAM ANALISADOS.....</b>	<b>21</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>23</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>25</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O presente tema se propõe a analisar a lei nº 13.467/2017 da reforma trabalhista, que trouxe em seu texto novas perspectivas acerca das condições de trabalho das mulheres. A realização deste estudo é de fundamental importância, pois busca explorar todo o percurso e evolução dos direitos das mulheres, compreendendo como foi construída sua autonomia através das normas trabalhistas.

É imperioso, destacar, que para que possamos entender como a sociedade se organiza nos dias de hoje é necessário verificar como se deu a determinação, se foi através das leis, dos conflitos que delas derivam, do desenvolvimento e reconhecimento da capacidade das mulheres em garantir o próprio sustento e de sua família, ou da capacidade de tomar decisões por conta própria.

É necessária a proteção a condição das trabalhadoras, e assegurados os seus direitos sociais para evitar que o trabalho feminino sofra discriminação pela sua condição de mulher e mãe, que se configura ao observar as condições de trabalho estabelecidas na Convenção 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aplicada, também ao Brasil, no sentido de não reprisar atitudes do passado.

Todavia, com a aprovação da reforma trabalhista e instauração da nova lei, se tornou permitida atividades laborativas de mulheres grávidas em locais com significativo grau de insalubridade, sendo dispensadas apenas aquelas que apresentarem atestado médico de um profissional de sua “confiança” que faça a recomendação do seu afastamento, além disso, um dos artigos da lei estabelece que a contratação informal afasta a possibilidade de mobilizar os direitos do trabalho formal, como a estabilidade para as grávidas e o afastamento remunerado nos 120 dias pós-parto.

A lei também revogou o descanso de 15 minutos antes do início das horas extras, antes determinado às mulheres. A força de trabalho feminina pode ser mais prejudicada com a possibilidade de extensão da jornada, já que muitas vezes as mulheres precisam se ocupar com os cuidados da família, na incumbência com os filhos ou parentes que necessitam de cuidados especiais, incluindo os afazeres domésticos que são os casos de mulheres que desenvolvem dupla e tripla jornadas.

Também no quesito danos morais as mulheres são prejudicadas, especialmente as com menor remuneração, pois a eventual punição passa a ser

proporcional aos salários recebidos, e não mais à severidade do dano. Gerando uma certa insegurança para as trabalhadoras, que tem enfrentado essas circunstâncias.

Diante dessa situação, serão enfrentadas pelas mulheres diversas dificuldades, mais especificamente, o desvio de função ferindo princípio trabalhista da inalterabilidade contratual lesiva, como nas situações de eventual demissão, tais práticas geram impulso discriminatório na escolha de contratação dando preferência as pessoas do sexo masculino, e ambas condutas claramente violam diversos princípios constitucionais e trabalhistas, dentre eles, o princípio da continuidade da relação de emprego.

Assim sendo, é crucial a realização de estudos, relativo aos assuntos apresentados, para que sejam sanados eventuais problemas de leis que asseguram práticas que vão de encontro ao que é estabelecido pela constituição, bem como propor mecanismos de enfrentamento para que ocorra o desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho, já que são extremamente lesadas pela exploração abusiva validada na atual cultura do trabalho.

## **2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PRESENÇA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

No decorrer histórico o direito do trabalho da mulher percorreu por diversas fases, iniciando pela exclusão quando não era permitido à mulher trabalhar, e as que trabalhavam, estavam indo de encontro aquilo que era estabelecido na lei vigente na época. Não existia um direito do trabalho da mulher, sequer a limitação à jornada de trabalho, um dos direitos mais básicos dos trabalhadores, muitos chegavam a trabalhar 15 horas por dia e a exploração era algo natural e sem limites na vida das pessoas.

Com o passar dos nos, foram surgindo algumas leis com tantas exigências à contratação de mulheres tais como, a proibição de laborar em determinadas atividades, regras de segurança e higiene do trabalho e até mesmo a necessidade de autorização do patriarca para o desenvolvimento do trabalho, que a melhor opção para o empregador era não contratar mulheres, pois tomando essa atitude evitaria os problemas.

A sociedade sempre esteve marcada pelo advento do patriarcado que pairava sobre a vida das pessoas como algo natural, a mulher era denominada como incapaz de tomar as próprias decisões acerca de sua vida. A mulher era vista como inferior em relação aos homens que detinham o poder, e as mesmas tinham o “dever” de ser submissas, sempre criadas com a destinação de se casar, constituir uma família, se dedicar a sua casa, filhos e marido. Com base em estudos de (AGUIAR, 2000).

Por muito tempo a figura da mulher não podia estudar e exercer qualquer tipo de profissão no mercado de trabalho, deste modo, vivia a mercê de seu marido, inclusive financeiramente, pelo fato do homem ser considerado o único que poderia prover as necessidades do lar. Até mesmo os dispositivos legais asseguravam este tipo de discriminação em relação ao gênero feminino. Os homens tinham a responsabilidade de administrar todos os bens, e isso inclui os bens que pertenciam a mulher.

Para alguns estudiosos da época as atividades desenvolvidas pelas mulheres no lar, destinam-se ao cuidado familiar das crianças na sua educação para se tornarem trabalhadores produtivos para que gerassem riquezas, ou seja, a obrigação da mulher seria de ser mãe e esposa, que não seria possível se a mesma trabalhasse fora de casa.

A inserção delas no mercado de trabalho se deu com o advento das I e II Guerras Mundiais que ocorreram entre os anos de 1914 a 1918 e 1939 a 1945, momento em que os homens se dirigiam para as batalhas e as mulheres assumiam o papel de total responsabilidade pela família e a posição dos homens, pois muitos deles retornavam impossibilitados de trabalhar, devido a eventual invalidez adquirida no decorrer da guerra.

As primeiras discussões surgiram a partir do século XVIII e XIX, período de desenvolvimento da industrialização e instauração do capitalismo. Ao se consolidar o sistema capitalista várias mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, fez com que a produção feminina fosse transferida para as fábricas. Os temas de maior preocupação estavam voltados para a produção de riqueza através do trabalho envolvendo eficiência, produtividade, salário e divisões de serviços, sempre se referindo ao trabalho como (emprego) e desconsiderando a importância da atividade desenvolvida no âmbito doméstico.

A Revolução Industrial que alterou o modo de produção manual para realização do trabalho com máquinas, foi contribuição importante para inserção das mulheres no mercado de trabalho. Entretanto as trabalhadoras ficavam sujeitas ao assédio sexual, à exploração e à violência dos empregadores, sendo vistas ainda como objetos nas mãos dos homens.

De acordo com Barros (2016, p. 51):

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 acidentes.

A gritante exploração exercida pelas condições de trabalho as quais as mulheres se submetiam, era algo inaceitável. Entretanto, na maioria das vezes precisavam se comprometer, pois necessitavam manter o seu sustento e de seus filhos que eram dependentes de seu trabalho e dos esforços que operavam.

Ainda falando sobre o sistema capitalista e sobre sua influência nas condições de trabalho da mulher e de seu papel no mercado de trabalho, segundo Moreno (2012, p. 37), neste sistema capitalista neoliberal, que transitamos, a situação de subordinação das mulheres tem uma base material de organização do trabalho, da

produção e dos recursos, o que vai além de ver as mulheres como pessoas afetadas positiva ou negativamente pelas definições econômicas.

É importante entender qual a forma de separação estabelecida pelo marxismo que diferencia o sexo e a classe em que as mulheres se encontram para definição dos efeitos da discriminação que elas sofrem, como explicado a seguir:

O marxismo reduz o sexo à classe, subsumindo o feminismo ao marxismo, de modo que as mulheres só podem aparecer de uma maneira que reconheça sua condição de membros de um dos dois grupos: o da classe trabalhadora oprimida, ou proletariado, de um lado; e dos proprietários dos meios de produção, da burguesia, da classe média, do opressor capitalista, de outro. Essa análise não deixa espaço para o reconhecimento de que no âmbito de qualquer grupo de trabalhadores em que as mulheres estejam incluídas, o patriarcado e o capitalismo trabalham de mãos dadas para discriminar as mulheres, que tendem a ocupar cargos que estão na parte inferior da escala – trabalhadoras do setor de serviços, da saúde etc. –, e cujos salários são sistematicamente mais baixos do que os de seus colegas do sexo masculino. (CHANTER, p.50, 2011).

É sabido há muito tempo que o papel da mulher, não está vinculado a tão somente realização das atividades domésticas, sendo ela indispensável na composição da sociedade, crenças e culturas, como apresenta Maria Lúcia Rocha Coutinho já no ano de 1994:

Faz-se necessário remover a mulher da posição de obscuridade em que ela se tem mantido por séculos nos livros e compêndios tradicionais da história. Afinal sem ela a história mesmo como tem sido escrita em seu sentido mais amplo e convencional, fica incompleta e, inevitavelmente, incorreta. (ROCHA-COUTINHO, 1994, p.15).

Diante desses graves problemas o Estado se mantinha e se mantém omisso diante de diversas situações de explorações sofrida pelas mulheres. Amauri Mascaro do Nascimento retrata em sua obra:

Por ocasião da Revolução Industrial do século XVIII, o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão-de-obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa maior que determinava essa preferência pelo elemento feminino. O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com a sua omissão, toda sorte de explorações. Nenhuma limitação da jornada de trabalho, idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens, indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas que pode acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação e cuidados dos filhos em idade de amamentação etc. O processo industrial criou um problema que não era conhecido quando a mulher em épocas remotas dedicava-se

aos trabalhos de natureza familiar e de índole doméstica. A indústria tirou a mulher do lar por 14, 15 ou 16 horas diárias, expondo-a a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas. (NASCIMENTO, 2003, p. 857-858).

Somente no ano de 1943 com a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) essa dificuldade começou a mudar de figura e seus direitos começaram a ser protegidos através das normas, como por exemplo, o estabelecimento de proteção a maternidade. No decorrer do tempo, a mulher foi discriminada e colocada à margem da sociedade, porém tal atitude não podia mais ser aceita, surgindo os movimentos sociais, como o feminismo e ações do Estado em que evidenciaram a importância da mulher, buscando uma sociedade igualitária.

A sociedade está sempre em desenvolvimento acelerado, e é marcada pelas profundas mudanças tecnológicas e sociais, o que exigiu alterações nas leis do ordenamento jurídico que precisaram se adequar às exigências. A passos largos, as normas estabelecidas foram excluindo e reprimindo regras que restringiam as oportunidades de labor para as obreiras, como forma de inserção facilitada no mercado de trabalho, a exemplo do trabalho noturno, que era permitido somente se a mulher trabalhasse com membros de sua família ou se apresentasse atestado de bons antecedentes. Além do estabelecimento de regras de proteção ao trabalho da mulher, como as normas que asseguram garantias das mulheres gestantes.

Somente com a promulgação da Constituição Federal de 1988 quando houve a ratificação da Convenção Internacional de eliminação das formas de discriminação contra a mulher, que as obreiras tomaram e tomam como base o que é estabelecido pela norma maior, como objeto para assegurar a efetivação de seus direitos.

### 3. PRINCÍPIOS NORTEADORES DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA

Segundo Maurício Godinho Delgado (2002), princípios são proposições fundamentais, que nascem na consciência de indivíduos ou da sociedade, e que cumprem a função de compreender, reproduzir ou recriar essa realidade. Os princípios dependem do contexto social, político e econômico e jurídico em que se inserem, sobretudo em ciências sociais, uma vez que este contexto influencia a percepção da realidade. Godinho busca a seguinte definição geral de princípio:

“proposição lógica fundamental sobre a qual se apoia o raciocínio.” Os princípios iluminam e direcionam o processo de exame sistemático da realidade.

A constituição a todo momento procura assegurar a aplicação do **princípio da proteção**, que segundo estudiosos se configura quando o direito do trabalho cria uma teia de proteção ao hipossuficiente, criando uma vantagem jurídica que procura atenuar a desigualdade existente no plano fático, uma vez que o empregador é o polo economicamente e politicamente mais forte da relação de emprego. Também assegura a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei como forma de manter, o **princípio da não discriminação**, ou seja, não negar as garantias constitucionais que a mulher trabalhadora possui. E o **princípio da continuidade da relação de emprego**, que consiste no interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo, que gera integração do trabalhador à estrutura e dinâmica da empresa, como condição de cumprir a finalidade que é assegurar condições melhores de trabalho. Estes dispositivos demonstram os diversos amparos que as mulheres necessitam para se manter no mercado, diante da discriminação. Os citados princípios são consagrados pelos autores: (CASSAR, 2018; DELGADO, 2014; BARROS, 2012).

No ano de 1988, a constituição conhecida como Cidadã, consignou expressamente em seu artigo 5º que “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Portanto, toda prática de diferenciação e discriminação contra a mulher deve ser reprimida diante de qualquer circunstância.

A Carta Magna estabelece a igualdade entre homens e mulheres em todos os âmbitos, inclusive no trabalhista, em seu texto no artigo 7º, inciso XXX proíbe qualquer tipo de diferença entre os trabalhadores sejam elas de salários, em razão do sexo, idade, cor ou estado civil. Entenderam os constituintes a necessidade de garantir a

proteção a mulher no mercado de trabalho, e ainda, proibir a diferença de salários e critérios de admissão em razão do sexo, entretanto essa problemática persiste e muitos doutrinadores falam acerca, como exposto a seguir:

Ocorre que, atualmente, com a evolução científica, tecnológica e social, as intervenções legislativas referentes, por exemplo, ao trabalho da mulher em determinados locais, horários e circunstâncias passaram a restringir-lhe as oportunidades de emprego e a institucionalizar a segregação profissional, constituindo-se em um obstáculo às necessidades econômicas e sociais. (BARROS, 2007, p. 66).

O acima mencionado artigo 5º da Constituição que estabelece as garantias e direitos fundamentais que promulgou a igualdade entre homens e mulheres ligado ao artigo 7º do mesmo diploma legal, trazem em suas redações princípios e regras cruciais do direito do trabalho, que devem ser observadas pela legislação infraconstitucional, a qual deve ser pautar na lei maior.

A Consolidação da Leis do Trabalho, tem um capítulo dedicado à proteção do trabalho da mulher, mas esse cenário mudou a partir da Reforma Trabalhista. A não observância de certos princípios acaba ferindo a dignidade da pessoa humana que “tratar-se de reconhecer a todos os seres humanos, pelo simples fato de serem humanos, alguns direitos básicos – justamente os direitos fundamentais” e “serve, assim, tanto como justificção moral quanto como fundamento normativo para os direitos fundamentais”, segundo entendimento de (FILHO; BARROSO, 2010).

Atividades insalubres são aquelas que expõem os empregados a agentes nocivos à saúde acima dos limites legais permitidos, e causa graves prejuízos a saúde do trabalhador. Consiste em segundo o artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho:

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.

Atividades estas, referentes a agentes físicos, ruído, calor, radiações, frio, vibrações, e umidade e os agentes químicos; poeira, gases, e vapores e nevoas e por fim os biológicos; micro-organismos, vírus e bactéria.

No artigo 189 a legislação trabalhista protege, todo trabalhador que executa suas funções em atividades insalubres ou perigosas, de forma a amenizar o impacto destas atividades na saúde do trabalhador, entre elas, operações onde a natureza ou os seus métodos de trabalhos configure um contato com substancias inflamáveis ou explosivas, substâncias radioativas ou radiação ionizante, energia elétrica, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado, ou seja, todas aquelas que são desenvolvidas acima dos limites de tolerância previstos nos anexos da NR-15.

Segundo Raimundo Simão Melo, 2017: O trabalho de grávidas e lactantes em ambientes insalubres poderá afetar não apenas a trabalhadora, mas os recém-nascidos e mesmo os futuros seres humanos, promovendo-se com isso padrão predatório da força de trabalho já antes do nascimento dos futuros trabalhadores, quando começarão a ser atingidos por agentes contaminantes de adoecimento.

Portanto é de fundamental importância o direito à saúde dos trabalhadores, proporcionando um ambiente totalmente saudável e equilibrado com qualidade de vida. Nesse sentido, afirma (FIORILLO, 2002).

#### **4. O “AVANÇO” LEGISLATIVO NA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E SEU IMPACTO PÓS-REFORMA**

As funções das mulheres, como já foram retratadas anteriormente, se limitavam a cuidar dos afazeres domésticos, de seu esposo e seus filhos, pois o homem atuava como o provedor do lar. O cenário mudou de figura, sobretudo, com a Revolução Industrial e na medida em que as indústrias se fortaleciam, a necessidade de mão de obra se tornava ainda maior.

A condição de trabalho da mulher foi configurada no seguinte sentido: As mulheres seguiam suas vidas resistindo à imposição da sociedade de ocupar um papel estabelecido unicamente no âmbito doméstico na busca de cada vez mais adquirirem o seu espaço no mercado de trabalho e aos poucos, a mulher assumiu dois papéis, são eles: o profissional e o doméstico, como forma de conquistar reconhecimento de seus esforços, buscar uma vida mais digna sem restrições e mecanismos para ser tornar independente (SCHIFINO, 2015).

A mulher está sujeita a duplas e muitas vezes triplas jornadas de trabalho, tendo que arcar com diversas circunstâncias que na maioria das situações muitos não suportariam. Portanto, o direito deve estar sempre de mãos dadas com a condição de trabalho digno no sentido de coibir situações de laboração desumanas.

Dois fundamentos são essenciais para a intervenção do Direito na esfera de defesa do trabalho da mulher:

- 1) Fundamento fisiológico – a mulher não é dotada da mesma resistência física do homem e a sua constituição é mais frágil, de modo a exigir do direito uma atitude diferente e mais compatível com o seu estado;
- 2) Fundamento social – interessa à sociedade a defesa da família, daí porque o trabalho da mulher deve ser especialmente protegido de tal modo que a maternidade e as solicitações dela decorrentes sejam devidamente conciliadas com as ocupações profissionais. (NASCIMENTO, 2014, p. 910).

Existem diversas dificuldades no mercado de trabalho brasileiro, as quais demonstram claramente o caminho longo que será enfrentado pelas mulheres para obter reconhecimento que os homens têm até hoje, além de que pesquisas realizadas demonstram que profissionais do gênero feminino ganham menos que os do gênero masculino em todos os cargos, áreas de atuação e níveis de escolaridade, sem contar que ainda são minorias no sentido de ocuparem cargos de gestão (PERET, 2018).

A discriminação no momento do recrutamento de mulheres, também é a causa para se haver a segregação profissional e salarial, onde as mulheres recebem baixos salários mesmo desenvolvendo as mesmas atividades, e este fato tem por consequência o fortalecimento da segregação por gênero no mercado de trabalho, que é institucionalizado pela cultura social contemporânea.

Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, foi editada a Medida Provisória 808, que tinha o propósito de “retificar deformidades” da reforma, a mesma recepcionou uma média de mil emendas parlamentares. Mesmo ocorrendo esse fato, não houve mudança significativa nas regras determinadas, prevalecendo a situação de limitação da proteção as trabalhadoras e a ampliação das garantias e da autonomia das empresas que as contratam.

Conforme levantamento do Diap, a MP versa sobre jornada de trabalho 12x36h; dano extrapatrimonial; empregada gestante e lactante; autônomo exclusivo; trabalho intermitente; incidência de encargos trabalhista e previdenciário; cobrança e distribuição da gorjeta; representação em local de trabalho; negociado sobre o legislado no enquadramento do grau de insalubridade.

É necessário, pois, detalhar alguns dos direitos da mulher que foram modificados pós-reforma trabalhista, no sentido de se observar com mais clareza os impactos positivos e negativos destes no meio ambiente do trabalho. Assim, a pesquisa vem demonstrar alguns institutos que carecem de atenção, com o intuito de se conceder uma maior efetivação desses direitos na prática.

#### **4.1 Trabalho intermitente**

O primeiro instituto se encontra no artigo 452-A da CLT, é considerado como contrato de trabalho intermitente aquele que há prestação de serviços, com subordinação, mas sem continuidade, que ocorre de forma alternada de períodos de prestação de serviços e de inatividade, que podem ser determinados em horas, dias ou meses, não importando qual seja o tipo de atividade do empregado e do empregador.

Há possibilidade no trabalho intermitente do trabalhador prestar serviços independente da natureza a outras tomadoras de serviços, que podem exercer ou não a mesma atividade econômica, podendo utilizar, também, a espécie de contrato de

trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho e o salário, neste caso, será calculado de acordo com a horas e o dia de trabalho realizado.

De acordo com a Reforma Trabalhista que adicionou esta modalidade de trabalho, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, e se houver a remuneração por tempo a disposição, será descaracterizado o contrato de trabalho intermitente, sendo denominado como outra modalidade.

A Medida Provisória 808/2017 veio alterar um pouco este tipo de contrato porém ela durou algum mês e não foi reeditada por isso deixou de vigorar. As verbas rescisórias serão pagas pela metade:

- a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas. § 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de SeguroDesemprego.”

Contando a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente se passar o prazo de um ano sem que aconteça qualquer convocação do empregado pelo empregador, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente, prejudicando o trabalhador ao encerrar seu vínculo empregatício.

Apesar dessa nova modalidade trazer em seu objetivo estabelecer mais vínculos empregatícios e a possibilidade da diminuição do desemprego, acaba na verdade mascarando a situação em que o país se encontra e pode acarretar diversas desvantagens ao trabalhador, que consiste em salários baixos, cobrança de contribuição do INSS abaixo do salário mínimo e em relação as condições de trabalho da mulher afeta sua rotina e suas obrigações para além daquelas estabelecidas em seu meio ambiente de trabalho.

## 4.2 Insalubridade e sua proibição pelo do STF

O segundo instituto é do trabalho de mulheres grávidas e lactantes em locais insalubres. A Revolução Industrial que alterou o modo de produção manual para realização do trabalho com máquinas, foi de fundamental importância para que inserção das mulheres no mercado de trabalho. Entretanto, as trabalhadoras ficavam sujeitas ao assédio sexual, à exploração e à violência dos empregadores, sendo vistas ainda como objetos nas mãos dos homens. Nesse aspecto, “quando grávidas, as operárias trabalhavam até a última semana de gestação, retornando à fábrica três semanas ou menos após o parto, pois temiam perder o emprego.” (GAMBA; MONTAL, 2013, p. 68). O que se aponta é uma das problemáticas que o presente trabalho tem o intuito de discutir acerca do assunto, que consiste na exploração da mulher grávida com intuito financeiro.

As novas regras trabalhistas, em vigor desde novembro de 2017, alteraram o texto do artigo 394 da CLT e colocaram em risco a saúde da mulher e da criança, ao flexibilizar o nível de insalubridade permitido para locais de trabalho de grávidas ou lactantes. Com a regra em vigor, se a atividade insalubre for de grau máximo, a gestante tem que ser afastada enquanto durar a gravidez. Porém, se for insalubridade de grau médio e mínimo a gestante só é afastada se apresentar um atestado médico confirmando que o afastamento é necessário, afirma (ARAGÃO, 2018).

É direito de todas as mulheres em especial a gestante e lactante a realização de sua atividade laboral em ambiente saudável, no qual não venha a se expor e também seus filhos ao perigo, deste modo, as empresas devem oferecer um ambiente de trabalho salubre, para que haja qualidade de vida ao exercerem suas funções, pois as exposições aos agentes nocivos podem causar danos ao desenvolvimento do bebê e na mãe durante o período de gestação e lactação, afirma (PARENTE, 2017).

Conforme prometido pela Presidência, veio a Medida Provisória 808/2017, que apesar de possuir pontos positivos, não “conserta” a Lei 13.467/2017, afirma (MARTINS, 2018). Segue a nova redação:

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. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

§ 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. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades 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 Medida Provisória nº 808, de 2017).

O artigo anteriormente citado promoveu alterações no preceito normativo em comento, revogando-se os incisos II e III, e também alterou o caput e os §§ 2º e 3º, conforme redação dada pela Medida Provisória nº 808/2017. Essa medida teve intenção de gerar alguma forma de proteção no sentido de afastar as mulheres da laboração insalubre quando apresentassem atestado de médico de sua “confiança”. Entretanto, foi aplicada sem trabalhar com as possíveis consequências que poderiam ser geradas com essa anuência, principalmente quando não determinou que o médico capaz para determinar seria o formado em Medicina do Trabalho.

A caracterização e classificação da insalubridade dependem de perícia técnica, a cargo de um médico ou um engenheiro do trabalho (DONEDA, 2017). Estudos realizados demonstram o impacto dos Agentes de risco ocupacional (ARO), são eles, de natureza física na gestação e lactente, quando exposta a mulher à calor/estresse fetal: Há restrição de crescimento intrauterino e prematuridade; em casos de exposição à Radiação ionizante: Ocorre morte fetal, malformações, distúrbios do crescimento e desenvolvimento, mutagênese e carcinogênese.

Quando é de natureza química, nos casos de gases e vapores: Acontece os abortos anestésicos espontâneos e anomalias congênitas, quando se trata de produtos químicos em geral: Desenvolve malformações congênitas (especialmente os rotulados como R46 cat. 1 ou 2) e efeitos adversos na descendência (especialmente os rotulados como R61 cat. 1 ou 2 e R63 cat.3) e nas situações de pesticidas organofosforados: Os efeitos são adversos na descendência (propensão a desenvolver distúrbios de atenção e hiperatividade anos mais tarde).

Por fim, quando são de natureza biológica, que houver infecção pelo citomegalovírus: Acarreta defeitos de nascimento e deficiências de desenvolvimento, entre outros diversos problemas, segundo estudos realizados por (PUGSTIGLIONE, 2017). Ainda, temos a de natureza biomecânica, de natureza psicossocial e organizacional, e de natureza acidental.

Sobre a questão da laboração de mulheres grávidas em locais insalubres, há decisão no Supremo Tribunal Federal – STF em Ação Direta de Inconstitucionalidade que trata sobre a questão da vigência do art. 394-A da Lei nº 13.467/2017, confirmar a medida cautelar e julgar procedente o pedido formulado na ação direta para declarar a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, conforme relatoria do Ministro Alexandre de Moraes:

Decisão: O Tribunal, por unanimidade, conheceu da ação direta de inconstitucionalidade. Por maioria, confirmou a medida cautelar e julgou procedente o pedido formulado na ação direta para declarar a inconstitucionalidade da expressão "quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento", contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, nos termos do voto do Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio. Falaram: pelo amicus curiae Confederação Nacional de Saúde - CNS, o Dr. Marcos Vinicius Barros Ottoni; e, pelo amicus curiae Central Única dos Trabalhadores - CUT, o Dr. Ricardo Quintas Carneiro. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário 29.05.2019.

Portanto, manter essa permissão é nitidamente inviável, e tal prática foi reprovada pelo Ministro do STF, Alexandre de Moraes, que em sua decisão de proibir iniciou seu voto observando que, após a alteração legal, a norma passou a impor às grávidas e às lactantes o ônus de apresentar atestado de saúde como condição para o afastamento. Esse ônus, segundo o ministro, sujeita a trabalhadora a maior embaraço para o exercício de seus direitos, sobretudo para aquelas que não têm acesso à saúde básica para conseguir o atestado, conforme seu voto.

#### **4.3 Revogação dos 15 minutos de intervalo**

O terceiro instituto é o da revogação dos 15 minutos de intervalo. A lei também revogou o descanso antes do início das horas extras, antes determinado às mulheres. Nessas circunstâncias, a força de trabalho feminina pode ser mais prejudicada com a possibilidade de extensão da jornada, sem que haja essa pausa, já que muitas vezes as mulheres precisam se ocupar dos cuidados com a família, incluindo filhos pequenos ou parentes idosos ou doentes, e das tarefas domésticas.

Existem diversas correntes doutrinárias que já traziam entendimentos acerca do antigo artigo 384 da CLT que em seu texto trazia:

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. (Decreto lei nº 5.452).

O art. 384 da CLT impõe intervalo de 15 minutos antes de se começar a prestação de horas extras pela trabalhadora mulher. Analisando este artigo em seu teor, verifica-se que se trata de norma legal inserida no capítulo que cuida da proteção do trabalho da mulher e que, versando sobre intervalo intrajornada, possui natureza de norma relacionada a medicina e segurança do trabalho, com intuito de proteção ao trabalhador e nesse caso as mulheres.

A primeira corrente doutrinária entende que o intervalo de 15 minutos anteriormente oferecido as mulheres no capítulo III para proteção do trabalho seria aplicado tão somente a pessoas do sexo feminino dentre os estudiosos estão: Octavio Bueno Magano que entende esse artigo como “descanso peculiar ao trabalho feminino”.

Ainda, Lima Teixeira Filho, relata que:

Além de se aplicarem à mulher trabalhadora as normas gerais que estabelecem intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho (...), a Consolidação determina que, na hipótese de prorrogação do horário normal, seja obrigatório um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário de trabalho. (TEIXEIRA, 2003, p. 982).

A segunda corrente entende que tal dispositivo deveria ser revogado, visto que, consideram o que está estabelecido uma forma de discriminação, pois não trata as mulheres de forma igualitária e acaba inviabilizando sua entrada e manutenção no mercado de trabalho. A autora Alice Monteiro de Barros, entende 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 art. 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 art. 384 da CLT, que prevê descanso especial para a mulher, na hipótese de prorrogação de jornada. Ambos os dispositivos conflitam com os arts. 5º, I, e 7º, XXX, da Constituição Federal. (BARROS, 1995, p. 157).

A terceira corrente doutrinária entende que o intervalo de 15 minutos não deve ser revogado, na verdade, deveria ser ampliado para homens e mulheres. A magistratura na I Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho no dia 23.11.07, trouxe o alcance para homens e mulheres da regra do antigo art. 384, adotando o Enunciado nº 22, que contempla: Art. 384 da CLT. Norma de ordem pública. Recepção pela CF de 1988. Constitui norma de ordem pública que prestigia a prevenção de acidentes de trabalho (CF, 7º, XXII) e foi recepcionada pela Constituição Federal, em interpretação conforme (artigos 5º, I, e 7º, XXX), para os trabalhadores de ambos os sexos.

Por fim, Luciano Martinez acentua ser mais razoável se adotar essa interpretação mais abrangente inclusive em observância ao princípio constitucional que veda discriminação em razão de sexo (2010, p. 572-573).

Portanto, diante de vários entendimentos, percebe-se que o intervalo de 15 minutos que foi revogado está muito mais além da distinção entre homem e mulher, está diretamente relacionado a recuperação após a fadiga, pois o trabalhador estará iniciando o cumprimento de uma jornada de trabalho excedente, acima daquela que cumpre regularmente, o intervalo concedido protege as condições de saúde e recupera o cansaço físico.

#### **4.4 Cálculo dos danos morais**

E por fim, o quarto instituto, em relação aos danos morais onde as mulheres foram prejudicadas, especialmente as com menor remuneração, pois a eventual punição passa a ser proporcional aos salários recebidos, e não mais à severidade do dano. A indenização por danos morais é estabelecida com fundamento na Constituição Federal, em seu artigo 5º, incisos III, V e X. De acordo com ela, ninguém será submetido a tortura, tratamento desumano ou degradante e o direito de resposta, quando cabível, proporcional ao agravo, será assegurado sem prejuízo da reparação do dano material, moral ou a imagem.

Não é diferente nas relações de emprego, pois o dano moral se configura nas hipóteses em que o empregado sofre por atitudes de outros funcionários, de seus superiores hierárquicos ou do empregador por quem foi contratado. E no caso do empregador de forma mais ativa, visto que, conforme o que está estabelecido no art. 932, III do Código Civil, o empregador será responsabilizado pela reparação dos danos

causados pelos seus funcionários e prepostos no exercício de suas funções ou em razão delas fora ou dentro da empresa, independente do meio, como por exemplo em grupos de whatsapp.

Dessa forma, nos processos trabalhistas, o empregado poderá requerer seu direito ao pagamento de indenização pelos danos morais sofridos caso tenha sido lesado durante a relação de emprego desde que comprove o fato e os danos causados. Em caso de danos sofridos, e com a morte do trabalhador, os seus herdeiros e dependentes poderão assumir a situação, ingressando com a ação.

A lei nova acrescentou no título II-A o dano extrapatrimonial no direito do trabalho. O art. 223-A regulamenta que somente os dispositivos do título poderão ser aplicados aos danos decorrentes da relação de trabalho. Ainda traz em seu texto que danos extrapatrimoniais acontecem através de ação ou omissão que ofenda a pessoa física ou jurídica e demonstra quais são os bens juridicamente tutelados, que no caso das pessoas físicas são assegurados e suscetíveis de indenização de forem violados: a Honra; Imagem; Intimidade; Liberdade de ação; Autoestima; Sexualidade; Saúde; Lazer e a Integridade física.

O artigo 223-G da CLT, em seu parágrafo primeiro traz que o valor a ser pago que deverá atender a determinados parâmetros, sendo vedada a acumulação, como descrita a seguir:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Na alteração da lei, os danos serão classificados e valorados de acordo com a sua gravidade. Assim, as ofensas podem ser de natureza leve, média, grave ou gravíssima como demonstradas no artigo anteriormente citado. Entretanto, a norma não explica quais atos ou danos configuram cada tipo de ofensa, apenas aponta os critérios de valoração. Portanto, caberá ao juiz e aos tribunais competentes avaliarem cada caso concreto para então determinar a gravidade da ofensa com base nos critérios já especificados.

Não é novidade que as mulheres são o público que mais sofrem com esse tipo de lesão em seu trabalho, e esta limitação pecuniária trazida pela reforma trabalhista baseada no salário do ofendido, agride sua dignidade, princípio fundamental trazido pela Carta Magna e que está sendo descartado.

São inúmeras as estatísticas que demonstram a distinção salarial, onde as mulheres recebem salários mais baixos que os homens exercendo as mesmas atividades, portanto fica demonstrado que o dano causado a trabalhadora aparentemente vale menos por esta receber salário inferior, sendo lesada duas vezes, por receber salário abaixo do esperado, sofrer o dano moral e ter que suportar o dano sofrido ser calculado com base na sua condição salarial precária, tornando o gênero mais uma vez um fator de discriminação.

## **5. IMPACTOS DE FORMA EFETIVA A PARTIR DOS INSTITUTOS QUE FORAM ANALISADOS**

Com base nos institutos que foram analisados, ficaram demonstrados diversos impactos que a Reforma Trabalhista trouxe para a vida das mulheres, ao suprimir direitos anteriormente assegurados, afetar a segurança e a saúde do trabalho tanto em relação a mulher, quanto em relação ao seu filho e discriminando-as com base em seus salários que muitas vezes já se encontram precários.

Em relação ao trabalho intermitente, traz alguns instrumentos, que tem a intenção de cessar o percentual da informalidade na qual as mulheres estavam inseridas, entretanto ao ser estabelecido o tipo de regime que se configurará esta forma de trabalho causa prejuízo, uma vez que, torna precária as condições laborativas, pelo fato de recebem salários abaixo do esperado, não tendo um fixo como forma de segurança para se manter e também para prover a sua família.

Sobre a permissão de atividades das mulheres grávidas e lactantes constatase uma considerável instabilidade jurídica que acarreta, muitas vezes, consequências irreparáveis e que neste caso de forma mais grave ainda, pois prejudica a saúde, indicando esse novo instituto não como um avanço na inserção das mulheres no mercado de trabalho, mas como um prejuízo a saúde da mãe e do bebê em especial, visando apenas os fins lucrativos da empresa, sem contar com os problemas que podem estas circunstâncias acarretar, como por exemplo, no devido funcionamento do próprio sistema de saúde do país que terá que lidar e utilizar mecanismos para solucionar graves problemas de saúde, gerando um encargo desproporcional para o Estado e tornando a demanda ainda maior.

Também, a revogação do intervalo de 15 minutos, não demonstra ser uma decisão que foi aplicada da melhor forma possível. Anteriormente, esse direito era concedido somente para as mulheres, todavia, alguns homens pleiteavam na justiça a tutela deste direito que era concedido para elas era concedido, com base em motivos justos para solucionar problemas em que se encontravam. Com a Reforma Trabalhista, este direito ao invés de ser ampliado para ambos os sexos, como uma forma de estabelecer a igualdade neste sentido e assegurar aos trabalhadores este intervalo que é tão crucial para efetivação da sua segurança e saúde no trabalho para iniciar uma jornada extra, na realidade foi retirado causando ainda mais prejuízos.

No caso dos cálculos por danos morais ao ser realizada a interpretação o texto normativo, mostra-se evidente que a indenização que será fixada será determinada com base no último salário que o ofendido recebeu, sem levar em consideração o dano que ocorreu, ou seja, se dois trabalhadores forem vítimas do mesmo dano, eles receberão indenizações diferentes, baseadas exclusivamente em seus salários, fruto do seu esforço pessoal que será maior para um do que para o outro por se encontrar em uma posição mais elevada e numa condição de salário mais alto, ocasionando tratamento desigual a situações idênticas, ferindo o Princípio da Isonomia. Mais um motivo para demonstrar o retrocesso causado pela nova lei, em relação a este aspecto explorado.

Em vista disso, fica claro que, a nova redação das leis trabalhistas traz muito mais aspectos prejudiciais para as trabalhadoras do que avanços.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Finalmente, é importante destacar que a mulher sempre teve um papel fundamental na sociedade por sua força, inteligência e pelo seu desempenho, além de ser crucial para o desenvolvimento da espécie. Mas, acontece que, as mulheres em sua maioria se mantinham distante do mercado de trabalho, pois eram vistas como um sexo frágil que não se encontravam aptas para realizar determinadas atividades e deveriam permanecer exercer as atividades domésticas, inclusive o cuidado dos filhos, todavia nas relações de trabalho seu espaço foi sendo conquistado aos poucos.

A presença das mulheres no labor foi sendo concretizada de forma precária e a exploração foi efetiva no pagamento de salários baixos, assédio moral e muitas vezes exploração sexual. Diante das dificuldades que as mulheres encontraram, foram instituídas várias formas de proteção se fundamentando em questões biológicas, dentre elas a limitação física dependendo da atividade e questões ligadas à maternidade (gravidez, parto, amamentação, entre outras.), todos assegurados pela Constituição Federal e pelas leis infraconstitucionais.

Entretanto, a Reforma Trabalhista bate de frente com as garantias de proteção aos trabalhadores, trazendo retrocesso nas relações de trabalho. Os órgãos que ficaram cientes dessa mudança e de algumas peculiaridades que enfraqueciam os empregados, foram contra determinadas circunstâncias postas, pois poderão trazer danos irreparáveis para a classe trabalhadora, e em específico para as mulheres que já são afetadas.

Dentre as inconstitucionalidades aprovadas a limitação pecuniária das indenizações por danos morais, como fora citado no decorrer da pesquisa, se configura como uma evidente desrespeito a dignidade da pessoa humana, assim como o engessamento da Justiça do trabalho, o fim da proteção a mulher grávida ou lactante em locais insalubres, a revogação do intervalo intrajornada de 15 minutos e a precariedade na tentativa de retirada das mulheres da informalidade para uma falsa concepção de “emprego” através do trabalho intermitente.

A nova reforma não traz mecanismos para estabelecer a justiça entre os gêneros, em contrapartida, mitigou proteções das mulheres antes asseguradas com base na lei maior. Somente deveriam ser legítimas e aceitas as normas de proteção ao trabalho da mulher na justificativa de ser em razão de sua natureza biológica que

a diferencia do homem, como a proibição de seu trabalho em locais que possam colocar em risco sua saúde e de seu bebê.

A Lei 13.467/17, nos seus dois anos de vigência, aponta algumas fragilidades, uma vez que, diminui os direitos dos trabalhadores, gerando desproporção entre o que diz a Carta Magna e a atividade legislativa e aparentam violar as garantias na condição de trabalho, que foram adquiridas com tanto esforço.

As mulheres serão afetadas por estas alterações, por perceberem menor salário, por trabalharem em duplas e triplas jornadas, por serem submetidas a trabalhar em graus significativos de insalubridade, colocando-se em risco. As condições estabelecidas privam as mulheres até os dias de hoje de exercerem a plenitude de seus direitos sociais e trabalhistas, por isso, faz-se necessário compreender os efeitos destas normas para que sejam aplicadas da melhor forma possível, não gerando discriminação e garantindo segurança para as trabalhadoras.

## REFERÊNCIAS

ARAGÃO, Érica. **Nova proposta afasta gestante de locais insalubres, mas ignora lactante**. Cut Brasil. Sine local. 21/11/2018. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/nova-proposta-afasta-gestante-de-locais-insalubresmas-ignora-lactante-19b8>>. Acesso em: 09/03/2019.

BARROS. Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. 1 ed. São Paulo: Ltr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: natureza jurídica, conteúdos mínimos e critérios de aplicação**. 11/12/2010. Disponível em: <[https://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2010/12/Dignidade\\_textobase\\_11dez2010.pdf](https://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2010/12/Dignidade_textobase_11dez2010.pdf)>. Acesso em: 05/05/2019.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 09/03/2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. – 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CHANTER, Tina. **Gênero [recurso eletrônico]: conceitos-chave em filosofia** / Tina Chanter; tradução: Vinicius Figueira; revisão técnica: Edgar da Rosa Marques. – Dados Eletrônicos. – Porto Alegre: Artmed, 2011, p.50.

COUTINHO, Maria Lúcia Rocha. **Tecendo por trás dos panos**. Editora Rocco, 1994, p.15.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 1 edição. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo. LTr, 2014.

DONEDA – CABRAL, Luciana. **Gravidez de muitos riscos: insalubridade no emprego aprovadas por lei. Especialistas divergem sobre ponto da Reforma Trabalhista relacionado a gestantes: proteção do emprego ou exposição desnecessária a situações perigosas?** Projeto Colabora. Sine local. 15/08/2017. Disponível em: <<https://projctocolabora.com.br/saude/gravidez-de-muitos-riscos/>>. Acesso em: 09/03/2019.

FILHO, João Trindade Cavalcante. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. Artigo Científico, 2010. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaITvJustica/portaITvJusticaNoticia/anexo/Joao\\_Trindade\\_\\_Teoria\\_Geral\\_dos\\_direitos\\_fundamentais.pdf](http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaITvJustica/portaITvJusticaNoticia/anexo/Joao_Trindade__Teoria_Geral_dos_direitos_fundamentais.pdf)>. Acesso em: 22/04/2019.

FIORILLO, Celso A. P. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. Acesso em: 04/05/2019.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Tutela jurídica do trabalho da mulher: aspectos relevantes**. Revista de Direito do Trabalho (RDT). São Paulo, v. 39, n. 152, p. 65-86, jul./ago. 2013.

**Lei N.º5.452**, de 1 de Maio de 1943. Rio de Janeiro, 1 de Maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 15/10/2019.

**Lei N.º13.467**, de 13 de Julho de 2017. Brasília, 13 de Julho de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 09/03/2019.

TEIXEIRA, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho (II)**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 982.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho (IV)**. São Paulo: LTr, 1986. p. 103.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 572-573.

MARTINS, Fernanda. **O que você precisa saber sobre o trabalho da Gestante em local insalubre**. Jus Brasil. Sine local. 2018. Disponível em: <<https://fernandamartinss.jusbrasil.com.br/artigos/552638608/o-que-voce-precisasaber-sobre-o-trabalho-da-gestante-em-local-insalubre>> Acesso em: 22/04/2019. MELO, Raimundo Simão. **Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre**. Consultor Jurídico. São Paulo – SP. 21/07/2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitirgravida-lactante-local-insalubre>>. Acesso em: 09/03/2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003, 18 ed. rev. e atual.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro / NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**, 1919. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 09/03/2019.

PARENTE, Mirian Perpétua Palha Dias. **Trabalho e Gestante: Riscos e Vulnerabilidade Visão do Médico do Trabalho**. V Fórum de Medicina do Trabalho. Brasília-DF. 25/08/2017. Disponível em: <<http://www.eventos.cfm.org.br/images/PDFs/dra%20mirian.pdf>>. Acesso em: 09/03/2019.

PERET, Eduardo. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem**. Agência IBGE notícias, 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-ohomem>>. Acesso em: 05/10/2019.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Medida Provisória nº 808**, de 14 de Novembro de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm)>. Acesso em: 04/05/2019.

PUGSTIGLIONE, Marcelo. **Trabalhadoras gestantes e lactantes: impacto de agentes de risco ocupacional (ARO) no processo de gestação, no conceito e no lactente**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. São Paulo – SP. 11/07/2017. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/details/260/pt-BR/trabalhadoras-gestantes-elactantes--impacto-de-agentes-de-risco-ocupacional--aro--no-processo-de-gestacao-no-concepto-e-no-lactente> (revista brasileira de medicina do trabalho)>. Acesso em: 09/03/2019. Saraiva:2. 18, p.8. Acesso em: 04/05/2019.

SCHIFINO, Bruna Scarabelot Viegas. **A proteção ao trabalho da mulher**. Conteúdo Jurídico, 2015. Disponível em: <<http://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/44783/a-protecao-ao-trabalho-damulher>>. Acesso em: 05/10/2019.

STF. **Ação Direta de Inconstitucionalidade, 5.938**. DISTRITO FEDERAL. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. DJ: 29/05/2019. Conjur, 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/leia-voto-ministro-alexandre-moraes3.pdf>>. Acesso em: 05/10/2019.