



RESPONSABILIDADE CIVIL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DANOS AO MEIO AMBIENTE E À SAÚDE DA MULHER TRABALHADORA

Amanda Souza Silva¹
Beatriz de Oliveira²
Bruna Patrícia Martins³
Bruno Sergio Barbosa⁴
Carla Adriana de J. Santana⁵
Cristiano Chuquia dos Santos Orrico⁶
David Silva Martins⁷
Erica Cristina da Silva⁸
Fernanda Souza Silva⁹
Fernando Henrique Gonçalves Pereira¹⁰
Gessica Cuba de Oliveira¹¹
Gustavo Jubert de Araújo¹²
Helmer Marra Rodrigues¹³
Isabel Fagundes da Silva¹⁴
José Carlos Mendes Pereira¹⁵
Keiliane Xavier de Almeida Silvestre¹⁶
Luciano do Valle¹⁷
Tháisia Gonçalves Pereira¹⁸

-
- 1 Acadêmica (Direito do Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Discente (Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). E-mail: amandassc_@hotmail.com
- 2 Acadêmica (Direito do Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Discente (Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). E-mail: oliveirabeatriz96@hotmail.com
- 3 Acadêmica (Direito do Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Discente (Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). E-mail: brunapatriciamartins@hotmail.com
- 4 Acadêmico (Direito do Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Discente (Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). E-mail: brunobarbosa369@gmail.com
- 5 Acadêmica (Direito do Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Discente (Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). E-mail: carla11maria@gmail.com
- 6 Especialista (Direito Processual Civil, UNIDERP – Universidade Anhanguera, Brasil). Professor Universitário (Direito, Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Advogado atuante. E-mail: cristiano.chuquia@gmail.com
- 7 Acadêmico (Direito do Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Discente (Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). E-mail: davidmartins_@hotmail.com
- 8 Acadêmica (Direito do Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Discente (Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). E-mail: ericacristinaanj@hotmai.com
- 9 Acadêmica (Direito do Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Discente (Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). E-mail: nanddas05@gmail.com
- 10 Acadêmico (Direito do Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Discente (Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). E-mail: fhgp@hotmail.com
- 11 Acadêmica (Direito do Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Discente (Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). E-mail: gessik-oliveira03@hotmail.com
- 12 Acadêmico (Direito do Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Discente (Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). E-mail: gustavo.jubert@gmail.com
- 13 Acadêmico (Direito do Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Discente (Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). E-mail: helmer_marra@hotmail.com
- 14 Acadêmica (Direito do Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Discente (Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). E-mail: isabelsilva1956@outlook.com
- 15 Acadêmico (Direito do Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Discente (Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). E-mail: jcmendes_123@hotmail.com
- 16 Acadêmica (Direito do Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Discente (Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). E-mail: kei_lliane@hotmail.com
- 17 Mestre (Ciências Ambientais, Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, Brasil). Professor universitário (Direito, Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica, *Campus Ceres*, Brasil). Presidente da OAB (Subseção Ceres, Brasil). Advogado atuante. E-mail: luciano_valle@hotmail.com



Resumo: As mulheres, enquanto ser, vem ganhando destaque em todas as camadas e meios sociais, em especial no âmbito trabalhista. O presente artigo tem o objetivo geral de produzir uma relação interdisciplinar entre as áreas do conhecimento de Direito do Trabalho, de Família e Ambiental, demonstrando em seu objetivo específico, discriminado em tópicos as características da evolução histórica da Mulher no mercado de trabalho, assim como sua conquista de proteção e segurança neste; a evolução de valores sociais, as alterações legislativas, a igualdade de direitos e deveres atuais na família. A metodologia usada foi a da pesquisa bibliográfica em doutrinas, sítios eletrônicos, legislações e entre outros artifícios necessários para a produção deste artigo. Baseados nesta produção científica, houve a possibilidade de averiguar que as mulheres estão a tomar seu lugar no mercado de trabalho e uma igualdade para com o mesmo em relação ao sexo oposto. Uma desigualdade de gênero talvez esteja caminhando para um passado distante, para dar lugar a um futuro mais igualitário para todos.

Palavras-chave: Igualdade. Família. Trabalho. Ambiente.

CIVIL RESPONSIBILITY INTO THE LABOR WORK: DAMAGES INSIDE THE ENVIRONMENT AND THE WEALTH OF THE LABOR-WOMAN

Abstract: The women as a being, has reaching gains in all the layers and social media, specially in the working environment. It has as master objective to produce an interdisciplinary relations between the knowledge fields of the Labor, Family and Environment Law, showing itself with the specific objective, as discriminated in the points among the text: the historical evolution of the woman in the job market, so as the conquest of the protection and security in it; the evaluation of social values, legislation changes, equality of duties and rights current at family. The methodology apply was bibliographic research in doctrine, websites, legislation's and other needed artifacts for the production of this article. Grounded in this scientific output, it came the possibility to find out that the women are taking the party in the job market and an equality with the opposite sex. A gender inequality might be taking a path to a distant past, to be taken place for a future more equal to all.

Key-words: Equality. Family. Work. Environment

1. INTRODUÇÃO

Direcionamos a corrente científica aqui devido a uma necessidade de levantamento acerca da mulher, enquanto ser presente no mercado de trabalho, ao qual sofreu uma gradativa mudança desde a revolução industrial até nossas hodiernas vivências. Com a mudança da legis laboral no Brasil, devemos evidenciar suas consequências nas mediações do ambiente familiar e trabalhista.

Objetivamos versar, de modo conciso, acerca do percurso referente a responsabilidade civil, na perspectiva da relação empregatícia no Brasil e no mundo, evidenciando os riscos que os trabalhadores estão expostos, e o papel da mulher nesse meio.



Como metodologia conversamos com a pesquisa bibliográfica, em especial dentro do direito, visto que encontramos essas fontes imediatas jurídico-formais de pesquisa em doutrinas e/ou jurisprudências (BITTAR *apud* RIBEIRO; FERRER, P. 11) pertinentes para justificar a escrita deste artigo. Destarte, ainda fundamentamos nossos conhecimentos com o suporte de artigos publicados em sítios eletrônicos, entre outras modalidades disponibilizadas de modo a garantir a cientificidade do texto.

Abordaremos, também, de forma igualitária em tópicos e subtópicos sobre as mudanças que esses danos vêm sendo cada vez mais nítido meio ambiente trabalhista, e quão grave essa falta de cuidados pode vir a causar ao nosso meio e que as consequências disso podem ser fatais. Destarte essa produção científica vem mostrar a todos, o quanto esse descuido afeta o viver do trabalhador, especialmente, a mulher, conseguinte a sua jornada, que por vezes diferencia-se de seu oposto.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MULHER

2.1. MERCADO DE TRABALHO

Abordaremos o contexto histórico da mulher em face ao mercado de trabalho, como era a situação laboral da mulher desde a época colonial até os dias atuais. Como conseguiu conquistar seu espaço e sua igualdade perante a classe masculina. Trataremos também fatos históricos que contribuíram para o seu crescimento profissional.

A função “laboral” da mulher sempre foi o da constituição familiar, dos afazeres domésticos, da procriação, da educação dos filhos e das obrigações matrimoniais com seu marido e sempre foi tachada como sexo frágil. De acordo com Samara *apud* Toscano de Melo, a função das mulheres na época colonial restringia-se “ao bom desempenho do governo doméstico e na assistência moral à família, fortalecendo seus laços.” (2011, *ONLINE*)¹⁹

As mulheres eram abandonadas pelo Estado e tinham pouco valor, mesmo aquelas que pertenciam às classes mais elitizadas até as que eram

¹⁹ Especialista em Direito do Trabalho (FIR/PI). Administradora de Empresas (UFPE). Atua junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT), 6ª Região desde 2005.



escravas, cada qual tinha o seu papel de pouco valor perante o Estado. Calil afirma-nos que

Apenas às mulheres de famílias remediadas era possível exercer o papel de guardiã do lar e da família; às de famílias pobres e às escravas restava somente trabalhar por seu sustento e enfrentar o preconceito que tal gesto causava em uma sociedade que via o espaço público como domínio privativo dos homens. (CALIL APUD TOSCANO DE MELO, 2011)²⁰

Mas com o marco da I e II Grandes Guerras, as mulheres tiveram que assumir o papel de seus maridos no mercado de trabalho, pois muitos iam para as frentes de batalha defender o seu país. Quando a guerra acabou, muitas mulheres permaneceram nesse espaço, pois muitas ficaram viúvas ou seus maridos voltaram mutilados para casa impossibilitando-os de trabalhar e a sustentar seus lares.

[...] Se, por um lado, as mulheres foram encorajadas a assumir os trabalhos que lhes eram oferecidos, por outro lado, eram bombardeadas com mensagens contraditórias, que acentuavam que seu verdadeiro lugar era em casa a tratar da família. O discurso típico dos anos 50, que referia os malefícios psicológicos que uma mulher casada e com filhos trabalhar fora de casa poderia provocar nos seus filhos constituiu uma mensagem de desencorajamento, provocando sentimentos de culpa e ansiedade para as mulheres que assumiam múltiplos papéis (LAUSCHNER; CAVALCANTE; TORRES, *ONLINE*)²¹

No século XIX com a expansão do sistema capitalista, com o desenvolvimento tecnológico, crescimento de maquinários nas indústrias, abriu-se a possibilidade de as mulheres ingressarem de vez nas mediações trabalhistas. Com o auxílio das máquinas, não havia mais necessidade de usarem a força para garantir seu emprego.

Por outro lado, elas eram contratadas com salários significativamente bem menores em relação ao dos homens. O papel da mulher no surgimento das leis relativas ao trabalho é de extrema importância, tendo em vista que foi diante da exploração das mesmas que o Estado sensibilizou-se e viu a necessidade de intervir. Tanto é que as primeiras leis trabalhistas que surgiram referem-se a alguns direitos do trabalho das mulheres. Muitos desses direitos foram conquistados e alguns deles beneficiaram inclusive os homens e outros geraram, indiretamente, discriminações contra a mulher.²² (TOSCANO DE MELO, 2011, *ONLINE*)

O papel da mulher nessa nova fase de transformação social e econômica

20 TOSCANO DE MELO. Legislação do Direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254>. Acesso em: maio 2018.

21 Disponível em: <https://strabalhoegenero.cienciassociais.ufg.br/up/245/o/MULHER_E_MERCADO_DE_TRABALHO_CONQUISTAS__DRAMA_E_SOFRIMENTO.pdf>. Acesso em: maio de 2018.

22 Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254>. Acesso em: maio 2018.



fez com que ela revisasse seus conceitos e seus valores. Partindo de sua desvalorização, das más condições de trabalho, jornadas intensas, má remuneração, que grupos de feministas se uniram e lutaram pelos direitos das mulheres no mundo e em nossa República (idem).

No Brasil esse movimento caracterizou grandes transformações nas leis trabalhistas brasileiras, que até o presente momento são eficazes. Mesmo atualmente as mulheres possuem jornadas triplas de trabalho e ainda conseguem administrar bem o seu papel. A mulher avançou tanto com suas conquistas que hoje controlam cargos de gerências, chefias, cargos político que durante boa parcela da história foram destaques para o sexo masculino.

2.2. ÂMBITO FAMILIAR

Configurada o histórico da feminina trabalhista, agora adentrando em um meio particular e sobre como configurou-se a atuação da mesma nele. Convenhamos de sapiência que a família é uma das mais primitivas instituições, a qual no decorrer do tempo tem sofrido notáveis transformações, principalmente no que concerne ao seu conceito, primariamente tido como a união de fato ou por matrimônio de duas pessoas, pai, mãe e seus filhos, o que foge a realidade, diante de uma enorme mudança social quanto a estes aspectos. E assim como o conceito, vem mudando também a visão da mulher no âmbito familiar.

Diante da lenta evolução da identidade própria da mulher, que durante toda a história foi enxergada como figura capaz de despertar os mais variados tipos de preconceitos. Tais como ser submissa ao marido, dotada de capacidade relativa o que reduzia a sua essência, sem voz ativa, inclusive em seu próprio grupo familiar incorria sobre ela diversos deveres e menosprezando seus direitos dos quais por diversas situações deveriam serem autorizados por seu patriarca. Não possuía acesso à informação, e sua condição de mulher se reduzia a um ser procriador e sua função era a administração do lar.

Em trecho retirado do texto do LFG “A evolução dos direitos das mulheres” é possível perceber esta evolução.

Na Constituição de 1824 sequer se cogitava a participação da mulher na sociedade, a única referência era especificamente da família real. Na



Constituição da República (1889) somente era citada quando se referia à filiação ilegítima, mostrando a (des) importância da figura feminina, que só interessava quando repercutia na esfera patrimonial. No início do Século XIX mulheres começaram a se organizar para exigir espaço na área da educação e do trabalho. Em 1898, Myrtes de Campos se torna a primeira advogada do país. Enquanto isso, muitas mulheres trabalhavam em condições desumanas, o que reforçou mobilização por condições dignas de trabalho e de segurança. Em 1880, a dentista Isabel Dillon evocou na Justiça a aplicação da Lei Saraiva, que garantia ao detentor de títulos o direito de votar. Em 1894 foi promulgado em Santos (SP) o direito ao voto, mas a norma foi derrubada no ano seguinte, e só em 1905 três mulheres votaram em Minas Gerais. Em 1917, as mulheres passam a ser admitidas nos serviços públicos (LFG, *Online*)²³.

Em 1962 ocorreu a promulgação da Lei 4.121, tratando-se do Estatuto da Mulher Casada, o que não foi classificado como avanço quanto aos direitos femininos, mas afastou o autoritarismo marital. No ano de 1977, a Lei 6515 promulgou a Lei do Divórcio, regulando a dissolução conjugal como também questões patrimoniais, observando até mesmo o direito de permanecer com o nome de família do ex-cônjuge, estabelecendo paridade jurídica para ambos cônjuges.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, este posicionamento caiu por terra e a mulher passou a ter os mesmos direitos que seu marido no âmbito do casamento ou da sociedade conjugal. Com a aprovação do Novo Código Civil em 2002 em relação a mulher teve dissipado o histórico discriminatório a partir de um novo conceito a igualdade de gênero ao contrário do que ocorria no Código Civil de 1916. A lei 11.340/06 é de grande valia no que tange assuntos referentes a violência doméstica contra a mulher.

Diante do exposto a mulher com o passar do tempo foi garantindo o seu espaço e empoderamento, em meio ao avanço tecnológico e social, em destaque no ambiente familiar onde a mulher ganhou voz ativa. É provedora do lar e senhora de sua vida e decide tranquilamente sobre a maternidade e o casamento, ou seja, “a mulher é colocada como um elemento agregador imprescindível, sem o qual a unidade familiar não sobrevive”. (FAVARO, 2007).

Desconstruiu-se os arcaicos modelos piramidais, baseados na hierarquia verticalizada (DIAS, 2015, P.64-5). Uma das dificuldades dessas novas configurações familiares diz respeito a administrar e definir limites claros. Existe um

23 Disponível em: <<https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/a-evolucao-dos-direitos-das-mulheres/>> Acesso em: maio 2018.



conflito não somente de interesses, mas de gerações, um paradoxo de ideias, valores, crenças, família, uma transição, entre o antes e o agora, isso se dará de forma gradativa.

Da mesma forma, a desigualdade de gênero foi banida, e, depois de séculos de tratamento discriminatório, as distâncias entre homens e mulheres vem diminuindo. A igualdade, porém, não apaga as diferenças entre os gêneros, que não podem ser ignoradas pelo direito. O desafio é considerar as saudáveis e diferenças entre os sexos dentro do princípio da igualdade. Já está superado o entendimento de que a forma de implementar a igualdade é conceder à mulher o tratamento diferenciado de que os homens sempre desfrutaram. O modelo não é o masculino, e é preciso reconhecer as diferenças, sob pena de ocorrer a eliminação das características feminina (DIAS, 2015, P.48).

Posteriori, verificamos que a situação da mulher no campo familiar jurídico muito se transformou, mas é válido ressaltar que o conceito de família não se condiciona apenas à mãe, pai e filhos, atualmente não há que se falar em apenas família matrimonial, visto que temos diversos modelos familiares, como a família anaparental, homoafetiva, informal, monoparental e também a mosaico.

3. LEGIS TRABALHISTA

O texto da lei 13.467/2017 alterou mais de 100 pontos da consolidação das leis trabalhistas (CLT). Algumas delas pode impactar, de sobremaneira, a mulher trabalhadora. As normas relativas à segurança e os direitos previstos em normas internacionais e os direitos e garantias constitucionais também foram dispositivos que auxiliaram a manutenção de parte do avanço angariado para e por mulheres trabalhadoras.

Para dar sequência a questão da saúde da mulher ou mesmo do homem, devemos antes acentuar o que Pinheiro nos traz, em sua doutrina de direito ambiental, que o meio ambiente do trabalho (Previsto na CF/88, art. 200, VIII) é sim compreendido como um meio ambiental, não tão somente configurado pela existência pura e simples de fauna (Reino *Animalia*) e flora (Reino *Plantae*). Ele é do mesmo modo “o espaço em que o trabalhador permanece parte do dia, o que pode afetar a sua qualidade de vida, dependendo da adequação do ambiente à atividade a ser desenvolvida pelo trabalhador” (PINHEIRO, 2017, P. 133)



Em congruência aos ditos sobre ambiente trabalhista sabemos que a proteção à maternidade e trabalho em local insalubre, no caso das gestantes, com aprovação do texto da Reforma, houve profunda alteração do artigo 394-A. O afastamento das gestantes permanecerá automático apenas quando a insalubridade for constatada em seu grau máximo (CLT, art. 394-A, I e § 3º). Já as lactantes não serão mais afastadas automaticamente, qualquer que seja o grau de insalubridade, a menos que apresentem atestado de saúde exigindo tal medida (CLT, art. 394).

Os horários para amamentação serão definidos em acordo individual e formalizados por escrito. Quando o empregador não tiver como realocar a empregada gestante em outra função considerada salubre, o texto-base da Reforma Trabalhista prevê que a gestação seja considerada de risco, com afastamento da empregada e direito ao salário-maternidade durante todo o período (CLT, art. 394-A, § 3º). Pontuando ainda que não é considerado hora trabalho o momento da amamentação durante o exercício da profissão, algo que vai de encontro com a doutrina trabalhista socialista, que preserva a igualdade de gêneros (TRT 3º Região, 2009, *Online*)²⁴.

Conforme ensina Amauri Mascaro Nascimento, existem alguns fundamentos em nossa doutrina, que justificam a intervenção do Estado nos direitos das mulheres no mercado de trabalho, segundo ele são

- 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 seu estado; 2) Fundamento social: Interessa à sociedade a defesa da família daí por que 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. 2010)

Destarte, conseguimos arguir que a nova legislação trabalhista, com todas as suas alterações, em especial para com a trabalhadora, teve pontuações positivas e negativas. Devemos também salientar que estamos sempre em processo de desenvolvimento; paulatinamente angariando novos direitos que visem a igualdade nas mais variadas camadas e constituições sociais de nossa cultura enquanto desenvolvimentista.

24 Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/2817530/empregada-mae-tem-direito-a-pausas-intercaladas-para-amamentar-seu-filho>>



4. CONCLUSÕES

Em suma, a atuação da mulher se modificou muito com o passar do tempo, onde antes eram tidas como “apenas” donas de casa, hoje a esfera se tornou mais ampla, devido às grandes lutas que levaram muitas cidadãs a perecerem em defesa dessa causa. Muitas conquistas foram alcançadas tanto nas esferas social, cultural e legal, promovendo oportunidade de trabalho descente para todos os indivíduos independente de sexo.

Em vista dessa atual realidade, o princípio da igualdade deve ser visto cada dia como algo natural, não há mais espaço para preconceito, as ações e pensamentos são o que definem o ser humano, há espaço para todos, afinal as melhores relações são aquelas em que todos ganham.

Apesar dos muitos feitos femininos durante os muitos anos, ainda há um caminho longo a percorrer em relação a discriminação da mulher no mercado de trabalho, maior fiscalização e leis mais severas, a fim de que essa desigualdade no mercado de trabalho venha a diminuir cada vez mais.

REFERÊNCIAS

- AUGUSTO, Luis Fernando. **A evolução da ideia e do conceito de família**. Jus Brasil – Artigos, 2015. Disponível em:
<<https://advocaciatpa.jusbrasil.com.br/artigos/176611879/a-evolucao-da-ideia-e-do-conceito-de-familia>>. Acesso em: abril 2018.
- BRASIL. Tribunal Regional Federal 3º Região. Jurisprudência 0148500-28.2009.5.03.0052 ED. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/2817530/empregada-mae-tem-direito-a-pausas-intercaladas-para-amamentar-seu-filho>>. Acesso em: out. 2018.
- DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 10. ed. Rev. Atual. Ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.
- Favaro, C. **Mulher e Família: Um Binômio (quase) Inseparável**. In: Strey, M.N.; Neto, J.A.S. & Horta, R.L. (org), Família e Gênero. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007.



KATIUSCA, Lilian. Jota info. **Reforma Trabalhista – Implicações da reforma trabalhista sobre normas de proteção ao trabalho da mulher.** Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/implicacoes-da-reforma-trabalhista-sobre-normas-de-protecao-ao-trabalho-da-mulher-15022018>>. Acesso em: maio. 2018.

LAUSCHNER, Mirella Cristina G. da Silva; CAVALCANTE, Marina S; TORRES, Iraídes C. **Mulher e mercado de trabalho: conquistas, drama e sofrimento.**

Disponível em: <https://strabalhoegenero.cienciassociais.ufg.br/up/245/o/MULHER_E_MERCADO_DE_TRABALHO_CONQUISTAS__DRAMA_E_SOFRIMENTO.pdf>. Acesso em: maio de 2018.

LFG. **A evolução dos direitos das mulheres.** Disponível em: <<https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/a-evolucao-dos-direitos-das-mulheres>>. Acesso em: maio de 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PAULA, Lemos de Paula. Riva, Léia Comar. **Evolução histórica dos direitos das mulheres no direito de família brasileiro.** Artigo. Disponível em:

<<https://jus.com.br/artigos/62448/evolucao-historica-dos-direitos-das-mulheres-no-direito-de-familia-brasileiro>>. Acesso em abril de 2018. Publicado em 11/2017 – Elaborado em 08/2017.

PINHEIRO, Carlos. **Direito Ambiental.** 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

Reforma trabalhista. **Uol, de São Paulo.** Reforma trabalhista: mudanças que afetam o trabalho das mulheres. São Paulo, 09 nov. 2017. Disponível em:

<<https://www.economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/11/09/reforma-trabalhista-mulheres.htm>>. Acesso em: maio. 2018.

REIS, André Prado M. dos. Conteúdo Jurídico. **Resumo de Direito do Trabalho VI – Contrato de Emprego da Mulher.** Disponível em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,resumo-de-direito-do-trabalho-vi-contrato-de-emprego-da-mulher,34213.html>>. Acesso em: maio. 2018.



RIBEIRO, Maria de Fatima; FERRER, Walkiria M. Henrich. **Manual de Metodologia de Pesquisa Jurídica Científica – Orientações quanto a elaborações e apresentação gráfica do Projeto de Pesquisa e da Dissertação**. Universidade de Marília: Marília, 2012. Disponível em:
<http://www.unimar.br/cursos/posgraduacao/strictosensu/manual_direito-unimar.pdf>. Acesso em: maio. 2018.

SILVA, Itatiaria M. Santos. Âmbito Jurídico. **Princípio da Igualdade e o trabalho da mulher**. Disponível em:
<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=673%201>. Acesso em: maio. 2018.

SOUSA, Julianna de Melo e. Jusbrasil. **Trabalho da Mulher – Mudanças e novidades trazidas pela Reforma trabalhista – Lei 13.467/2017**. Disponível em:
<<https://juliannamel.jusbrasil.com.br/artigos/533834825/trabalho-da-mulher-mudancas-e-novidades-trazidas-pela-reforma-trabalhista-lei-13467-2017>>. Acesso em: maio. 2018.

TOSCANO DE MELO, Maria Aparecida. **Legislação do Direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução**. Online: Jurisway, 2011. Disponível em:
<https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254> Acesso em: maio de 2018.