

NATHALIA LUIZA EVANGELISTA NETO

**UMA ANÁLISE SOBRE A PROTEÇÃO LEGAL AO DIREITO À
AMAMENTAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA
2020

NATHALIA LUIZA EVANGELISTA NETO

**UMA ANÁLISE SOBRE A PROTEÇÃO LEGAL AO DIREITO À
AMAMENTAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

Projeto de Monografia apresentado ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do prof. Me. Marcos Ricardo da Silva Costa.

ANÁPOLIS – 2020

NATHALIA LUIZA EVANGELISTA NETO

**UMA ANÁLISE SOBRE A PROTEÇÃO LEGAL AO DIREITO À
AMAMENTAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

Anápolis, _____ de _____ de 2020.

Banca Examinadora

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela minha vida, e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrado ao longo do curso.

Agradeço a minha família em especial meus pais Sandra Pimenta Evangelista e Ronne Vonn de Fontes Neto, por nunca medir esforços para me proporciona a realização do curso de direito, por serem tão presentes em minha vida, e por me apoiar em todas as minhas decisões, e por serem os melhores presentes que Deus me deu.

Agradeço ao meu esposo Warley Thaderson de Sousa Gomes, que acima de tudo é um grande amigo, busca sempre me ajudar com uma palavra de incentivo, e por se dedicar tanto a nossa família, e sempre fazer com que me sintam bem todos os dias, por ser tão companheiro e leal, e por apoiar as minhas escolhas.

Agradeço ao meu orientador, que conduziu o trabalho com paciência e dedicação, sempre disponível a compartilhar todo o seu vasto conhecimento.

“Se o dinheiro for a sua esperança de independência, você jamais a terá.
A única segurança verdadeira consiste numa reserva de sabedoria, de
experiência e de competência”.

RESUMO

A presente monografia tem por objetivo estudar a previsão legal sobre o direito fundamental à amamentação para as crianças de até o sexto mês de vida. A metodologia utilizada é a de compilação bibliográfica e o posicionamento da legislação vigente. Está dividida didaticamente em três capítulos. Inicialmente, é realizado um levantamento de como se deu a evolução do Direito do Trabalho da Antiguidade até a regulação de tal direito no Brasil após a criação da Organização Internacional do Trabalho. O segundo capítulo ocupa-se em apontar quais são os princípios norteadores na legislação trabalhista e quais as principais mudanças após a reforma trabalhista Lei 13.467/1017. Por fim, o terceiro capítulo, trata diretamente do tema principal da monografia, fazendo um levantamento de quais as leis vigentes que asseguram o direito à amamentação.

Palavras chave: Direito à Amamentação, Criança, Legislação, Regulação, Trabalhista, Princípios.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO TRABALHO	02
1.1 Direito do trabalho da antiguidade.....	02
1.2 O direito do trabalho na Idade Média	05
1.3 O direito do trabalho no Brasil após a criação da Organização Internacional do Trabalho	07
CAPÍTULO II – A REGULAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL	11
2.1 A regulação do trabalho na Consolidação das Leis Trabalhistas	11
2.2 Os princípios norteadores do direito do trabalho	12
2.3 As principais mudanças com reforma trabalhista Lei 13.467/2017	16
CAPÍTULO III – PROTEÇÃO LEGAL AO DIREITO À AMAMENTAÇÃO	21
3.1 Direito à Amamentação como um Direito Fundamental	21
3.2 O Direito à Amamentação após a Reforma Trabalhista	24
3.2 Análise sobre a Proteção Legal ao Direito à Amamentação	28
CONCLUSÃO	32
REFERÊNCIAS	35

INTODUÇÃO

O presente trabalho trata sobre: “uma análise sobre a proteção legal ao direito à amamentação após a reforma trabalhista”. A ideia da monografia é demonstrar de forma clara quais são os fundamentos utilizados no direito, e sua evolução, para esclarecer como se desenvolve a proteção fundamental ao direito à amamentação, previsto da esfera trabalhista.

Ao todo a presente pesquisa contara com três capítulos, sendo eles formulados na seguinte ordem: Evolução Histórica do Direito do Trabalho, A Regulação do Direito Trabalho no Brasil, e por fim chegando ao ponto específico do trabalho com a Proteção Legal ao Direito à Amamentação.

Deste modo, em seu princípio a pesquisa se demonstra de forma genérica abordando como se deu a evolução histórica do direito do trabalho, partindo dos primórdios da humanidade até alcançar o período do feudalismo, logo após trata de mais uma evolução, a evolução histórica do direito do trabalho no Brasil, e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Em seu segundo capítulo a pesquisa aborda especificamente sobre a regulamentação do direito do trabalho no Brasil. Neste capítulo é explanada, sobre a instituição das leis do trabalho, focado acerca dos princípios norteadores do direito dos trabalhadores, juntamente com a principais alterações advindas com a Lei 13.467/2017.

Em seu terceiro e mais importante capítulo tem-se o ponto principal da pesquisa, qual seja, explana sobre a previsão legal do direito à amamentação. Este

capítulo trata de analisar a ordem legislativa e fundamental, utilizada no sistema jurídica, o qual visa a proteção à criança.

CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

O primeiro capítulo tem como objetivo central fazer uma breve análise sobre a evolução histórica trabalho desde a antiguidade, onde sequer exista direito e nem mesmo uma sociedade formada, onde existia apenas alguns grupos de pessoas até a criação Organização Internacional do Trabalho (OIT).

De início tem como objetivo destacar como se deu origem ao trabalho nas antigas sociedades, onde é conhecido como o período primitivo, e como era divisão o trabalho, quais eram as formas de trabalho.

Além do mais, será realizado uma análise sobre o feudalismo marcante pelo trabalho de servidão onde os senhores feudais possuíam total poder sobre os trabalhadores, na qual os sevos trabalhavam em troca de moradia e proteção dos senhores.

Por fim, como se deu a evolução do direito do trabalho no Brasil, fazendo uma análise do trabalho desde a criação da Organização Internacional Trabalha até a reforma da Consolidação das leis trabalhista de 2017.

1.1 Direito do trabalho na antiguidade

De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2018), diz em sua doutrina que, o ser humano trabalha desde as eras mais antigas da civilização, e ainda apresenta que a história do trabalho pode ser identificada em cinco regimes, são

eles: primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista. No entanto neste tópico serão abordados apenas os regimes primitivos e escravo.

No mesmo sentido, porém de forma diferente, a autora Vólia Bomfim Cassar aduz da seguinte maneira:

O trabalho sempre foi exercido pelo homem. Na antiguidade, o homem trabalhava para alimentar-se, defender-se, abrigar-se e para fins de construção de instrumentos. A formação de tribos propiciou o início das lutas pelo poder e domínio. Os perdedores tornavam-se prisioneiros e, como tais, eram mortos e comidos. Alguns passaram à condição de escravos para execução de serviços mais penosos (CASSAR, p.12, 2018).

Sendo assim, observasse que tanto o autor Carlos Leite quanto a autora Cassar concordam que o trabalho sempre existiu desde a antiguidade e também que o trabalho na antiguidade passa por dois períodos: o primitivo (quando o homem trabalhava para alimentar-se, defender-se, abrigar-se e para fins de construção de instrumentos) e o escravista quando em lutas por territórios os perdedores se tornavam escravos eram submetidos serviços mais penosos.

A partir desse ponto trata-se agora do período primitivo “O homem primitivo, nos primórdios, laborava, basicamente, visando à obtenção de alimentos. Logo depois, almejando defender-se de animais ferozes e inimigos, iniciou a “fabricação” de armas e outros instrumentos de defesa, não deixando de constituir em uma atividade industrial primitiva” (VILLELA, 2010).

No período primitivo, os meios de produção eram de propriedade comum, os bens eram de uso coletivo, não havia a propriedade privada, todos trabalhavam de forma equiparada, por mais que a função fosse diferente o objetivo era contribuir positivamente com a comunidade, não existia a estrutura de hierarquia, ou seja, não havia alguém com caráter superior ou características de empregador e empregado (PONCE, 2003).

Somando isto, Silvia Maria Manfredi aduz da seguinte forma:

Nas sociedades primitivas, em civilizações que viviam à base das economias de coleta, de pesca e de agricultura rudimentar, a primeira divisão social do trabalho dava-se segundo a diferenciação sexual e de idade: crianças e jovens eram responsáveis por certas tarefas domésticas, às mulheres cabiam atividades domésticas e a agricultura e aos homens reservavam-se as tarefas mais “nobres”, como a colheita e a caça. Predominavam

as formas de trabalho manual, isto é executado mediante o emprego da própria força física, com o auxílio de instrumentos e equipamentos rudimentares, como o machado, a foice etc. que exigiam habilidade em seu manuseio (MANFREDI, p. 25/26, 2002).

A vista disso, é notório que havia divisão de trabalhos, e estes se determinavam de acordo com o que cada membro da sociedade era capaz de contribuir, desse modo havia uma divisão social do trabalho que variava de acordo com o sexo e a idade, isto é, as crianças contribuía com as tarefas domiciliares, as mulheres além serem responsáveis pelo lar ainda contribuía com atividades agrícolas, enquanto que os homens ficavam responsáveis por tarefas mais pesadas como colheita e caça.

Neste sentido Aníbal Ponce menciona da seguinte forma:

À medida que cresciam os rebanhos, maior era a necessidade de indivíduos que cuidassem deles, mas como a reprodução dos animais era mais rápida do que a humana, era óbvio que apenas a tribo, com a sua natalidade, não poderia satisfazer a mencionada exigência de braços. Agora, incorporar indivíduos estranhos à tribo, para explorar o seu trabalho era, ao mesmo tempo, necessário e possível (PONCE, p.25 2003).

Com o crescimento do rebanho, a comunidade/tribo se submeteu a uma situação onde surgiu uma necessidade em incorporar novas pessoas em seu meio, visto que, o crescimento de sua própria população não era o suficiente para preencher a demanda de pessoas essenciais para desempenhar a função de cuidar dos animais, nesse ponto foi uma das características para a incorporação escravista.

Com o crescimento das tribos, surgiu a necessidade de mais pessoas para o trabalho, dessa forma ocorreu a utilização dos prisioneiros de guerra para os serviços do grupo, assim a comunidade onde possuía um número maior de prisioneiros no trabalho passou então a comercializa-los, desse modo iniciou-se o processo de escravização (VILLELA, 2010).

Na antiguidade a escravidão era baseada juridicamente, pelo Código de Hamurabi, que disciplina sobre o que se fazer com os povos que perdia as guerras, prevendo então que os povos vencidos poderiam escraviza-los, com isso se tornou um costume era com uma espécie de punição para os perdedores (BARROS, 2016).

Desta maneira, conforme menciona Fábio Goulart Villela:

Os escravos prestavam aqueles serviços manuais mais exaustivos, já que, conforme visto alhures, estes eram considerados desonrosos para os homens livres. O trabalho em si não era sinônimo, à época, de atividade digna ao cidadão. Na Antiguidade, a escravização era o sustentáculo da economia de sociedades como o Egito, a Roma. Nestas nações, os escravos, considerados meros objetos de direito, sob a propriedade de seus senhores, desempenhavam as mais diversas funções, na maior parte das vezes associadas a trabalhos manuais (VILLELA, 2010).

Disto isso, os escravos eram submetidos aos serviços mais penosos para o homem, trabalhos este na maioria das vezes manuais, onde não traziam um mínimo de dignidade, todavia esses serviços eram a fonte de economia para seus a sociedade, os escravos serviam como uma espécie de objeto ao qual eram vendidos, trocados e até mesmo alugados, e descartados quando não conseguiam mais exercer as atividades manuais.

1.2 O trabalho na Idade Média

A Idade Média iniciou no ano de 476 d.C e se encerrou com o fim do período medieval no século XV. A Idade Média se divide em dois períodos importantes, a Alta Idade Média que foi a época da consolidação na Europa Ocidental, do feudalismo, sistema socioeconômico predominante na era medieval. O segundo período se compreende com a Baixa Idade Média quando o feudalismo chegou ao auge e entrou em decadência (SOUZA, s.d).

O desenvolvimento da sociedade feudal surgiu devido a um fato muito importante, tal fato, se deu porque não existia um governo central, desse modo toda Europa começou a ser demarcada por feudos que eram enormes propriedades de terras. Nestes feudos o poder do seu proprietário, o senhor feudal era inquestionável (SOUZA, s.d).

O feudalismo foi o um sistema de organização da sociedade que envolvia a política e cultura com base no regime da servidão, nesse sistema existia o grande proprietário de terras que era caracterizado como senhor feudal e o trabalhador rural que vivia nessas terras era considerado seu servo (online, 2019).

A característica do feudalismo se consistiam em: economia agrícola, servidão, não havia mobilidade social, era dividida em três principais classes: a nobreza, o clero e os servos, concentração dos poderes jurídico, político e econômico nos senhores feudais, obrigação de pagamento de impostos pelos servos aos senhores feudais, grande influência da religião, lutas para obtenção de novas terras entres os senhores feudais (online, 2019).

Nesse período o trabalho era comumente desenvolvido na forma de servidão, que era caracterizada quando os servos exerciam seu trabalho por meio de mãos de obra (plantar, colher, criar animais, caça, pesca, e trabalho artesanal) e em troca recebiam um local para morar dentro da propriedade do senhor feudal, além disto o senhor feudal ainda tomava a responsabilidade em garantir a proteção dos servos (online, 2019).

Dessa maneira, para melhor compreensão Pernoud argumenta que:

Para compreender a Idade Média, temos de nos representar uma sociedade que vive de um modo totalmente diferente, donde a noção de trabalho assalariado e mesmo em parte a de dinheiro estão ausentes ou são muito secundárias. O fundamento das relações de homem para homem é a dupla noção de fidelidade, por um lado, e de proteção, por outro. Assegura-se devoção a qualquer pessoa e espera-se dela em troca segurança. Compromete-se, não a actividade em função de um trabalho preciso, de remuneração fixa, mas a própria pessoa, ou melhor, a sua fé, e em troca requiere-se subsistência e proteção, em todos os sentidos da palavra. Tal é a essência do vínculo feudal (p. 27, 1997).

Percebe-se nessa forma que nessa época claramente não existia o vínculo empregatício, tão pouco uma remuneração salarial. A única relação que prevalecia era a de fidelidade entre o servo e o senhor feudal e de proteção do senhor feudal para o servo.

Acrescenta Augusto Cezar Ferreira de Baraúna sobre a servidão o seguinte texto:

No servilismo, diferentemente da reação escravocrata, era baseado numa estrutura onde o dono da terra – senhor feudal – possuía completo direito e poder sobre os seis servos, atribuindo-lhe obrigações ou impondo pesados valores monetários para o uso de

sua terra. [...] Ressalta-se, no entanto, que neste período o trabalho passou a possuir valor monetário, mesmo que a preço módico. Porém era admitida a forma do cultivo da terra pelo servo, desde que fossem pagos tributos ao dono da propriedade (p. 23, 2000).

Este autor apresenta a servidão de modo mais detalhado, não se referindo a uma característica de fidelidade, mas sim apontando que o senhor feudal detinha total poder sobre seus servos, pois poderia impor obrigações ou autos impostos para uso de sua terra.

O trabalho dos servos era produtivo, porém os senhores feudais não permitiam que eles fossem livres, eram sempre forçados ao trabalho, não possuíam liberdade de escolha, só poderiam trabalhar para seus senhores deveriam entregar sempre parte da produção. Nesta época o trabalho era considerado um castigo aos servos visto que os nobres não trabalhavam (online).

Por fim, após o século XII, se decorreram diversas transformações que influenciaram fim do sistema feudal, dentre as principais estão, renascimento comercial, circulação das moedas nas cidades, desenvolvimento dos centros urbanos, cruzadas e principalmente o surgimento da burguesia que se tornou a nova classe social que dominava o comércio e com enorme poder econômico (RAMOS, 2019).

Diante disto ao final do século XV, o feudalismo foi se enfraquecendo cada vez mais, ao ponto que os senhores feudais perderam seu poder econômico e político. A partir de então surgiu caminho para se dá início a um novo sistema, o capitalista (RAMOS, 2019).

1.3 O direito do trabalho no Brasil após a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi criada no século XX, assinada em Versalhes, logo após a primeira guerra mundial e teve como finalidade promover a paz social, justiça, e melhoria das relações trabalhistas, em particular reverenciar os direitos humanos do trabalhador (VIANA, 2007).

Neste sentido, a criação da OIT baseou-se atrás de fatores políticos e humanitários baseando-se nas circunstâncias deploráveis e injustas que vivam os trabalhadores da época é através dos fatores políticos que se concretiza na formação da justiça social e na esfera internacional (VIANA, 2007).

Ainda é importante ressaltar que a constituição da OIT foi elaborada antes da criação da Organização das Nações Unidas e da edição da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, e o seu foco central foi alterado, mudando a ideia de que a paz seria o meio de consecução da dignidade dos trabalhadores, para a ideia de que é de maior importância a dignidade dos trabalhadores e da população de modo geral (BRESCIANI, 2016).

Assevera Glauco Bresciani sobre a Organização Internacional só

Trabalho:

É possível identificar a grande importância da OIT na internacionalização dos Direitos Humanos, pois foi uma das responsáveis pela definição de parâmetros mínimos para existência da convivência digna entre indivíduos, sem preocupação com fronteiras ou com a soberania dos Estados, impondo a estes obrigações sob pena de sanções, eixo central para a preocupação com a eficácia de tais condições.

Neste sentido Bresciani, assim como outros autores afirmam, é notório a importância da OIT nas relações dos Direitos Humanos, visto que é responsável e indispensável para os parâmetros mínimos para dignidade entre os indivíduos, não se importando com soberania dos Estados.

Organização Internacional do Trabalho, motivou a regulação do trabalho, durante o período de 1930 a 1945 (Era Vargas), visto que, o Brasil foi construído de uma forma onde os direitos trabalhistas eram uma espécie de contribuição por parte de um governo autoritário. A partir de então a dignidade do trabalhador passou a constituir um valor a ser garantido (SIQUEIRA NETO; MARTINS BERTOLIN, 2015).

Quanto as características da era Vargas, Cláudio Fernandes aduz da seguinte forma:

Uma das principais características da Era Vargas (1930-1945) foi a promoção de transformações estruturais no setor econômico, com o investimento em indústrias de base, como a siderúrgica, a metalúrgica e o setor de energias. Como medida político-social para acompanhar essa característica no âmbito econômico, Vargas priorizou a questão da legislação relativa ao trabalho.

Desse modo, a Era Vargas foi um marco importante na história porque promoveu diversas transformações estruturais no setor econômico. Impulsionado por tais transformações e uma questão político-social Getúlio Vargas então, tomou como prioridade uma legislação trabalhista, desde então o trabalho começou a ser regulado.

Em 01 de junho de 1964, no governo Castelo Branco foi ratificada a Lei nº 4.330, que leciona sobre o direito de greve. Tratando de questões referente ao texto legal, impedindo a demissão por motivos de greve, neste sentido a exceções quando em casos de greve não pacífica (MIRANDA, 2016).

No ano de 1967, foi declarada a nova Constituição, a qual faz questão de revelar a importância e o valor do trabalho nas condições de dignidade humana em seu artigo. 157, inciso II. Nesta legislação, havia uma tentativa de diminuir as reivindicações trabalhistas, os funcionários que não trabalhavam por não concordarem com determinadas condições eram vistos de forma hostil pela sociedade, como “indignos” (MIRANDA, 2016).

Em 1970 foi criada a Lei 5.859/72, a qual busca tratar sobre os serviços domésticos, garantindo uma proteção quanto a intangibilidade salarial, férias anuais, no qual ficou negado o desconto salarial referentes à alimentação, higiene e vestuários dos empregados (online, 2013).

Em seguida houve a substituição da Constituição de 1967 pela Constituição de 1988, que em seu artigo 1º, IV, trata o valor social do trabalho como um de seus fundamentos, trata também a livre iniciativa, e ainda neste viés reconhece como fundamental de ordem econômica, promovendo a importância em um Estado democrático de direito (online, 2011).

A partir Constituição Federal de 1988 o trabalho passou a ser visto como um valor social, levando o a fazer parte dos valores fundamentais do Estado, a CF/88 não se limitou, ao prever direitos, garantias e determinações para que os trabalhadores não sofressem qualquer tipo de proibição ou retrocesso social, e compromisso de efetivação evolucionar dos direitos (BERTOLIN; TUPIASSÚ, 2011).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ocasional vários avanços para os direitos dos trabalhadores. Alguns direitos da Consolidação das Leis Trabalhistas receberam status constitucionais, outros foram ampliados e até incluídos. Foi a Constituição de 1988 que garantiu aos trabalhadores a jornada de oito horas diárias e 44 horas semanais, aviso-prévio proporcional, a licença-maternidade e o direito de greve (online, s.d.)

Posteriormente a promulgação da Constituição Federal de 1988 foi então editado o Estatuto da Criança e Adolescente Lei nº 8.069/90, que se refere ao direito à profissionalização e à proteção no trabalho da criança e adolescente (NASCIMENTO).

Nesse Sentido, Nilson de Oliveira Nascimento assim assevera:

O Estatuto da Criança e do Adolescente estabeleceu uma profunda e radical mudança em relação ao tratamento dos menores no Brasil, disciplinando, para garantia da proteção integral das crianças e dos adolescentes, que compete à família, à sociedade e ao Estado o dever prioritário de assegurar-lhes o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade à convivência familiar e comunitária (2003, p. 68).

Sendo assim, diante da criação da Lei nº 8.069/90 Estatuto da Criança e Adolescente, a forma como era desempenhada o serviço por crianças e adolescentes no Brasil teve uma grande reviravolta, pois a partir deste ponto adquiriram garantia da proteção integral. Torna-se então, responsabilidade do Estado zelar por todos os direitos incluídos em determinada lei quanto aos direitos e garantias das crianças e adolescentes.

Após foi a Reforma Trabalhista a qual foi iniciada em 2016, a proposta legislativa não se limitaria apenas na alteração da Consolidação das Leis Trabalhistas

de 1943, tal reforma trazia consigo a justificativa de modernização das relações de trabalho, possuindo três princípios de proteção ao capital a segurança jurídica, simplificação e liberdade (LEITE, 2018).

CAPÍTULO II – A REGULAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O presente capítulo tem o objetivo de abordar o assunto referente a regulação do direito do trabalho no Brasil, apontando períodos históricos desde 1888 quando houve manifestações esparsas, passando ao segundo período da fase de oficialização em 1930, e então o terceiro momento já em 1943 da criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). E ainda possui como objetivo, apresentar como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi instituída.

Logo após, irá demonstrar quais são os princípios norteadores do Direito do Trabalho, que no total encontram-se em dez princípios essenciais. E por fim, já em seu terceiro tópico, o presente capítulo irá apresentar quais foram as principais mudanças ocorridas com a reforma da lei no ano de 2017, neste ponto abordando especificamente sobre a Lei nº 13.467/2017.

2.1 A regulação do trabalho na Consolidação das Leis do Trabalho

O Direito no Brasil foi dividido em períodos o primeiro ocorreu entre 1888 e 1930, é conhecido com a fase de manifestações esparsas. Já o segundo período foi a fase de oficialização do direito do trabalho, tem como objetivo inicial a criação do ministério do trabalho, que ocorreu em 1930; e, posteriormente, em 1943, a criação da consolidação das leis do trabalho (CLT), o principal diploma trabalhista já criado neste ramo do direito (DELGADO, 2016).

A Consolidação das Leis do Trabalho foi instituída por meio do Decreto-lei 5.452, de 10 de maio de 1943, que somente entrou em vigor em 10.11.1943, sistematizou as leis esparsas então existentes, acrescida de novos institutos criados pela comissão de juristas que a elaboraram (BEZERRA LEITE, 2020).

A Consolidação das Leis do Trabalho é a junção de vasta legislação esparsa incluindo direito individual; direito coletivo e direito processual do trabalho. Com o processo de restauração da democracia no Brasil, houve a edição de uma nova Carta Política, aprovada em 1988, onde foi alterada, em alguns aspectos, o universo jurídico das relações trabalhistas (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2018).

Dessa forma, leciona Ricardo Resende:

Nesta esteira, a chamada Reforma Trabalhista, levada a efeito pela Lei nº 13.467/2017, comprometeu décadas de ganhos sociais na área trabalhista, ao estabelecer, entre outras medidas, a possibilidade de flexibilização de diversos pontos da legislação trabalhista mediante negociação coletiva (consagrando, nestes casos, a prevalência do negociado sobre o legislado), a criação da figura do trabalhador hipossuficiente, o qual não seria merecedor da tutela estatal, e a ampliação do âmbito da autonomia da vontade individual na seara trabalhista (2020, p.2).

Nesse sentido, fica evidente que a Reforma Trabalhista de 2017 ocasionou uma enorme perda de direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo de diversos anos, visto que esta estabeleceu várias medidas, as quais foram de certa forma prejudiciais a área trabalhista.

2.2 Os princípios norteadores do Direito do Trabalho

Os princípios do direito do trabalho evoluíram de banais fontes de integração para adquirirem potência no âmbito normativo, com a chegada do pós-positivismo foi possibilitado aos princípios serem aceitos no mesmo nível das normas jurídicas, e a poderem assegurar direitos e obrigações nos diversos casos (MELO, 1993).

O direito do trabalho possui princípios próprios, reconhecidos pela doutrina e aplicados pela legislação, existem também os princípios constitucionais do trabalho, dispostos na Constituição de 1988, os quais figuram como os grandes fundamentos na regulação dos princípios oriundos do direito do trabalho (GARCIA, 2017).

2.2.1 Princípio do *In Dubio Pro Operário* ou (*In Dubio Pro Misero*)

O princípio do *In Dubio Pro Operário* denomina-se que em uma conduta trabalhista pode ser ambígua, acomodando diversas interpretações quanto a sua aplicabilidade. Seguindo este o princípio, o intérprete utilizará a interpretação mais favorável ao trabalhador (PEREIRA LEONEL, 2020).

Neste mesmo viés assevera Ana Virginia Moreira Gomes:

A regra *in dubio pro operário* constitui um critério de interpretação jurídica, conforme o qual, diante de mais de um sentido possível e razoável para a norma, o aplicador do Direito deve escolher o que seja condizente com o abrandamento da desigualdade material que caracteriza a relação de emprego (2001, p.124)

Assim sendo, segundo o consenso de diversos autores, o princípio do *In Dubio Pro Operário*, se caracteriza como a forma em que se aplica uma norma. Nesse caso segundo tal princípio, a norma é aplicada optando-se entre a forma que beneficie o trabalhador quando há um sentido ambíguo ou duvidoso, ou seja quando é possível identificar mais de um sentido na norma jurídica ou conduta do trabalhador e assim a interpretação jurídica deverá ser favorável ao empregado.

2.2.2 Princípio da Norma mais favorável

O princípio da norma mais favorável expões que, ao analisar duas ou mais normas para determinada lide, aplica -se ao caso concreto a mais favorável ao trabalhador, independentemente da sua posição na escala hierárquica (PEREIRA LEONEL, 2020).

O princípio em comento encontra-se em meio à algumas dificuldades no âmbito o jurídico no que diz respeito a cláusulas previstas em convenções e acordo coletivos de trabalho. Por essa razão há a necessidade de estabelecer duas teorias para justificar os critérios (BEZERRA LEITE, 2018).

2.2.2.1 Teoria da Acumulação

A teoria da acumulação trata da aplicação das normas jurídicas ao trabalhador, no qual o operador do direito somara as vantagens resultantes de várias normas, artigos e cláusulas, buscando deste modo o acúmulo dos preceitos favoráveis ao trabalhador (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2018).

A teoria da acumulação atrita com a principiante redação do art. 620 da CLT, dada pela Lei 13.467/2017, que estabelece que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (BEZERRA LEITE, 2018).

2.2.2.2 Teoria do Conglobamento

De acordo com os autores Jorge Neto e Jouberto Cavalcante, na teoria do congloramento, os procedimentos de análise não dependem de um fracionamento de regras jurídicas, mas sim busca adotar uma comparação de textos jurídicos, buscando apenas um que seja favorável ao trabalhador no seu conjunto (2018).

Na conjunção de um conflito que verse sobre o estabelecido na Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo ou outro instrumento normativo deverá prevalecer aquele que for mais favorável ao empregado, em seu conjunto ou em sua totalidade, desta forma não haver fracionamento (ONLINE, 2019).

2.2.3 Princípio da Irredutibilidade Salarial

Este princípio faz referência tão somente ao valor nominal do salário do trabalhador, proibindo que o empregador diminua o valor “numérico” que paga a seus funcionários. Porém, tal princípio não tem caráter absoluto. De acordo com a própria

Constituição Federal o trabalhador pode sofrer redução salarial mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (RENZETTI ROGÉRIO, 2018).

Mencione-se a previsão de irredutibilidade salarial presente na Constituição Federal:

Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo[...];(BRASIL,1988).

Assim sendo, é vero que o princípio da Irredutibilidade Salarial se demonstra como o princípio que protege o salário do trabalhador, de modo que, não é permitindo que o empregador tenha o poder de reduzir tal salário por livre espontânea vontade. Apesar disso, tal característica não é irrefutável, visto que a Constituição Federal prevê que diante de acordo ou convenção coletiva de trabalho, se torne possível a redução salarial do empregado.

2.2.4 Princípio da Primazia da Realidade

Referido princípio norteia-se pelo núcleo protetivo de acordo que a realidade dos fatos prevalecendo sobre quaisquer cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. Esse princípio aplica-se tanto a favor quanto contra o empregado (LUCIANO MARTINEZ, 2018).

Com base nesse preceito, no momento em que houver um conflito entre a verdade real e a verdade formal, prevalecerá a verdade real. Neste sentido, quando o vínculo empregatício não condizer com a realidade dos fatos, esta deverá prevalecer, levando em consideração a hipossuficiência do trabalhador e o estado de subordinação relativo ao contrato de trabalho (PEREIRA LEONE, 2020).

2.2.5 Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas

As eventuais regras a este princípio, são obrigatórias pois há uma proibição no que refere-se a autonomia das partes em modificar as cláusulas contratuais do contrato de trabalho, a exemplo disto, são as partes não permitirem a

mudança na natureza do pagamento das horas extras, visto que essa parcela possui natureza salarial, não admitindo-se ser paga a título indenizatório (CORREIA HENRIQUE, 2017).

2.2.6 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

O princípio da continuidade da relação de emprego, estabelece que o contrato de trabalho em regra deve ser firmado por tempo indeterminado, visando neste sentido uma a maior duração possível para vigência contratual, visto que o referido princípio constitui sustentação para instituto de estabilidade (BEZERRA LEITE, 2019).

Em virtude da continuidade, é importante ressaltar que a frequência de na prestação d serviços, presume-se a relação de emprego, devendo ser comprovada pelo tomador dos serviços o ônus de ser formulado um contrato de trabalho em sentido amplo (MARTINEZ LUCIANO, 2018).

2.2.7 Princípio da Razoabilidade

O princípio da razoabilidade tem aplicação específica, principalmente nas situações fáticas que acontece ordinariamente, não é compreensível presumir verdadeira a alegação do empregador no sentido de que o empregado tenha abandonado o emprego ou solicitado a sua demissão, dito isto, cabe ao empregador o ônus de provar tais fatos (BEZERRA LEITE, 2018).

2.2.8 Princípio da Boa-Fé

O princípio da boa-fé é decorrente da conjectura ética a qual deve se impor nas relações jurídicas em geral, principalmente as derivadas de natureza trabalhista, tendo em vista a função tutelar do direito do trabalho. Visto que há condições e obrigação recíprocas das partes, durante e após a extinção do contrato de trabalho (BEZERRA LEITE, 2018).

2.3 As principais mudanças com a reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017, famigerada como reforma trabalhista, foi ratificada no dia 13 de julho, pelo presidente Michel Temer, sem vetos. A nova consolidação muda mais de 100 pontos, principalmente para antepor o acordado sobre o legislado, além de uma série de procedimentos na Justiça do Trabalho (ONLINE, 2017).

Reforma Trabalhista, engloba mudanças significativas nos direitos dos trabalhadores, quanto nas normas processuais da Justiça do Trabalho e nos princípios sindicais. É inquestionável dizer que a legislação trabalhista estava antiquada em diversos aspectos, uma vez que a primeira legislação que disciplinava sobre os direitos trabalhista se sucedeu na década de 1940 (GLEICE; WEIGAND NETO, 2018).

2.3.1 Fim da contribuição sindical obrigatória

A Lei 13.467/2017, alterou drasticamente e a natureza jurídica da cooperação sindical, na medida em que esta deixou de ser obrigatória e passou a ser facultativa para os constituintes das categorias profissionais ou econômicas, bem como para os integrantes das diversas categorias profissionais (BEZERRA LEITE, 2019).

Não há mais a obrigatoriedade da contribuição sindical, salvo se esta contribuição for autorização do empregado para o empregador descontá-la na folha de salários. Contudo em outros termos, qualquer desconto salarial destinado ao sindicato da categoria profissional deverá conter de prévia autorização, por escrito, do empregado (BEZERRA LEITE, 2020).

2.3.2 Prática do contrato intermitente

Em consonância com o art. 443 da CLT, menciona-se que com a prática intermitente do contrato de trabalho a prestação de serviços e subordinação, não possui caráter contínuo, ocorrendo com revezamento de períodos de prestação de serviços e de inatividade, em determinadas horas, dias ou meses, sem ter em conta o do tipo de atividade exercida pelo empregado e do empregador, no enteando a

exceto unicamente para os aeronautas, por estarem eles regidos por legislação própria (LUCIANO MARTINEZ, 2018).

Assevera César Reinaldo Offa Basile, acerca das férias no contrato intermitente.

Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente (CLT, art. 452-D, introduzido pela MP n. 808/2017), (2018, p. 58).

Neste sentido, a doutrina brasileira ensina que, a Reforma Trabalhista do ano de 2017, mudou de forma grandiosa o cenário do âmbito trabalhista, impactando não só o trabalhador comum, mas também todo o âmbito jurídico trabalhista, seja na legislação ou mesmo nos procedimentos da justiça do trabalho.

2.3.3 Teletrabalho/home office

Vale pontuar que o teletrabalho não se limita somente ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. O teletrabalho ocorre em ambiente virtual, o qual é situado no espaço, não se alterando, à vista disto, a determinação de localidade, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço (BEZERRA LEITE, 2018).

César Reinaldo Offa Basile aduz que:

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado (CLT, art. 75-C). A expressão “constar” conduz à formalidade de um contrato escrito para a modalidade de teletrabalho, de tal sorte que recairá sempre sobre o empregador o ônus de provar toda e qualquer condição de trabalho (incluindo as atividades convencionadas) na hipótese de inexistência ou não apresentação do instrumento contratual correspondente (2018, p.48).

Assim sendo, de acordo com a doutrina o teletrabalho é literalmente o trabalho a distância, seja ele exercido no próprio domicílio do trabalhador o mesmo em qualquer outro lugar. No entanto a característica de teletrabalho é necessária que conste expressamente no contrato de trabalho, de forma que, o ônus probatório da existência de vínculo trabalhista com o empregado é de responsabilidade específica do empregador.

2.3.4 Jornada de trabalho e banco de horas

O banco de horas autoriza o empregador a exigir do empregado a prestação de jornada suplementar até o limite máximo de dez horas diárias, sem, por conta disso, gerar retribuição de qualquer natureza. As horas excedentes da jornada legal ou convencional são, então, lançadas num “banco” e ali acumuladas com o fim especial de, num futuro serem trocadas por folgas compensatórias (MARTINEZ LUCIANO, 2018).

De toda a sorte, parece-nos que o banco de horas, por ter característica que transcende ao interesse meramente individual, só pode ser validamente implantado por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Noutro falar, não vale o acordo individual para instituir banco de horas (BEZERRA LEITE, 2020).

2.3.5 Férias Fracionadas

O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, art. 452-A, introduzido pela MP n. 808/2017). Nesse caso, entende-se que o acordo entre as partes decorre do fracionamento, exceção à regra de concessão integral do período de férias, não sendo extensível à escolha do período, que continuaria sendo do empregado (BASILE OFFA, 2018).

Dessa forma, elucida Mauricio Godinho Delgado:

A lei alterou alguns desses pontos normativos da CLT, de maneira a permitir o fracionamento da fruição das férias individuais “em até três períodos”, desde que “haja concordância com o empregado” (novo texto do §1º do art. 134, da CLT). Para a nova regra, um desses períodos “não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos (2016, p. 124)

Neste sentido, torna-se evidente que a reforma Trabalhista de 2017, alterou também a forma com a qual é aplicado o direito do empregado de usufruir de suas férias anuais, permitindo assim que por consentimento do empregado seu período de férias seja dividido em até o máximo de três. Ademais, um desses períodos deve ser de 14 dias seguidos, não podendo ser inferior, enquanto que os outros dois períodos devem ser de 5 dias, também não podendo ser inferiores.

2.3.6 Descanso para Amamentação

A atual legislação trabalhista passou a permitir expressamente em seu artigo 396 da CLT o intervalo à amamentação onde define o período trazendo a possibilidade de acordo entre empregada e o seu empregador, sem intervenção do sindicato, e atendendo à conveniência de ambos (RENEWICK MAGANO, 2017).

Os autores Gleice e Weigand Neto, destaca que:

Destaca-se que, com a reforma, tais períodos podem ser flexibilizados por meio de acordo individual entre a mulher e o empregador, em que seja previsto o ajuste de que a empregada deixe o serviço uma hora mais cedo, o que, na prática, sempre foi muito comum (porém, informalmente ajustado), em razão da dificuldade de se locarem até onde estava o bebê para amamentá-lo, no curto período de meia hora (2018, p. 110).

Assim sendo, segundo a doutrina o descanso para a amamentação possui características complexas, tais estas que vão desde o direito da mulher de amamentar o seu filho até os seis meses ou mais a depender do critério do médico, ocasionando a interrupção do contrato de trabalho que deve ser em dois períodos de trinta minutos ou acordo entre empregado e empregador por uma hora, até a consequência de indenização que deverá ser paga pelo empregador caso este não cumpra norma presente na CLT.

CAPÍTULO III – PROTEÇÃO LEGAL AO DIREITO À AMAMENTAÇÃO

O presente capítulo tem como objetivo, aborda sobre o direito à amamentação, trazendo a importância de ser garantido, visto que a amamentação é essencial para a saúde da mulher e à proteção da criança, além disso, o direito a amamentação está previsto na Constituição Federal como um direito fundamental, devendo ser garantido desde os primeiros dias de vida da criança.

No mais, possui o objetivo de apresentar como procedeu o Direito à Amamentação após a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), dentre várias modificações na nova CLT, houve a redução da jornada de trabalho para as mães com filhos de até 6 (seis) meses de idade em fase de amamentação, até mesmo após encerrada licença maternidade.

Por fim, enfatiza que a amamentação, é a melhor maneira de proporcionar o alimento ideal para o crescimento saudável e o desenvolvimento dos recém-nascidos. O Estatuto da Criança e do adolescente (ECA) e o Código de Defesa do Consumidor (CDC), trazem em seus artigos, o direito da criança a amamentação e a comercialização de alimentos a ela destinados.

3.1 Direito à amamentação como um direito fundamental

A amamentação constitui uma das dimensões fundamentais do cuidado à saúde da mulher e da proteção da criança que demandam a integração de duas instâncias: família e estado. As famílias possuem estruturas organizacionais diversificadas que necessitam ser consideradas de forma integral de modo a assegurar-lhes meios de inclusão social no interior das relações sociais. Embora estejam à amamentação na órbita do cuidado nomeadamente familiar, outras dimensões, agregam suas forças, seja de ordem da solidariedade, seja de ordem legislativa e das políticas públicas (LIMA; LEÃO; ALCÂNTARA, 2014).

Neste sentido aduz a autora Marcia Cristina Naves Ananias.

O aleitamento materno é exclusivo nos primeiros meses de vida da criança é de vital importância para seu desenvolvimento sadio, pois além de ser o mais completo alimento para o bebê, o leite materno atua como agente imunizador, desenvolvendo também a criança psicologicamente, e, operacionalmente, tem a vantagem de ter uma técnica relativamente simples, sendo de baixo custo financeiro; para a mãe, a amamentação a protege contra o câncer mamário e ovariano, auxilia na involução uterina, retarda a volta da fertilidade, além do fato, obviamente, de otimizar o seu papel de mãe (2016, pág. 08).

Deste modo, o alimento materno é extremamente necessário nos primeiros meses de vida da criança, visto que, é o alimento mais complexo para o crescimento de sua saúde, tanto corpórea como mental, além disso, garante que a mãe tenha contato necessário com seu bebê, porque a amamentação também a imuniza contra vários tipos de malefícios e enfermidades.

Além de marcada por aspectos de natureza fisiológica, a amamentação é condicionada por dimensões socioculturais, tratando-se, portanto, de um ato impregnado de determinantes que resultam das condições concretas de vida. A família integra tais condições sendo mais bem retratada através da metáfora da rede do que por meio da ideia de estrutura, extremamente rígida e padronizada (LIMA; LEÃO; ALCÂNTARA, 2014).

A Constituição Federal de 1988, mais especificadamente em seu Artigo 227 e posteriormente no artigo 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente prevê expressamente o direito fundamental à alimentação das crianças e do adolescente. Para tanto, cumpre informar que no caso do bebê recém-nascido a forma de alimentação mais adequada para um desenvolvimento saudável é a amamentação (VILAS-BÔAS, 2020).

De acordo com Azevedo (2016), a amamentação sempre foi objeto de interesse de diversas áreas do conhecimento, mobilizando grupos sociais diversos, no sentido de divulgá-la e incentivá-la, pois esse direito deve ser válido e executado. Vale salientar que a razão principal desta preocupação é pelo fato de ser um dos processos que integram três dimensões da natureza humana, a biológica, psíquica e social.

Ocupando o lugar de núcleo de proteção, a família é muito mais que DNA, família é espírito e o laço que a une não pode ser desfeito. Quando se tem um bebê, Vilas-Bôas (2020) especifica que este tem seus direitos fundamentais, o qual envolve a alimentar-se e conseqüentemente se a forma mais adequada é a amamentação, o bebê tem direito a amamentação e essa somente não poderá ocorrer quando, colocar por algum motivo em risco à criança.

Nesse aspecto, a Organização Mundial de Saúde e o Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef) recomendam que todos os bebês sejam amamentados com leite materno exclusivamente até o sexto mês de vida; depois

disso o aleitamento materno deve ser completado com outros alimentos até 2 (dois) anos ou mais (AZEVEDO, 2016).

A amamentação é uma das dimensões de cuidado contínuo, cuja natureza intimamente familiar não pode ser suprida pela atuação do Estado. Por isso, o poder público deve garantir proteção à família, a qual desempenha papel central na dinâmica de proteção da criança, o ECA (Estatuto da Criança e Adolescente) prevê expressamente que é dever da sociedade, da família e do poder público, com absoluta prioridade, o direito à alimentação, e esse direito não pode ser suprimido por qualquer regulamentação ou norma interna (OLIVEIRA, 2018).

Assim, faz-se importante salientar sobre a necessidade do esforço conjunto, família-sociedade-Estado, no sentido não somente de elaboração de normatização para proteção e adequação à prática da amamentação. É nesse sentido que se ressalta que esse direito da criança ultrapassa os limites protetores da lei (AZEVEDO, 2016).

Nesse sentido, o autor Oliveira explica que:

É importante destacar que a amamentação, além de ser extremamente saudável para o bebê, cria um vínculo de afeto e carinho entre a mãe e o filho em toda plenitude da maternidade. É um ato perfeitamente natural e que não ofende os bons costumes de qualquer sociedade. O Código de Defesa do Consumidor não tem nenhum dispositivo específico sobre o direito à amamentação, mas isso não quer dizer que a prática possa ser proibida pelos estabelecimentos. Já o Estatuto da Criança e do Adolescente prevê que a criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana (2018, *online*).

Assim sendo, o autor Oliveira também defende que a amamentação é fundamental para a saúde do bebê ou mesmo de sua genitora, visto que, é um fato completamente natural que acontece universalmente na sociedade. Além disso, explica que não há leis específicas no CDC referente ao direito à amamentação, no entanto, tais direito estão estabelecidos no ECA.

Para tanto, segundo o autor acima aduzido, este direito não podem lhes causar prejuízo da proteção integral de que se trata a lei, assegurando-lhes, desta forma ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim e lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade (OLIVEIRA, 2018).

3.2 O direito à amamentação após a reforma trabalhista

Toda criança tem direito à amamentação e o momento após o término da licença maternidade é um ponto de extrema mudança na vida da mãe e bebê. A amamentação exclusiva é fundamental até pelo menos o 6º mês de vida e a fim de fazer valer esse direito, foi criada a lei trabalhista para assegurar os benefícios de quem amamenta e principalmente de quem é amamentado (PATRICIA, 2016).

Houve modificações advindas da Reforma Trabalhista, dada à publicação da Lei n.º 13.467/2017, as quais trouxeram inovações quanto à proteção da maternidade na forma do exposto no artigo 396 da consolidação das Leis do Trabalho e seus parágrafos, garantindo períodos especiais de amamentação durante a jornada de trabalho (MOREIRA, 2020).

Moreira (2020) aduz que se estendeu o direito ao intervalo de amamentação inclusive advindo de adoção, com até 6 (seis) meses de idade, a genitora terá 2 (dois) intervalos de descanso especiais de meia hora cada, tal direito não necessita de comprovação visto que, e aconselhado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o aleitamento materno, até no mínimo os seis meses de idade da criança.

Como na maioria dos casos esse intervalo da licença amamentação não é possível devido à logística. Porém, para fazer valer esse direito, à empresa acaba dispensando a mãe uma hora mais cedo do expediente ou permitindo que ela ingresse uma hora mais tarde para cumprir esse direito e aí existe uma redução de jornada de trabalho para a licença amamentação se cumprir (PATRICIA, 2016).

É coerente que o intervalo para amamentação deve ser acordado entre a empresa e a empregada, observando alguns requisitos, visto que esses períodos especiais, de forma alguma, se confundem com períodos de repouso e de alimentação, visto que trata de norma de ordem pública e tem base no melhor interesse da criança, resguardando o direito à vida e, ainda, para manutenção do convívio com a mãe (MOREIRA, 2020).

O período de 30 minutos unidos teoricamente daria 15 dias corridos a mais na licença maternidade para a mamãe. No entanto, algumas empresas concedem a empregada duas semanas a mais de licença entendendo a situação da colaboradora e fazendo se cumprir a lei, contudo somente em casos de onde o bebe necessita ficar internado e tudo com a comprovação de um atestado a empresa fica obrigada a conceder os 15 dias a mais de licença amamentação (PATRICIA, 2016).

Nesse aspecto, a Magna Carta apresenta como um dos fundamentos da República a dignidade da pessoa humana, além de especificar como um direito social a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (MOREIRA, 2020).

Devem ser especificados que a empresa não tem reembolso do SUS para os 15 dias de licença amamentação. Normalmente a mulher recebe um auxílio durante a licença, essa que são reembolsados a empresa. Já na licença amamentação de 15 dias não são reembolsados e a empresa arca com os custos (PATRICIA, 2016).

O direito a amamentação, como exposto, é assegurado por lei e pensando nessa seguridade e dignidade para execução do ato, o artigo 9º do Estatuto da Criança e do Adolescente, que assenta a responsabilidade do Poder Público, das instituições e dos empregadores em garantir “condições adequadas ao aleitamento materno, inclusive aos filhos de mães submetidas a medida privativa de liberdade” (MOREIRA, 2020).

O leite materno é essencial para a criança, por proporcionar nutrientes para o crescimento e desenvolvimento saudáveis. Nos primeiros 6 (seis) meses de

vida, as mães devem amamentar de modo exclusivo, sem oferecer água, chás ou qualquer outro alimento e a partir de aí ser introduzido os alimentos complementares e mantido o aleitamento por dois anos de idade ou mais (SANTIAGO; RICARDINO; VIEIRA, 2020).

Para as mães que trabalham fora amamentar a referida deve ter intervalos para exercer tal ato e havendo violação do direito de intervalo para a empregada que amamenta seu filho, não sendo concedidos os descansos legais para essa finalidade específica, a jurisprudência entende que são devidas horas extras do período, aplicando, por analogia, os mesmos efeitos previstos no artigo 71, § 4º, da CLT e na Súmula 343 do Tribunal superior do Trabalho (MOREIRA, 2020).

No tocante ao posicionamento da 1ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, tem-se o seguinte acórdão:

RECURSO DE REVISTA. INTERVALO DESTINADO À AMAMENTAÇÃO. NÃO CONCESSÃO. DIREITO AO PAGAMENTO DO PERÍODO CORRESPONDENTE COMO HORAS EXTRAS. O "caput" do art. 396 da CLT, norma inserta no capítulo da proteção do trabalho da mulher, especificamente na seção da proteção à maternidade, ao estabelecer que, durante a jornada de trabalho, a mulher terá direito a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentar o próprio filho, até que ele complete seis meses de idade, não condiciona o direito ao intervalo destinado à amamentação à demonstração pela mãe da necessidade de continuar amamentando após o seu retorno ao trabalho, máxime porque a amamentação não se restringe ao ato de amamentar com o leite materno, abrangendo o ato de alimentar o recém-nascido, propiciando-lhe um desenvolvimento saudável. A não concessão do intervalo para amamentação assegura à empregada o direito ao pagamento do referido intervalo como horas extras, por aplicação analógica do art. 71, § 4º, da CLT. Precedentes. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido (RR-689200-82.2008.5.12.0016, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 18/08/2017).

Desse modo, levando em consideração o posicionamento do TST, deverá ser garantido o direito ao pagamento de horas extras no intervalo da empregada, quando neste caso o seu empregador ceder apenas o horário de descanso diário de sua empregada como se fosse o mesmo intervalo destinado a amamentação, observa-se que esse intervalo existe diariamente e independente, ou seja, não caracteriza intervalo para amamentação, sendo assim deverá ser pago horas extras.

É necessário ainda apontar qual o posicionamento do TST quanto o dano moral cometido pela ausência de intervalo para amamentação, dito isto, segue a seguinte ementa da 2ª Turma do TST:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. NORMA COLETIVA. DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. RECURSO DE REVISTA ADMITIDO PARCIALMENTE. MATÉRIAS NÃO IMPUGNADAS POR MEIO DE INTERPOSIÇÃO DE AGRAVO DE INSTRUMENTO. PRECLUSÃO[...]. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. AUSÊNCIA DO INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO. DEVIDA. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que a inexistência do intervalo para amamentação renega tanto à empregada como ao recém-nascido o direito à preservação da dignidade e ainda viola a garantia instituída para assegurar a correta alimentação do bebê nos seus primeiros meses de vida, o que se configura sim, atitude ilícita do empregador e, por conseguinte, enseja o pagamento de indenização por danos morais. Precedentes. Recurso de revista não conhecido (RR-11043-63.2016.5.03.0001, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 25/05/2018).

Neste viés e de acordo com o entendimento da 2ª Turma do TST, fica configurada atitude ilícita do empregador quando este violar a garantia estendida a mãe e sua criança, tal atitude se caracteriza quando o empregador rejeitar o direito de intervalo presente no art. 396 da CLT a sua empregada, por fim, ainda institui o pagamento de indenização por danos morais.

3.3 Análise sobre a proteção legal ao direito à amamentação

A Constituição Federal garante à mulher que trabalha fora do lar à licença maternidade e o direito à garantia no emprego à gestante e durante o período de lactação. Garantido também na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o direito à creche para que a mulher possa amamentar seu filho, bem como durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentar a criança (HECK, 2011).

A amamentação, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), é a melhor maneira de proporcionar o alimento ideal para o crescimento saudável e o

desenvolvimento dos recém-nascidos. Nesse sentido, o Ministério da Saúde (MS) ressalta o efeito protetor do leite materno contra a mortalidade infantil, advertindo que, quão mais cedo se inicia a amamentação e maior for seu período, maior a proteção à saúde da criança (LIMA; LEÃO; ALCÂNTARA, 2014).

Para tanto, o Estatuto da Criança e do adolescente (ECA) e o Código de Defesa do Consumidor (CDC), como legislação correlata, contemplam, em diversos artigos, o direito da criança a amamentar e a comercialização de alimentos a ela destinados. Em cumprimento às normas constitucionais e legais de proteção ao aleitamento materno, o Ministério da Saúde por seus diversos órgãos a Agência Nacional de vigilância Sanitária vem ao longo do tempo aperfeiçoando métodos e condutas, com instrumentos próprios (HECK, 2011).

Seguindo esse aspecto, um dos principais avanços da CF/88 é o reconhecimento do direito fundamental à saúde (art. 6º e 196), que até então contava com uma proteção jurídica indireta e limitada, em termos constitucionais. Apesar de o ordenamento jurídico brasileiro contar, até o momento, com arcabouço de normas sobre vigilância sanitária, controle de drogas e medicamentos, este não tinha o caráter universal, integral e prestacional, com vistas à promoção da saúde (LIMA; LEÃO; ALCÂNTARA, 2014).

A fim de assegurar e fazer valer esse direito, o Brasil assinou a Declaração Innocenti, Código de conduta, em 1º de agosto de 1990, na Itália, durante Encontro internacional que reuniu grupos de Formuladores de políticas de saúde de governos agências bilateral e da Organização das Nações Unidas (ONU), para a proteção e incentivo ao aleitamento materno (HECK, 2011).

Para além dos benefícios à saúde da criança, têm-se discutido os efeitos positivos da amamentação, tanto na melhor resolução do puerpério, ao acionar o sistema hormonal a atuar no fortalecimento do aparelho reprodutor feminino na proteção contra o câncer de mama e de ovário na mulher, quanto na promoção do vínculo afetivo entre mãe e filho, por força do aleitamento materno (LIMA; LEÃO; ALCÂNTARA, 2014).

Nesse sentido, Heck (2011) afirma que:

A empregada gestante é assegurada licença de 120 dias consecutivos, sem prejuízo do emprego e da remuneração, podendo ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica (Constituição Federal, art. 7º, XVIII). Em relação à garantia do emprego, é vedada dispensa arbitrária ou sem justa causa da mulher trabalhadora durante o período de gestação e lactação, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (ato das disposições constitucionais transitórias, art. 10, II, b). Para a creche, todo estabelecimento que empregue mais de trinta mulheres com mais de 16 anos de idade deverá ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação. Essa exigência poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou provadas como SEI, SESC, LBA, ou entidades sindicais. (CLT, art. 389, parágrafos 1º e 2º) (*online*).

Desse modo, Heck elenca diversos direitos adquiridos pela mulher, previsto na Constituição Federal, art. 7º, XVIII e CLT, art. 389, parágrafos 1º e 2º, tais como: licença de 120 dias consecutivos, vedada dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante, local apropriado sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.

Apesar de ser um direito assegurado em lei, este é um tema complexo, com desdobramentos na relação entre indivíduos e na relação destes com a sociedade e o Estado. Na esfera privada, a amamentação envolve necessariamente dois direitos: a nutriz e a criança. Já em relação a esfera política, estabelece uma relação jurídica bilateral atributiva entre mãe e criança, de um lado e Estado e a sociedade, de outro (LIMA; LEÃO; ALCÂNTARA, 2014).

Contudo, fica obrigada a sociedade de se abster de quaisquer atos de discriminação ou violência (em sentido amplo) que possa tolher em alguma medida a opção da lactante em amamentar, seja no seu local de trabalho, em sua residência ou em espaços públicos (LIMA; LEÃO; ALCÂNTARA, 2014).

CONCLUSÃO

Esta monografia teve como seu principal objetivo indagar e esclarecer como se desenvolveu a proteção do direito à amamentação, e ainda apresentar qual o entendimento presente dentro do Tribunal Superior do Trabalho sobre este determinado assunto.

Nesse sentido, se tornou importante aprofundar em como surgiu o trabalho no mundo, este que foi possível ser identificado em cinco regimes de trabalho: primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista. Também se tornou necessário definir como se deu a evolução histórica do direito do trabalho no Brasil, abordando desde a antiguidade até os tempos atuais, especificamente até a criação da Organização Internacional do Trabalho, assim como, posteriormente a esse período.

Foi extremamente importante esclarecer pontos específicos quanto a regulação na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), dos quais destacam-se os princípios norteadores do direito trabalho, reconhecidos tanto na Constituição Federal de 1988 (CF/88), como em doutrinas, de modo que, tais princípios possuem como objetivo o amparo aos trabalhadores.

Seguindo neste sentido, quanto aos princípios, foi dado ênfase especial na análise daqueles que se julgaram mais convenientes ao tema do trabalho, quais sejam: o Princípio do In Dubio Pro Operário, o qual considera a ambiguidade da relação trabalhista, trazendo consigo diversas interpretações ao caso devendo ser utilizado o que for mais favorável ao trabalhador, o Princípio da Norma Mais Favorável que traz consigo a possibilidade de ser utilizado a norma jurídica mais favorável ao trabalhador para resolução da lide, o Princípio da Irredutibilidade Salarial veda a redução salarial por livre vontade do empregador, sendo permitida somente através de acordo ou convenção coletiva, o Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas que pondera a vedação das partes em alterar as cláusulas contratuais na relação de trabalho, o Princípio Continuidade da Relação de Emprego determina que o contrato de trabalho, deve ser firmado em regra, por tempo indeterminado, objetivando uma maior vigência contratual e o Princípio da Boa-Fé que deve ser imposto nas relações jurídicas.

Ainda no capítulo em comento, foi necessário abordar sobre algumas mudanças advindas com a reforma trabalhista Lei 13.465/2017, que são elas, o Fim da Contribuição Sindical, Prática do Contrato Intermitente, Teletrabalho/Home-Office, Jornada de Trabalho e Banco de Horas, Férias Fracionadas é o Descanso à Amamentação que é o tema apontado neste trabalho, visto que são inúmeras as vantagens do aleitamento materno, devendo ser exclusivo é preconizado até o sexto mês de vida.

Em relação ao direito do trabalhado, a reforma trabalhista, revolucionou-se ao trazer maior proteção ao direito à amamentação para mães com filhos de 06 (seis) meses de vida, este direito estende-se também para os filhos advindos de adoção, a Lei nº 13.467/2017, trouxe o intervalo intrajornada para amamentação, visto que o leite materno é essencial, por proporcionar o crescimento e desenvolvimento saudável a criança.

Em seu principal e último capítulo, a presente monografia ocupou se em estabelecer com base na legislação os direitos previstos legais que servem de amparo para a genitora e seu filho.

Urge pontuar que, o direito a amamentação possui proteção, na Constituição Federal de 1988 visto que, tal direito trouxe inovação ao seu sistema normativo, ao enunciar expressamente a amamentação como direito fundamental, estando previsto também na Consolidação das Leis Trabalhistas e na Estatuto da Criança e do Adolescente como sendo de direito da criança a amamentação, e com previsão na Declaração Innoceti, assinada pelo Brasil, visando o incentivo ao aleitamento materno.

Conforme previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, o intervalo à amamentação deve ser em forma de dois descansos especiais ao dias, cada um com a durabilidade de 30 (trinta) minutos, o referido direito visa tanto a saúde da criança quanto da sua genitora, contudo em casos onde o bebe ficar internado, este período pode ser estendido por 15 (quinze) dias corridos a mais na licença-maternidade, no mais, conforme foi explanado na presente monografia, com entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, em casos de violação por parte do empregador no descanso legal para à amamentar, será devida as horas extras referente a este período à colaboradora.

A conclusão retirada na presente monografia foi que, sistema brasileiro buscou proteger, de forma transversal o direito à amamentação, visto que ele foi desenvolvido através de um sistema de proteção universal, como direito fundamental, com proteção a mulher em labor e a maternidade como um todo, reconhecendo o direito a saúde e a alimentação da criança e da mãe.

Por fim merece bastante destaque, pois é um tema recorrente na justiça brasileira, devido ao grande número de casos de mulheres gestantes e lactantes que buscam a esfera trabalhista para que se resolva um conflito entre empregado e empregador, onde, a parte empregada decide levar a lide a disposição da justiça quando seus direitos são obstruídos pelo empregador.

Portanto, diante de todas as informações levantadas neste trabalho se concluir que, o ato de amamentar deve ser cultivado, por intermédio dos meios de comunicação e da experiência positiva de mulheres que amamentam, devendo

basear-se em campanhas direcionadas não só a mulher-nutriz, mas a toda comunidade, desenvolvendo também ações educacionais voltada à conscientização quanto à importância do aleitamento materno, com efetiva participação das mulheres e dos profissionais da saúde, alertando da necessidade de assegurar a puérpera a tranquilidade de vivenciar seu período pós-parto.

REFERÊNCIAS

Anos 1970 foram a década que reconheceu os direitos do empregado doméstico. **Correio Braziliense**. 01/05/2013. Disponível em: https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/economia/2013/05/01/internas_economia,363760/anos-1970-foram-a-decada-que-reconheceu-os-direitos-do-empregado-domestico.shtml. Acesso em 07/08/2020.

AZEVEDO Evandro. **Amamentar um Filho é um Direito que Ultrapassa os Limites da Lei**. Disponível em: <<https://tabelionatos.wordpress.com/2016/08/17/amamentar-um-filho-e-um-direito-que-ultrapassa-os-limites-da-lei/>>. Online, 2016. Acesso em: 07/11/2020.

BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira, **Manual de direito do trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 2000.

BARROS, Mariana Dorileo. **Os Impactos Do Trabalho Escravo Contemporâneo No Meio Ambiente do Trabalho**. Disponível em: <http://www.direitocivilcontemporaneo.com/wpcontent/uploads/2016/05/BARROS-Marina-Dorileo.-Os-impactos-do-Trabalho-Escravo-Contemporaneo-no-Meio-Ambiente-do-Trabalho.pdf>. Acesso em 01/06/2020.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; TUPIASSÚ, Alessandra de Cássia Fonseca Tourinho. **Os Direitos Sociais Trabalhistas como Direitos Fundamentais na Constituição de 1988, sua eficácia e a proibição do retrocesso social**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-88/os-direitos-sociais-trabalhistas-como-direitos-fundamentais-na-constituicao-de-1988-sua-eficacia-e-a-proibicao-do-retrocesso-social/>. Acesso 08/06/2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Constituição de 1988 Consolidou Direitos dos Trabalhadores.** Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores. Acesso 08/06/2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas.** 13. ed. São Paulo: Editora Métodos

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal:** Centro Gráfico, 1988

BRASIL. **Temer Sanciona Reforma Trabalhista e Afirma Manter Direitos Constitucionais.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-13/temer-sanciona-reforma-trabalhista-afirma-seguir-constituicao>. Acesso em 27/08/2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-11043-63.2016.5.03.0001** – Recurso de Revista - 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann - 12/11/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-689200-82.2008.5.12.0016** – Recurso de Revista - 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa - 12/11/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

BRESCIANI, Glauco. **A importância da Organização Internacional do Trabalho no Sistema Internacional dos Direitos Humanos e as influências no Direito do Trabalho brasileiro.** Disponível em: <http://www.magistradotrabalhista.com.br/2016/07/a-importancia-da-oit-no-sistema.html>. Acesso 08/06/2020.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para os Concursos do TRT e MPU. 10. ed. rev. atual. e ampl.** – Salvador: Editora. JusPodivm, 2017

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 12. ed. São Paulo: Editora. LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15. ed. São Paulo: Editora: LTr, 2016.

FERNANDES, Claudio. **Consolidação das Leis Trabalhistas na Era Vargas.** Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/consolidacao-das-leis-trabalhistas-na-era-vargas.htm>. Acesso 08/06/2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** – 11ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Editora: Forense, 2017.

Gleice, Weigand Neto, Rodolfo e Domingues de S. **Reforma Trabalhista: Impacto no Cotidiano das Empresas, 1ª edição.** Editora Trevisan, 2018.

GOMES, Ana Virginia Moreira. **A Aplicação do Princípio Protetor no Direito do Trabalho,** Editora LTr 2001.

HECK, Roberto. **O Direito de Amamentar e de Ser Amamentado**. Disponível em: <<http://www.aleitamento.com/direitos/conteudo.asp?cod=1242>>. Online, 2011. Acesso em: 03 nov. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso e Direito do Trabalho**, 9 ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2018.

Leone, P. **Prática Jurídica - Trabalhista**: Editora Saraiva, 2020.

LIMA, Isabel Maria Sampaio Oliveira; LEÃO, Thiago Marques; ALCÂNTARA, Miriã Alves Ramos. **Proteção Legal à Amamentação, na Perspectiva da Responsabilidade da Família e do Estado no Brasil**. São Paulo, v. 14, n. 3, p. 66-90, nov. 2013/ fev 2014.

MANFREDI, Silvia Maria. **Trabalho, Qualificação e Competência Profissional - das Dimensões Conceituais e Políticas**. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010173301998000300002. Acesso em 30/05/2020.

Marcia Cristina Naves Ananias, **Revista dos Tribunais: Amamentação – Um Direito que Ultrapassa os Limites da Lei**. RT Vol.967 (maio 2016). Disponível em http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RTrib_n.967.10.PDF. Online, 2016. Acesso em 11 nov. 2020.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo**. – 5ª. ed. – São Paulo: Malheiros, 1993.

MIRANDA, Agenor Gabriel Chaves. **O Direito do Trabalho na Ditadura Civil-Militar**. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/47494/o-direito-do-trabalho-na-ditadura-civil-militar>. Acesso em 05/06/2010.

MOREIRA, Helen. **Reforma trabalhista: Amamentação Durante o Horário de Trabalho**. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/amamentacao-durante-o-horario-de-trabalho/>>. Online, 2020. Acesso em: 04 nov. 2020.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual de Direito do Menor**. 01. Ed. São Paulo: LTr, 2003.

Offa, B.C. R. **Coleção Sinopses Jurídicas 27 - Direito do Trabalho: Teoria Geral, Contrato de Trabalho e Segurança e Saúde no Trabalho** 9ª ed. Editora: Saraiva, 2019.

OLIVEIRA, Julio Moraes. **Proibir Amamentação em Público é Prática Abusiva que Viola Direitos Fundamentais**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-set-07/julio-oliveira-proibir-amamentacao-viola-direitos-fundamentais>>. Online, 2018. Acesso em: 08/11/2020.

Patricia. **Licença Amamentação – Direitos da Mamãe e Bebê**. Disponível em: <<https://www.trocandofraldas.com.br/licenca-amamentacao-direitos-da-mamae-e-bebe/>>. Online, 2016. Acesso em: 05/11/2020.

PERNOUD, Régine. **Luz sobre a Idade Média**. São Paulo. Publicações Europa-América, 1997.

Pessoa, J.N.F.F.C.J.D. Q. **Direito do Trabalho**, 9ª edição. Editora Atlas: Grupo GEN, 2018.

PONCE, Aníbal . **Educação e Luta de Classes**. 20. ed. São Paulo. Cortez, 2003.

RAMOS, Jefferson Evandro Machado. **Crise do Feudalismo**. Disponível em: https://www.suapesquisa.com/feudalismo/crise_feudalismo.htm. Acesso 05/06/2020.

Renwick, P.A.D.A.L.M. I. **Reforma trabalhista**: : Editora Blucher, 2017.

Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região/ **Tribunal Regional do Trabalho. Região, 4ª**. Ano III, Nº 38, 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80598/2007_alvarenga_rubia_organizacao_internacional.pdf?sequence=1. Acesso em 08/06/2010.

Rogério, RENZETTI, **Série Provas & Concursos - Direito do Trabalho - Teoria e Questões Práticas**, 5ª edição. Editora: Grupo GEN, 2018.

SANTIAGO, Luciano Borges; RICARDINO, Elzimar; VIEIRA, Graciete Oliveira. **Direitos da Mulher Trabalhadora: na Gravidez, no Pós-Parto e Durante o Aleitamento Materno**. Disponível em: <https://www.sbp.com.br/fileadmin/user_upload/2012/12/Direitos-da-Mulher-Trabalhadora-na-Gravidez-no-Ps-Parto-e-Durante-o-Aleitamento-Materno.pdf>. Online, 2020. Acesso em: 06 nov. 2020.

SOUZA, Rainer. **Feudalismo**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/feudalismo.htm>. Acesso 05/06/2020.

VILAS-BÔAS, Renata Malta. **Direito à amamentação: um direito fundamental do bebê**. Disponível em: <<http://estadodedireito.com.br/direito-a-amamentacao-um-direito-fundamental-do-bebe/>>. Online, 2019. Acesso em: 02/11/2020.

VILELA, Fábio Goulart. **Manual de direito do trabalho: teoria e questão**. Rio de Janeiro. Elsevier, 2010.

VÓLIA, Bomfim Cassar, **Direito Trabalho**. 16.ª ed. São Paulo. Método, 2018.