

MULHERES GESTANTES E LACTANTES NO MERCADO DE TRABALHO: A PROTEÇÃO DOS DIREITOS EM ATIVIDADES INSALUBRES

PREGNANT AND LACTATING WOMEN IN THE LABOR MARKET: PROTECTING THEIR RIGHTS IN UNHEALTHY ACTIVITIES

Klívيا Caetano da Silva¹
Loraine Silva Oliveira Santos²
Michele Ribeiro da Silva³
Fernando Paiva Gomes do Amaral⁴

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo evidenciar o avanço da legislação brasileira na proteção da mulher em atividades insalubres no mercado de trabalho. Isso é realizado por meio dos direitos humanos ou fundamentais, que ganham eficácia e eficiência na Constituição Federal Brasileira de 1988, considerada democrática e cidadã, visando atender às necessidades do cidadão brasileiro. Entre esses direitos, destaca-se o do trabalho com qualidade, proteção e cuidado, especialmente em situações de atividades insalubres desenvolvidas por mulheres gestantes e lactantes, amparadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta é complementada por legislações e projetos que propõem reformas ou mudanças em certos artigos, os quais podem “contrariar” os textos constitucionais e não garantir a plena efetivação dos direitos. Nesse viés, é relevante destacar o Projeto de Lei nº 11.239/2018, elaborado pelo Senador Ataídes Oliveira, com o propósito específico de proteger as mulheres grávidas e lactantes em relação às atividades insalubres nos âmbitos empresariais ou nos espaços oferecidos pelos empregadores para trabalhar. Diante do exposto, a metodologia científica utilizada é a pesquisa qualitativa, por priorizar a qualidade da discussão do assunto, e é também bibliográfica, por ser fundamentada em teorias encontradas nas leituras de livros, legislações, artigos científicos, dissertações e outros materiais disponíveis em bibliotecas virtuais. Nesta perspectiva, o estudo confirmou que as leis nacionais, oriundas das inúmeras reivindicações sociais e baseadas em legislações internacionais, são cruciais para a prática dos direitos humanos ou fundamentais na construção de uma sociedade mais justa e igualitária no trabalho e em todos os aspectos para as mulheres, que sofreram e ainda sofrem com a submissão, discriminação e desvalorização familiar, social, política, histórica, econômica e profissional. Ou seja, é uma discussão necessária no mundo acadêmico para erradicar ou amenizar a cultura machista e violenta em relação ao gênero feminino na família, no trabalho e na sociedade.

¹ Bacharelada em Direito pela FESAR – Contato: kliviasilva.ks@gmail.com

² Bacharelada em Direito pela FESAR – Contato: 9921740@gmail.com

³ Bacharelada em Direito pela FESAR – Contato: micheller201718@gmail.com

⁴ Formado em Direito pela Universidade Estadual do Tocantins (UNITINS); Especialista em direito e processo do trabalho pela PUC/ MG – Contato: fernando.amaral@fesar.edu.br

Palavras-Chave: Mulher. Gravidez/Lactação. Trabalho. Constituição de 1988/CLT e Atividades Insalubres.

ABSTRACT

This article aims to highlight the advancement of Brazilian legislation in favor of protecting women in unhealthy activities in the labor market, through human or fundamental rights that emerge with effectiveness and efficiency in the Brazilian Federal Constitution of 1988, considered democratic and citizen, to meet the needs of Brazilian citizens. Among them, the right to work with quality, protection and care stands out, especially in situations of unhealthy activities carried out by pregnant and lactating women supported by the Consolidation of Labor Laws (CLT), which is increased by legislation and projects that bring reforms or changes to certain articles that “contradict” the constitutional texts and do not guarantee the full realization of rights. In this sense, it is important to highlight Bill No. 11,239/2018 prepared by Senator Ataídes Oliveira, with the specific purpose of protecting pregnant and breastfeeding women from unhealthy activities in business areas or in spaces offered by employers to work. In view of the above, the scientific methodology used is qualitative research as it prioritizes the quality of the discussion of the subject and is bibliographic as it is based on theories found in reading books, legislation, scientific articles, dissertations and other materials found in the virtual library. From this perspective, the study brought as results the confirmation that national laws arising from countless social demands and based on international legislation are crucial for the practice of human rights or fundamental in the construction of a more just and egalitarian society in all aspects for women who have suffered and still suffer from submission, discrimination and family, social, political, historical, economic and professional devaluation, in other words, it is a necessary discussion in the academic world to eradicate or alleviate the sexist and violent culture towards women in society. family, work and society.

Keywords: Woman. Pregnancy/Lactation. Work. Constitution of 1988/CLT and Unhealthy Activities.

1.INTRODUÇÃO

Esta pesquisa discute sobre as “Mulheres Gestantes e Lactantes no Mercado de Trabalho: A proteção dos Direitos em Atividades Insalubres”, por entender que a classe feminina ou o gênero mulher apresenta um contexto histórico na sociedade de luta contra o preconceito, discriminação, desvalorização, superação e resiliência por meio dos movimentos feministas em busca de garantias e direitos legais para efetivação da qualidade de vida e dignidade humana. Assim, como foram as demais reivindicações sociais na construção do poder constituinte para elaboração e promulgação das legislações em forma de constituições no

Brasil e no mundo.

Diante do exposto, destaca-se que este estudo tem como objetivo evidenciar o avanço da legislação brasileira em prol da proteção da mulher em atividades insalubres no mercado de trabalho, por meio dos direitos humanos ou fundamentais que surgem com eficácia e eficiência na Constituição Federal Brasileira de 1988, considerada democrática e cidadã, para atender às necessidades do cidadão brasileiro.

Observa-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) dá base para o surgimento de outras legislações, como: Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) em 1943; Constituição Federal Brasileira de 1988 e outras legislações específicas para humanizar e proteger os trabalhadores e trabalhadoras no mercado de trabalho no Brasil.

Assim sendo, a questão problema desta pesquisa é: Em que aspecto a Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal de 1988 contribuem para a garantia da qualidade e proteção do trabalho salubre da mulher gestante e lactante?

A hipótese inicial é a de que estas legislações supracitadas garantem aos trabalhadores e trabalhadoras diversos direitos, tais como: férias, descanso semanal, jornada de oito horas diárias, pagamento de hora extra, 13º salário, licença-maternidade e paternidade. No caso das grávidas tem direito a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e salário, espaço adequado para amamentar no trabalho quando a empresa conta com trinta ou mais mulheres lactantes.

A questão do afastamento das atividades insalubres no caso das gestantes e lactantes é necessário comprovar por meio de atestado médico, do contrário presume-se que as grávidas podem ficar expostas aos graus mínimo e médio da insalubridade e quaisquer grau para as trabalhadoras lactantes. Mas, de acordo o posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF) as mulheres grávidas e que amamentam devem ser afastadas dos serviços insalubres.

Destarte, o artigo está dividido em seções e subseções, que são as seguintes: história da mulher no mercado de trabalho; a mulher na legislação brasileira; Conceito de Atividades Insalubres; CLT e Ministério do Trabalho; Direitos Trabalhistas para Mulheres Gestantes e Lactantes; CLT e Projeto de Lei nº 11.239/2018; Afastamento da Mulher Gestante/Lactante em Atividades Insalubres e Respeitar a gestante/lactante no trabalho é contribuir para a harmonia

das famílias no meio social. Por fim, as considerações finais e referências bibliográficas. Estas têm a finalidade de mostrar e apresentar a realidade da mulher na sociedade brasileira enquanto trabalhadora protegida pelas respectivas legislações.

2. BREVE HISTÓRICO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NA SOCIEDADE

Abordar sobre a mulher no mercado de trabalho é preciso destacar inicialmente sobre o direito do trabalho que teve sua origem nas questões sociais, que antecederam a Revolução Industrial e as ideias humanistas que trouxeram a garantia da dignidade da pessoa humana no trabalho, especialmente nas indústrias, que apresentou nova expressão na fabricação europeia e nos demais continentes a partir do desenvolvimento científico (NASCIMENTO, 2010)⁵.

Deste modo, a compreensão da presença da mulher no mercado do trabalho é intrínseca a história do direito do trabalho, a qual de acordo com Nascimento (2010) pode ser observada pelas diferentes etapas que foram as seguintes:

- ✓ Início direito do trabalho foi entre os anos de 1800 a 1917;
- ✓ Constitucionalização do direito do trabalho entre os anos de 1917 a 1927;
- ✓ Direito do trabalho pré-corporativista entre os anos de 1927 a 1945;
- ✓ Direito do trabalho pós-corporativista entre os anos de 1945 a 1970;
- ✓ Flexibilização das leis do direito do trabalho do ano de 1970 até atualidade.

Já na concepção de Barros (2010)⁶, o direito do trabalho apareceu no continente europeu que era caracterizado pela desigualdade social e econômica, uma vez que houve necessidade do Estado intervir por meio de leis fortes. Desta forma, o direito do trabalho evoluiu em várias nações, visto que o período de formação surgiu na Inglaterra por volta de 1802 até 1848; na França em 1813 proibiu o trabalho de crianças/adolescentes em minas em 1839 na Alemanha deu início as normas para regularizar o trabalho do menor e da mulher (BARROS, 2010).

Mas, conforme Barros ((2010), o grande avanço veio com o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) iniciada em 1919 e permanece até os dias atuais. Ou seja, é

⁵ NASCIMENTO Mascaro Amauri, Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. 2010

⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. 2010.

uma excelente ação internacional que universaliza os direitos trabalhistas, como por exemplo, jornada de oito horas de trabalho; igualdade salarial; salário mínimo; descanso semanal e tratamento especial à mulher.

Diante de todos estes marcos legais do direito do trabalho é crucial frisar que no ano de 1945 deu início ao reconhecimento de igualdade de direitos entre homens e mulheres com o advento da Carta das Nações unidas, o que é seguido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1951 para aprovar a equiparação de salário entre homens e mulheres.

Sendo que na sequência com base na OIT foram criadas as Normas Regulamentadoras (NR), as quais são regras que complementam o capítulo V da Segurança e da Medicina do Trabalho que é o Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) descrita na Lei nº 6.514/1977, as quais são obrigações, direitos e deveres que precisam ser cumpridos pelos patrões e funcionários com escopo de oportunizar garantia de um trabalho saudável, seguro e de prevenção às doenças e possíveis acidentes de trabalho.

Outro avanço anterior a Lex supracitada é a Lei nº 4.121/1962 ou a criação do Estatuto da Mulher casada que dava direitos às mulheres de trabalhar fora de casa e ter a guarda dos filhos em caso de divórcio, já que desde os primórdios a classe feminina ficava restrita aos serviços domésticos sem nenhuma remuneração (BRASIL, 1962)⁷. Lembra, que a Constituição Federal Brasileira de 1988 segue em consonância com todas estas ideias de isonomia entre homens e mulheres, permeando até a atualidade.

Destaca-se que o advento das máquinas possibilitou maior inserção das mulheres no mercado de trabalho, visto que a fragilidade física para o trabalho braçal contava agora com as ferramentas industriais para realizar as atividades e desta forma a produtividade dependia cada vez menos da força física dos humanos (SOUTO MAIOR, 2008)⁸.

Diante do exposto é plausível enfatizar que a história feminina no mercado de trabalho iniciou no século XVIII com a revolução industrial, especialmente na Inglaterra, que em seguida substituiu-se o trabalho artesanal pelo mecanizado, buscando alterar a produção manual pelo sistema fabril, o qual foi crucial para inserir as mulheres no trabalho.

⁷ BRASIL. **LEI 4.121/1962**. Brasília: Senado, 1962.

⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: a relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008.

Lembra, que a partir da revolução industrial houve muitas contratações de mulheres e crianças, as quais eram consideradas meia força de trabalho, ou seja, as mulheres realizavam atividades que eram efetivadas pelos homens, todavia recebiam menos por serem consideradas mais frágeis e com menos força física. Tal situação, necessitou da intervenção do Estado de acordo com Martins (2009, p.6)⁹ devido aos abusos: “[...] que vinham sendo cometidos, de modo geral, pelos empregadores, a ponto de serem exigidos serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia ou até o pôr-do-sol pagando metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens”.

Mas, esta tecnologia que substituíra a força física passou a ser usada pelas nações, como Alemanha, Itália e França para explorar a força feminina e das crianças com menores salários, ou seja, os empregadores tiravam vantagem financeira com a exploração do trabalho das mulheres. Sendo que naquela época todos os trabalhadores, independentemente de ser mulher, homem ou criança trabalhavam de 14 a 16 horas diárias numa jornada de trabalho, isso num ambiente insalubre ou prejudicando a saúde física e mental dos colaboradores (NASCIMENTO, 2013)¹⁰.

Nas palavras de Gamba e Montal (2013)¹¹, as mulheres trabalhadoras sofriam com assédio sexual, violência e exploração dos patrões e gerentes, e quando elas estavam grávidas tinham que trabalhar até a última semana de gestação e deviam voltar a trabalhar três semanas depois do parto ou perdiam o emprego.

Ressalta-se, que a presença das mulheres no mercado de trabalho não é recente, assim como a sua submissão ao sexo masculino e às normas impostas patriarcais são antigas, o que por sua vez deixaram elas excluídas da política e do meio social. Então, durante décadas e séculos as mulheres viveram para serem mães e esposas submissas aos seus esposos, ou seja, a história feminina tem poucos vestígios porque elas tiveram acesso tardio à escrita. Assim sendo, é plausível afirmar que somente os homens tinham acesso à escrita nos primórdios (PERROT, 2007)¹².

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

¹¹ 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.

¹² PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres** / Michelle Perrot; [tradução Angela M.S. Côrrea]. São Paulo: Contexto, 2007.

Contudo, as mudanças chegaram para história feminina a partir dos movimentos feministas, em outros termos as reivindicações diárias trouxeram modificações em padrões culturais e sociais no que se refere ao papel da mulher e a sua respectiva presença aos espaços públicos e privados da sociedade (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002)¹³.

Neste contexto é importante destacar que o espaço da mulher na sociedade tem se ampliado e se efetivado por causa das legislações promulgadas e aprovadas para proteger, amparar e cuidar do gênero feminino em suas demandas sociais, políticas, econômicas, familiares e profissionais. Ou seja, o poder jurídico é crucial nesta dinâmica da sociedade.

Observa-se que houve aumento da participação da mulher no mercado de trabalho e também muitas conquistas, mas ainda assim a classe feminina continua como minoria por serem excluídas de cargos de domínio ou de maior poder. Nesta perspectiva, as mulheres vivem de forma desigual no âmbito do trabalho seja em países desenvolvidos e subdesenvolvidos.

Na questão salarial as mulheres de um modo geral recebem 16,2% menos que o sexo masculino, mas em determinados países esta porcentagem é ainda maior, como é o caso da Estônia, nação que as mulheres recebem menos 25,3% em relação aos salários dos homens (EUROSAT, 2018)¹⁴.

Na atualidade ainda existem casos de mulheres que trabalham em condições precárias ou insalubres numa forte informalidade, acentuando a desvalorização ainda mais em relação aos homens. Apesar das legislações existentes no que se refere a igualdade de salários e formalização legais de determinadas profissões, como por exemplo, a lei doméstica.

2.1. A Mulher na Legislação Brasileira

Nota-se que a situação da mulher no meio social desde a antiguidade é direcionada por diferentes culturas, especialmente a machista que sempre dificultou a efetivação da igualdade entre homens e mulheres. Visto que, a igualdade prometida pelo sistema de produção capitalista

¹³ BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. **Instruídas e trabalhadeiras**: Trabalho Feminino no final do Século XX. Cadernos Pagu. Campinas, 17/18, 2001/02, p. 157-196.

¹⁴ EUROSTAT. **Mulheres ganham 16% a menos que homens na União Europeia**. 2018. Disponível em: <http://br.rfi.fr/europa/20180307-mulheres-ganham-16-menos-que-homens-na-uniao-europeia>. Acesso em: 10 out. 2023.

não se efetiva entre as mulheres, as quais têm seus direitos políticos e civis negados. Ou seja, a condição da mulher é caracterizada pelas contradições de formações sociais e do mundo capitalista (SAFFIOTI, 1976)¹⁵.

A legislação brasileira em prol da mulher se inicia com o alcance do direito ao voto feminino no ano de 1932 por meio do Decreto 21.076 e também com a Consolidação das leis do Trabalho (CLT) em 1943 ambas com o ex-presidente Getúlio Vargas, a qual tem sofrido modificações ao longo do tempo para atender as demandas sociais, econômicas e culturais. Sendo assim, responsável por inserir regras específicas de proteção à mulher no mercado de trabalho como na parte jurídica, no livre acesso ao trabalho e na questão de proibir aos patrões de considerar idade, sexo, raça e cor para remunerar, dentre outras situações.

Conforme Castilho (2010)¹⁶, a maioria das constituições promulgadas no Brasil não evidenciaram muitas mudanças extraordinárias como a Constituição de 1988, a qual trouxe inúmeros direitos fundamentais ou humanos, tais como: da igualdade de gênero; liberdade; não discriminação; proibição de remuneração salarial diferente, exercício das atividades nas respectivas funções e critério de admissão por questões de sexo, ou seja, a Carta Magna de 1988 permite práticas trabalhistas diferentes entre os gêneros quando são para proteger as mulheres no mercado de trabalho.

A questão da proteção é tão crucial que houve a regularização do trabalho doméstico no Brasil, o qual não era tido como uma prática econômica identificada pelos levantamentos censitários realizados pelo Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Mas, com esta formalização as trabalhadoras domésticas puderam ter como direitos: férias remuneradas, salário mínimo, aposentadoria, licença maternidade e etc. Além disso, em 2013 foi aprovada uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC) das domésticas, determinando 8 (oito) horas diárias de trabalho. Então, é preciso afirmar que é graças à CLT e a Carta Magna de 1988 que existe, por exemplo, o direito à licença maternidade de 4 ou até seis meses e o descanso aos domingos.

¹⁵ SAFFIOTI, H. I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis, vozes, 1976.p.68.

¹⁶ CASTILHO, Ricardo. **Direitos Humanos: Processo Histórico – evolução no mundo, direitos fundamentais: constitucionalismo contemporâneo**. São Paulo: Saraiva, 2010.

Outra reforma trabalhista importante aconteceu em 2017 sob a Lei nº 13.467 no governo do ex-presidente Michel Temer, a qual modificou a CLT em algumas garantias de proteção às mulheres no Mercado de Trabalho, no que se refere a autorização de trabalho em locais insalubres que sejam avaliados em grau mínimo e médio por meio de atestado médico dando validação. Contudo, esta regra foi utilizada até o ano de 2019 quando o Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), Alexandre de Moraes, suspendeu por meio de uma decisão judicial provisória.

Neste viés, pode-se afirmar que na era contemporânea é possível perceber que a mulher tem ocupado o seu espaço de forma gradativa, porém é de maneira “desvalorizada e tímida”, uma vez que a discriminação em desfavor da mulher estabelece facilidade para a legitimação da superioridade dos homens.

Dias (2009)¹⁷ explica que “a desigualdade sociocultural é uma das razões da discriminação feminina, e, principalmente, de sua dominação pelos homens, que se vêem como superiores e mais fortes”.

Diante deste contexto, é plausível destacar que a subserviência das mulheres é tão enraizada que nem a Revolução Francesa no ano de 1789 e a Revolução Industrial europeia acontecida nos anos 1780 até 1840 não foram capazes de amenizar ou erradicar a condição de inferioridade ou de submissão das mulheres. Tanto que a ideologia de liberdade, fraternidade e igualdade que alicerçava a Revolução Francesa não conseguiu libertar toda a população feminina, sendo estabelecida apenas no âmbito jurídico e numa pequena parte da sociedade, e para as mulheres restou a possibilidade de ofertar a sua força de trabalho sem participar da vida pública no meio social (DIAS, 2009).

De acordo com Saffioti (1976)¹⁸ o aumento das liberdades foi um processo que atingiu “escassamente a mulher, independentemente da classe social a que pertencesse. Em última instância, sua pertinência à categoria sexo feminino impôs-lhe viver sua condição de classe de modo diverso do homem.

Na era contemporânea as mulheres de algumas sociedades “vivem” um sistema de

¹⁷ DIAS, Maria Berenice. **Manual do Direito da Família**. – 5. Ed. ver., atual. E ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.p.16.

¹⁸ Ibidem, p.106.

ideologia democrática oriunda do poder constituinte que manifesta-se como expansão revolucionária da capacidade humana de construir a história, como ato fundamental de inovação e, portanto, como procedimento absoluto (NEGRI, 2002)¹⁹. Visto que, a partir destas manifestações sociais por melhorias da qualidade de vida na sociedade, surgiram as diversas promulgações de constituição, ou seja, as garantias de direito tornaram-se legislações registradas como documento de normas nas diferentes nações.

As primeiras constituições surgiram na França, Estados Unidos e México, sendo estas consideradas mais democráticas do mundo. A partir delas surge no Brasil as promulgações de constituição que ocorreram entre os anos de 1824 a 1988, sendo que a ênfase dada aos direitos fundamentais ou humanos só aconteceu na Carta Magna de 1988 (CASTILHO, 2010).

Lembra que os movimentos feministas tiveram maior evidencia no Brasil na década de 70, reivindicando igualdade e denunciando a opressão, a violência e a discriminação sofrida pelas mulheres. O que por sua vez, instigou o aparecimento de políticas públicas para contrapor aos atos violentos e trazer melhorias na área da saúde feminina. Além disso, foi criada uma carta de reivindicações das mulheres aos constituintes que abordava várias demandas que avançaram os direitos das mulheres brasileiras, já que estas foram registradas como garantias na Constituição de 1988.

Ressalta-se que a Carta Magna de 1988, constituição cidadã, trouxe uma mudança significativa na questão dos direitos civis, políticos e sociais dos cidadãos brasileiros, inclusive das mulheres, que foram: igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres; princípio da não discriminação no mercado de trabalho e por sexo; garantia do uso de contraceptivos no que se refere aos direitos reprodutivos e sexuais.

Deste modo, é relevante destacar o art. 5º da Constituição de 1988, o qual garante que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (BRASIL, 2016)²⁰.

Em consonância, o art. 6º da Carta magna de 1988, traz outras garantias direcionadas a

¹⁹ NEGRI, Antônio. **O Poder Constituinte**: ensaio sobre as alternativas da modernidade. Antônio Negri; Tradução Adriano Pilatti. Rio de Janeiro: DP & A, 2002.

²⁰ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Brasília: Senado Federal. 2016.p.9.

todos os cidadãos, inclusive a mulher com direitos sociais que são: a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, e a assistência aos desamparados.

Desta maneira, é importante frisar que no Brasil foram criadas e aprovadas várias leis em prol da mulher, dentre elas destacam-se:

- Lei nº 5.859/72 revogado pela Lei complementar 150/2015 – Lei Doméstica;
- Lei nº 8.072/1990 e Lei nº 8.930/1994 que caracterizam o estupro e atentado ao pudor como crimes hediondos;
- Lei nº 9.100/1995 estabelece quotas de 20% das vagas para as mulheres candidatarem-se em partidos políticos;
- Art. 1.603 do Código civil (2002) garante o poder familiar, dando plena capacidade civil à mulher;
- Lei nº 11.340/2006 ou Lei Maria da Penha para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher;

Todas estas e outras legislações têm como base a “Declaração Universal dos Direitos Humanos”, que foi proclamada pela Assembleia Geral das nações Unidas em Paris no ano de 1948, a qual é um documento criado para proteger o cidadão e a cidadã independentemente do sexo, raça, nacionalidade, religião, dentre outras diversidades. Pois, de acordo com Ramos (2018)²¹, os direitos humanos são indispensáveis para vida humana por ter como alicerce a igualdade, dignidade e a liberdade.

2.1. CONCEITO DE ATIVIDADES INSALUBRES: CLT E MINISTÉRIO DO TRABALHO

Destaca-se que a seção XIII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) evidencia os trabalhos insalubres ou perigosos em seu art. 189, considerando atividades insalubres àquelas que expõe os colaboradores a situações nocivas à saúde e ainda que ultrapassem aos limites de tolerância devido a intensidade do agente e do tempo que ficam expostos.

²¹ RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.p.28.

Silva (2016)²², explica de acordo com o art. 189 da CLT que atividades ou operações insalubres “são aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem 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.

Ressalta-se ainda que o art. 195²³ da CLT evidencia que a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade é feita pela “perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho”. Diante do exposto é importante evidenciar a NR-15, ou seja, a *Norma regulamentadora do Ministério do Trabalho que complementa a CLT*, define como atividades e operações insalubres aquelas que ultrapassam os limites de tolerância. Lembra, ainda que as atividades em condições de insalubridade, garante ao trabalhador o adicional sobre o salário-mínimo, o que equivale a 40 % (quarenta por cento), em caso de insalubridade de grau máximo; 20% (vinte por cento), em caso de insalubridade de grau médio e 10% (dez por cento), em caso de insalubridade de grau mínimo.

Nesta perspectiva, a norma regulamentadora adverte que a eliminação da insalubridade ocorrerá a partir de adoção de medidas de ordem geral que possibilite a conservação do ambiente de trabalho nos limites de tolerância e com proteção individual por meio do uso de equipamentos.

Observa-se que os anexos que constituem esta norma regulamentadora destacam as tipologias de trabalhos que são considerados insalubres, dentre eles: ruídos contínuos e de impacto, radiações, frio, calor, umidade, poeiras minerais, agentes químicos e biológicos. Ou seja, todas estas peculiaridades apresentam um grau de insalubridade e cabe as empresas adequar o espaço, equipamentos individuais, valores salariais e todas demandas necessárias para a realização dos serviços de acordo com as legislações que consideram a saúde e qualidade de vida do trabalhador ou trabalhadora no mercado de trabalho.

2.2. DIREITOS TRABALHISTAS PARA MULHERES GESTANTES

²² SILVA, Paulo Antônio Maia e. Manual de Direito do Trabalho. Leme/SP:CL EDIJUR, 2016 (Coleção Manuais Jurídicos). p.426.

²³ Ibidem, p. 40.

E LACTANTES: CLT E PROJETO DE LEI Nº 11.239/2018

Destaca-se que o trabalho formal das mulheres nem sempre foi valorizado como o masculino, mas costumava ter muita exploração, ou seja, sem obediência às legislações. Visto que, a classe feminina sofria com a insalubridade e altas jornadas de trabalho nas indústrias fabris, todavia com o advento das Leis trabalhistas o mercado de trabalho passou a ser cobrado para efetivar a igualdade.

Entretanto, ainda falta muito para a plena igualdade das mulheres na sociedade no que se refere ao trabalho feminino, especialmente na questão da gravidez e da lactação no âmbito do trabalho formal, o que por sua vez é garantido nos textos constitucionais a proteção da mulher no mercado de trabalho, como estabelece o art. 7º, inciso XX e XXX sobre a proibição de salários diferentes e de execução de funções por causa de idade, sexo, estado civil ou cor.

Lembra que existem regras específicas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na legislação previdenciária, sendo que alguns requisitos foram mudados pela reforma trabalhista no ano de 2017 e na previdência no ano de 2020, gerando desconfiças tanto para os patrões quanto para os funcionários. Neste viés, é relevante mostrar que a CLT²⁴ tem uma seção com normas direcionadas de modo especial para o trabalho feminino, como por exemplo, o art. 372 que informa sobre os regulamentos do trabalho masculino que são aplicados à tarefa feminina, com exceção daquilo que é proteção especial como mostram os artigos 392, 395 e 392-A da CLT.

O art. 392, por exemplo, explica que pode ser acrescentado duas semanas antes e depois do nascimento, além dos 120 dias de licença maternidade garantida à mulher a partir do 8º mês de gravidez sem prejuízo do salário, o qual será integral. Em caso de aborto atestado pelo (a) médico (a), também tem o direito de afastamento e repouso por duas semanas, assegura-se ainda

²⁴ Consolidação das leis do trabalho – **CLT e normas correlatas**. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, com a finalidade de alterar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2017.

o direito de ocupação da função exercida antes de ser afastada, conforme informa o art. 395 do documento supracitado.

Neste contexto, é plausível enfatizar o direito à licença maternidade de 120 dias que também se estende ao caso de adoção seja de criança ou adolescente, assegurando o direito do emprego e do salário de acordo com o art. 392-A da CLT, a qual foi alterada depois da reforma realizada em 2017.

Cabe ressaltar, a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) na (ADI) 6327 no ano de 2022, que o marco inicial da licença maternidade e do salário maternidade ocorre a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido.

O art. 396 da CLT explica que o direito aos dois descansos diários de trinta minutos dado a mãe destinados à amamentação até os seis meses de idade da criança, podem ser aumentados caso haja necessidade diante de atestado médico. Já o art. 389 §1º da CLT incumbe as empresas que têm trinta ou mais colaboradoras a obrigatoriedade de oferecer um espaço adequado para as mães amamentarem seus filhos e com isso possibilitar às crianças terem sua lactação garantida.

O art. 392 em seu §4º, II da CLT também frisa que a mulher tem direito de se afastar do seu trabalho até seis consultas médicas e exames, ou seja, com o tempo necessário para cuidar de sua saúde. Além disso, por razão de saúde em sua gestão pode ser trocada de função e depois voltar a sua função anterior de acordo com o art. 392, §4º, I da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Já no que se refere a estabilidade no emprego o art. 391-A da CLT, e ainda no Ato das Disposições Constitucionais em seu art. 10, alínea b e inciso II, defende que a partir da constatação da gravidez a mulher não pode ser despedida sem justa causa.

Ademais, no ano de 2023 o Supremo Tribunal Federal (STF), decidiu por unanimidade que as mulheres grávidas em cargos comissionados ou contratadas temporariamente, possui os mesmos direitos à licença maternidade e estabilidade no emprego, assim como as trabalhadoras com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada ou concursadas.

Quanto ao limite de peso o art. 390 da CLT determina que o empregador não pode ofertar emprego de força muscular para mulher que ultrapasse 20 quilos em serviço contínuo e

25 em atividades ocasionais.

Além do cuidado com a força muscular da mulher na efetivação do trabalho, o empregador de acordo com o art. 389 da CLT deve adequar suas empresas ao padrão de higiene, ventilação, iluminação, segurança, bebedouros, sanitários específicos, ou seja, um ambiente adequado para a classe feminina trabalhar sem esgotar fisicamente. Ainda, no inciso III do art.389 descreve sobre a obrigatoriedade das empresas garantir o direito à privacidade com a instalação de vestiários individuais quando há exigência da troca de roupas para realização dos serviços.

Conforme o art. 373-A, inciso IV da CLT é proibido às empresas exigirem das mulheres exame de gravidez para contratar ou para permanecer no emprego, uma vez que também é vedado ao contratante negar ou dispensar do emprego por causa da idade, sexo, cor, gravidez ou situação familiar, exceto quando a atividade é incompatível como destaca o art. 373-A, inciso II da CLT. Em seguida, o art. 461 da CLT é contrário a discriminação salarial e defende a igualdade de salários entre homens e mulheres, assim como reverberam as normativas internacionais.

A Lei nº 11.340/2006, Lei Maria da Penha, em seu art. 9º, §2, inciso II defende que as mulheres vítimas de violência doméstica têm o direito de se afastar temporariamente do emprego sem nenhum prejuízo e a empresa deve manter o seu vínculo empregatício.

Destaca-se que o Projeto de Lei nº 11.239/2018 que tem como objetivo alterar a CLT, no que diz respeito a proteção da trabalhadora gestante ou lactante em atividades insalubres está aguardando Deliberação no Plenário (PLEN).

2.3. AFASTAMENTO DA MULHER GESTANTE/LACTANTE EM ATIVIDADES INSALUBRES

Enfatiza-se que o afastamento em caso de insalubridade teve início com a reforma trabalhista em 2017, o que tem causado muitos conflitos. Mas, o art. 394-A da CLT estabelece que as grávidas devem ser afastadas em caso de muita insalubridade. No entanto, a Medida provisória 808/2017 trouxe mudanças para a reforma trabalhista proibindo o afastamento durante a gravidez independentemente do nível de insalubridade, todavia esta medida provisória

não se converteu em legislação e perdeu sua validade, com isso as mulheres grávidas que são submetidas a qualquer nível de insalubridade voltaram a ter o direito de afastamento, o qual pode ser requerido por meio de atestado médico.

Nesta perspectiva, é relevante frisar que no ano de 2019 foi deferida no Supremo Tribunal Federal (STF) uma liminar pelo Ministro Alexandre de Moraes, denominada como Ação Direta de Inconstitucionalidade ou ADI 5938, que determinou a interrupção dos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que condicionam a dispensa das mulheres grávidas por meio de atestado, julgando como inconstitucional.

Nas palavras de Paulo e Alexandrino (2017)²⁵, “a inconstitucionalidade pode resultar da desconformidade do conteúdo do ato ou do processo de elaboração com alguma regra ou princípio da Constituição”.

Assim sendo, a mulher grávida ou lactante não pode ficar exposta a agentes nocivos à saúde por causa da insalubridade, situação defendida também pelo Projeto de Lei nº 11.239/2018²⁶ que está aguardando deliberação no plenário, e sua origem é descrita como Projeto de Lei do Senado 230/2018 e tem como autor o senador Ataídes de Oliveira - PSDB do Estado do Tocantins.

Ressalta-se que a ementa do projeto supracitado altera a CLT que teve sua aprovação pelo Decreto – Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943, tem como escopo proteger a mulher trabalhadora grávida ou lactante em razão do trabalho insalubre.

Ademais, é importante ressaltar que o empregador pode realocar a gestante temporariamente para um lugar salubre, entretanto, mesmo desenvolvendo atividades em um lugar salubre, a gestante ainda faz jus ao adicional de insalubridade pago anteriormente, como preceitua o art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A organização Internacional do Trabalho (OIT), em suas convenções nº102, nº103, nº183, nº191 abordam sobre a garantia de proteção à mulher em todas as práticas de trabalho, especialmente na proteção da maternidade que inclui 17 países da América Latina e Caribe, dentre eles o Brasil e Portugal, país europeu, são signatários nas convenções nº102 e nº103

²⁵ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado**. 16.ed.rev.atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p.730

²⁶ <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2190058>

concordando com o consenso mundial acerca da proteção da maternidade em todos os aspectos. Ou seja, a ideia de proteger a mulher principalmente na maternidade não é somente nacional, mas sim internacional ou mundial de acordo com as convenções da OIT.

3.RESPEITAR A GESTANTE/LACTANTE NO TRABALHO É CONTRIBUIR PARA A HARMONIA DAS FAMÍLIAS

A mulher gestante e lactante ou progenitora do filho dá início à família, à qual é o princípio da educação e da essência de realização do ser humano que é de ter filhos e de educá-los, pois, as crianças aprendem o bom e o ruim que a família e a sociedade oferecem (TIBA, 2008)²⁷.

Deste modo, é imprescindível que o mercado de trabalho valorize e respeite às condições da mulher na realização das atividades, oferecendo e adequando espaços salubres, higienizados e de dignidade para elas. Ou seja, devem apoiar o início das novas famílias que constituirão o futuro.

Sabe-se que na maioria das vidas existentes, a família é o princípio socializador e certamente influencia na aprendizagem dos filhos, entretanto, não se pode esquecer que ela não é a única responsável por criar regras aos sujeitos. A família é o alicerce natural para a formação de uma sociedade, pois é no seio familiar que os seus membros devem crescer e possuir bem-estar, por isso, a mesma deve ter proteção do Estado para poder arcar com os compromissos perante ao meio social (VERONESE e COSTA, 2006)²⁸.

Assim, a instituição familiar é o ambiente onde todas as emoções se afloram e nela é possível encontrar suporte para a desenvoltura do bem-estar e da qualidade de vida. Sutter (2007)²⁹, afirma que é na família que os indivíduos, principalmente as crianças vivenciam sentimentos bons e ruins, como alegria, raiva, amor, ódio e etc.

²⁷ TIBA, Içami. **Conversas com Içami Tiba**. Vol. 2 São Paulo: Integrante, 2008.

²⁸ VERONESE, J. R. P.; COSTA, M. M. **Violência doméstica**: quando a vítima é criança ou adolescente – uma leitura interdisciplinar. Florianópolis: OAB/SC, 2006.

²⁹SUTTER, G. **Refletindo sobre a relação Família Escola**. Disponível no site; www.webartigos.com/2007. Acesso em: 20 out.2023.

Diante de todas estas discussões, percebe-se que o princípio da afetividade é a base para a sustentação familiar nos dias atuais, o que pode ser trabalhado no âmbito empresarial. Já que o mercado de trabalho é constituído pelo ativo financeiro e humano, daí a importância de priorizar o afeto humano que contribui nas várias relações sociais e profissionais, o que se traduz na gestão de pessoas. Em outras palavras, a família do mercado de trabalho no século XXI representada pelas mulheres gestantes e lactantes não deve ser debatida e considerada apenas como objeto jurídico, mas antes de tudo como um conjunto de pessoas humanas dotadas de direitos e obrigações. Por fim, as leis, decretos e jurisprudência possui o mesmo viés, o de proteger e salvaguardar os direitos das famílias, das gestantes, lactantes e dos nascituros.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo abordou sobre a mulher no mercado de trabalho, a qual teve uma história marcada por lutas, desafios e conquistas por meio das legislações, sendo que em alguns momentos houve necessidade de retificação por não estar cumprindo com os direitos humanos ou fundamentais.

Observa-se que a cidadania, a democracia e a dignidade da pessoa humana são abordagens “recentes” que foram abordadas na Declaração Universal dos Direitos Humanos em meados do século XX, na Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Carta Magna de 1988, embora o país tenha promulgado outras constituições desde a época do Império em 1824, no entanto nenhuma contemplou com eficácia plena os cidadãos brasileiros com garantias e direitos legais.

Assim sendo, o objetivo desta pesquisa evidenciou-se o avanço da legislação brasileira em prol da proteção da mulher gestante e lactante em atividades insalubres no mercado de trabalho por meio da CLT, dentre outras. Todavia, nem todas as leis são praticadas na sociedade, mas oportunizam voz e vez diferenciando do passado que apresentava apenas opressão e exploração ao gênero feminino.

Nesta abordagem científica questionou-se o seguinte: Em que aspecto a Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição de 1988 contribuem para a garantia da qualidade e

proteção do trabalho salubre da mulher gestante e lactante? _ Então, as leituras mostram que as legislações protegem e possibilitam qualidade de vida, segurança e bem-estar às mulheres grávidas e lactantes, por meio da efetivação da dignidade da pessoa humana sob o aspecto dos direitos humanos ou fundamentais para viver em sociedade e no trabalho, evitando doenças físicas e mentais.

Ao analisar as evoluções das legislações com a reforma trabalhista nota-se que o trabalho da mulher gestante e lactante ainda necessita de melhorias, já que elas podem afastar-se do trabalho insalubre somente mediante atestado médico, o qual deve ser de confiança. Destarte, a Constituição de 1988, a CLT, o Projeto de Lei nº 11.239/2018 e a reforma trabalhista atinge as situações de vida e de saúde das mulheres e daqueles dela dependem, ou seja, trata de ofertar o princípio da dignidade da pessoa humana descrita no art. 1º da Constituição de 1988.

Portanto, as mulheres tem características peculiares que é de dar vida a outro ser, ou seja, a dádiva da maternidade o que é inerente somente a elas. Assim, como a luta para permanecer e se fazer evidencia no mercado de trabalho, já que também tem sua forma distinta de trabalhar e organizar seu espaço com criatividade e sensatez, o que precisa ser respeitado pelas leis em comento para não permitir sofrimento com atividades insalubres em condições tão específicas como é a gravidez e a lactação.

As mulheres são responsáveis pela constituição das famílias, por isso, merecem respeito da sociedade e do mercado de trabalho por meio da efetivação dos seus direitos, garantidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na OIT, na CLT e na Carta Magna de 1988, no entanto não é uma prática na sociedade.

Assim, este assunto é uma discussão necessária no âmbito acadêmico para instigar a sociedade por meio das empresas comece a adequar o espaço, as práticas e as ideologias para proteger a mulher da violência psicológica, física e econômica no mercado de trabalho, já que muitas ainda não podem ser consideradas mulheres cidadãs porque não usufruem de seus direitos em seus trabalhos na área doméstica, industrial, rural, urbana e enfim, continuam sendo desvalorizada, assediada, mal remunerada, violentada e inferiorizada em relação ao sexo masculino.

Em suma, a mulher necessita de um ambiente salubre, saudável, respeitoso, honesto e

de valorização para a prática de suas atividades laborais.

5.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Brasília: Senado Federal. 2016.

BRASIL. **LEI 4.121/1962**. Brasília: Senado, 1962.

BRASIL. **Superior Tribunal Federal**. ADI contra norma que permite trabalho de grávidas ou lactantes em atividades insalubres terá rito abreviado. Brasília, DF: Superior Tribunal Federal, 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=378999>. Acesso em: 28 nov. 2023.

BRASIL. **Superior Tribunal Federal**. Gestante contratada por tempo determinado pela administração pública tem direito à licença-maternidade. Brasília, DF: Superior Tribunal Federal, 2023. Disponível em: [https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=515337&ori=1#:~:text=O%20Supremo%20Tribunal%20Federal%20\(STF,cinco%20meses%20ap%C3%B3s%20o%20parto](https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=515337&ori=1#:~:text=O%20Supremo%20Tribunal%20Federal%20(STF,cinco%20meses%20ap%C3%B3s%20o%20parto). Acesso em: 28 nov. 2023.

BRASIL. **Superior Tribunal Federal**. Mês da Mulher: contagem da licença-maternidade começa a partir da alta da mãe ou do recém-nascido. Brasília, DF: Superior Tribunal Federal, 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503971&ori=1>. Acesso em: 28 nov. 2023.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. **Instruídas e trabalhadeiras**: Trabalho Feminino no final do Século XX. Cadernos Pagu. Campinas, 17/18, 2001/02, p. 157-196.

CASTILHO, Ricardo. **Direitos Humanos**: Processo Histórico – evolução no mundo, direitos fundamentais: constitucionalismo contemporâneo. São Paulo: Saraiva, 2010.

Consolidação das leis do trabalho – **CLT e normas correlatas**. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

DIAS, Maria Berenice. **Manual do Direito da Família**. – 5. Ed. ver., atual. E ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.p.16.

EUROSTAT. **Mulheres ganham 16% a menos que homens na União Europeia**. 2018. Disponível em: <http://br.rfi.fr/europa/20180307-mulheres-ganham-16-menos-que-homens-na-uniao-europeia>. Acesso em: 10 out. 2023.

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.

NASCIMENTO Mascaro Amauri, Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. 2010

NEGRI, Antônio. **O Poder Constituinte**: ensaio sobre as alternativas da modernidade. Antônio Negri; Tradução Adriano Pilatti. Rio de Janeiro: DP & A, 2002.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado**. 16.ed.rev.atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. p.730.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres** / Michelle Perrot; [tradução Angela M.S. Côrrea]. São Paulo: Contexto, 2007.

RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.p.28.

SAFFIOTI, H. I. B. A mulher na sociedade de classes: mito e realidade. Petrópolis, vozes, 1976.

SILVA, Paulo Antônio Maia e. **Manual de Direito do Trabalho**. Leme/SP:CL EDIJUR, 2016 (Coleção Manuais Jurídicos). p.426.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: a relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008.

SUTTER, G. **Refletindo sobre a relação Família Escola**. Disponível no site; www.webartigos.com/2007. Acesso em: 20 out.2023.

TIBA, Içami. **Conversas com Içami Tiba**. Vol. 2 São Paulo: Integrante, 2008.

VERONESE, J. R. P.; COSTA, M. M. **Violência doméstica**: quando a vítima é criança ou adolescente – uma leitura interdisciplinar. Florianópolis: OAB/SC, 2006.