



**GESTANTES EM ATIVIDADES INSALUBRES: UM CONFLITO ENTRE O DIREITO
AO TRABALHO E A PROTEÇÃO À MATERNIDADE**

**PREGNANT WOMEN IN HAZARDOUS WORK ENVIRONMENTS: A CONFLICT
BETWEEN THE RIGHT TO WORK AND MATERNITY PROTECTION**

Maria Aparecida Nunes Pereira SANTANA

Centro Universitário Tocantinense Presidente Antônio Carlos (UNITPAC)

E-mail: apamiqueias@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0009-0004-6012-5275>

332

Juliana Carvalho PIVA

Centro Universitário Tocantinense Presidente Antônio Carlos (UNITPAC)

E-mail: juliana.piva@unitpac.edu.br

ORCID: <http://orcid.org/0009-0007-3509-9804>

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar as implicações jurídicas, sociais e trabalhistas do exercício de atividades insalubres por gestantes, à luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Constituição Federal de 1988 e das recentes decisões do Supremo Tribunal Federal (STF). Busca-se compreender como a legislação brasileira assegura a proteção à maternidade e à saúde da mulher trabalhadora, especialmente após as modificações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 e sua posterior revisão por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.938. A pesquisa adota abordagem qualitativa e bibliográfica, utilizando obras de autores renomados, como Maurício Godinho Delgado, Sérgio Pinto Martins e Amauri Mascaro Nascimento, além de fontes legais e institucionais. Os resultados apontam que, embora a legislação brasileira seja considerada avançada em termos de proteção à gestante, ainda há desafios quanto à efetividade das normas e à conscientização dos empregadores. Conclui-se que o afastamento da gestante de atividades insalubres é medida indispensável para a preservação da dignidade humana, da saúde materno-fetal e da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Assim, reforça-se a importância da aplicação integral das garantias constitucionais e trabalhistas que asseguram o direito à maternidade protegida e ao ambiente laboral seguro.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Gravidez. Trabalho Insalubre.

ABSTRACT

This study aims to analyze the legal, social, and labor implications of pregnant women performing unhealthy work activities, in light of the Consolidation of Labor Laws (CLT), the 1988 Federal Constitution, and recent decisions of the Supreme Federal Court (STF). It seeks to understand how Brazilian legislation ensures the protection of maternity and the health of working women, especially after the modifications introduced by the 2017 Labor Reform and its subsequent review through Direct Action of Unconstitutionality (ADI) No. 5,938. The research adopts a qualitative and bibliographic approach, using works by renowned authors such as Maurício Godinho Delgado, Sérgio Pinto Martins, and Amauri Mascaro Nascimento, in addition to legal and institutional sources. The results indicate that, although Brazilian legislation is considered advanced in terms of protecting pregnant women, challenges remain regarding the effectiveness of the norms and the awareness of employers. It is concluded that removing pregnant women from unhealthy activities is an indispensable measure for the preservation of human dignity, maternal and fetal health, and equal opportunities in the labor market. Thus, the importance of the full application of constitutional and labor guarantees that ensure the right to protected maternity and a safe work environment is reinforced.

333

Keywords: Labor Law. Pregnancy. Unhealthy Work.

INTRODUÇÃO

Dentro do Direito do Trabalho, se destaca coo um dos principais pilares a proteção à maternidade, ao qual reflete o compromisso que a constituição do Estado tem sobre a dignidade da pessoa humana e a valorização da vida da população brasileira, porém a permanência das gestantes em ambientes insalubres ainda vem se destacando como um desafio considerável na efetivação e garantia desses direitos, em especial sobre a virtude das transformações legislativas que ocorreram nos últimos anos.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) veio em consonância com a Constituição Federal de 1988 que assegura condições de trabalhos especiais para as gestantes, visando a preservação da saúde das próprias, assim como dos bebês,

entretanto, na Reforma Trabalhista do ano de 2017 (Lei nº 13.467/ 2017) trouxe a alteração de determinados dispositivos que relaciona com a atuação das gestantes e lactantes dentro da realização de atividades insalubres, o que gerou intensos debates jurídicos e sociais diante da compatibilidade das mudanças que se constituíram dentro do princípio da proteção.

Visto tais apontamentos, a presente pesquisa tem como objetivo analisar os aspectos legais, constitucionais e jurisprudenciais que tenham algum envolvimento com as atividades insalubres realizadas por gestantes, observando e discutindo a eficácia dentro das leis vigentes e quais são os impactos das decisões advindas do Supremo Tribunal Federal sobre a presente temática, buscando-se compreender como as normas atuais venham a garantir verdadeiramente a proteção integral à saúde, à maternidade e a saúde do feto, verificando as lacunas que ainda persistem e fragilizam o amplo jurídico que é concedido para as mulheres em situação de vulnerabilidade laboral.

A relevância e a importância de estudos como este se justificam pela necessidade de se refletir de forma crítica sobre a compatibilização dentro do direito ao trabalho e ao direito à saúde, analisando como as reformas legais recentes venham a respeitar o núcleo essencial referente aos direitos fundamentais das gestantes, em especial o da proteção à vida e a maternidade.

REFERENCIAL TEÓRICO

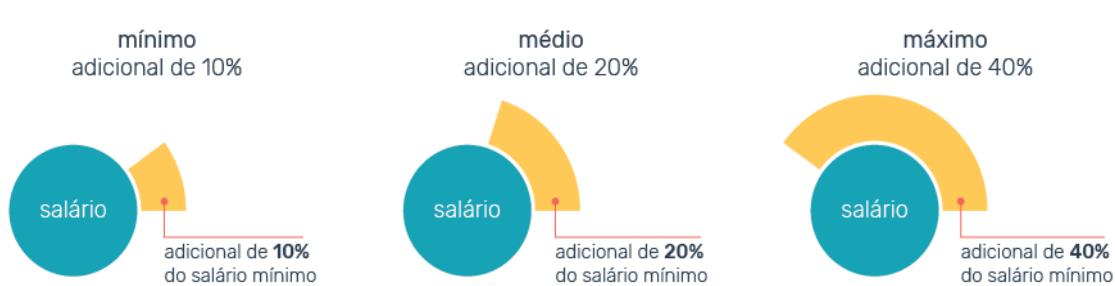
Atividades Insalubres e a Proteção Jurídica ao Trabalhador

As atividades insalubres são aquelas que expõem o trabalhador a agentes nocivos à sua saúde, seja de natureza física, química ou biológica, ultrapassando os limites de tolerância definidos pelas normas de segurança e medicina do trabalho, onde o artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe que são consideradas insalubres as atividades que, “[...] por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos” (Brasil, 1943, s/p).

A caracterização da insalubridade depende de perícia técnica, conforme o artigo 195 da CLT, que estabelece que “a caracterização e a classificação da

insalubridade [...] far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho" (Brasil, 1943, s/p). Essa avaliação é essencial para determinar o grau de exposição e o respectivo adicional devido ao trabalhador, variando entre 10%, 20% e 40% sobre o salário mínimo, conforme previsto no artigo 192 da CLT, o cálculo sobre os ganhos perante a insalubridade está em destaque na imagem abaixo.

Figura 1: Cálculo de insalubridade



Fonte: Pontotel (2025).

Conforme ensina Delgado (2023, p. 976), "o adicional de insalubridade não constitui uma vantagem, mas uma forma de compensação ao trabalhador pela exposição habitual a agentes nocivos, devendo ser sempre entendido como medida excepcional", pois a função compensatória, porém, não deve substituir a obrigação do empregador de adotar medidas de proteção coletiva e individual, eliminando ou neutralizando os riscos. A Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15), editada pelo Ministério do Trabalho, detalha as situações e os agentes que caracterizam a insalubridade, fixando limites de tolerância e orientações técnicas para cada caso.

Süsskind (2021) destaca que a proteção à saúde do trabalhador constitui um dos alicerces estruturais do Direito do Trabalho, sendo dever do empregador adotar medidas preventivas destinadas a eliminar, reduzir ou neutralizar riscos ambientais. O autor enfatiza que a exposição do empregado a agentes insalubres viola diretamente a função social da empresa e compromete a própria finalidade protetiva da legislação trabalhista. Dessa forma, a tutela jurídica não pode se limitar ao pagamento de adicionais compensatórios, devendo priorizar condições efetivas de segurança e preservação da integridade física, especialmente quando se trata de trabalhadoras gestantes, cuja vulnerabilidade é acentuada e exige salvaguardas máximas.

O adicional de insalubridade possui caráter compensatório e é devido ao trabalhador que exerce suas funções exposto de forma habitual a agentes nocivos à saúde. Conforme explica a Pontotel (2025), a legislação trabalhista estabelece três graus de insalubridade mínimo, médio e máximo, com percentuais de 10%, 20% e 40%, respectivamente, calculados sobre o salário mínimo ou base prevista em norma coletiva. A empresa ressalta que a caracterização da insalubridade depende de perícia técnica especializada, que verifica a intensidade, a natureza e o tempo de exposição aos agentes prejudiciais. Assim, o adicional não elimina o risco existente, mas busca mitigar seus efeitos, reforçando a necessidade de medidas de prevenção e de proteção efetiva no ambiente laboral.

De acordo com Gomes e Gottschalk (2020), a proteção jurídica conferida ao trabalhador em situações de risco não se limita à concessão de adicionais remuneratórios, mas deve priorizar a eliminação ou a neutralização dos agentes nocivos presentes no ambiente de trabalho. Para os autores, a prevenção é um dever estrutural do empregador, que deve adotar todas as medidas necessárias para garantir um ambiente seguro, especialmente quando se trata de trabalhadores em condição de vulnerabilidade acrescida, como as gestantes. Assim, a simples existência de compensações financeiras não exime a responsabilidade empresarial de preservar a integridade física e a saúde do trabalhador, reforçando o caráter eminentemente protetivo que orienta o Direito do Trabalho.

De acordo com Nascimento (2022, p. 421), “[...] a simples concessão do adicional não exonera o empregador de sua responsabilidade quanto à segurança do trabalhador, sendo prioritária a eliminação da fonte de risco”. Sob a ótica social, a permanência de trabalhadores em ambientes insalubres reflete desigualdades e vulnerabilidades que persistem nas relações de trabalho, a necessidade de sustento leva o trabalhador a aceitar condições adversas, mesmo diante de danos potenciais à saúde, observando-se que essa situação fere princípios constitucionais basilares, como o da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, previstos no artigo 1º, inciso III e IV, da Constituição Federal (Brasil, 1988).

A questão ganha contornos ainda mais sensíveis quando envolve gestantes e lactantes, onde a exposição dessas trabalhadoras a agentes nocivos pode causar sérios prejuízos à saúde materno-fetal. Por essa razão, o Supremo Tribunal Federal

(STF), ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.938, declarou inconstitucionais os dispositivos da Reforma Trabalhista que permitiam o trabalho de gestantes e lactantes em atividades insalubres, reafirmando a prevalência do direito à saúde e à maternidade sobre interesses econômicos (Brasil, STF, 2019). Dessa forma, o estudo das atividades insalubres transcende a mera análise técnica, assumindo dimensão ética e social, visto que a efetividade da proteção trabalhista depende não apenas da existência de leis, mas de sua aplicação concreta e da conscientização de empregadores e órgãos fiscalizadores.

Como bem resume Martins (2023, p. 533), “[...] a prevenção deve ser o eixo central da política de saúde do trabalhador, pois nenhum adicional justifica o risco permanente à vida e à integridade física do ser humano”. Garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis é, portanto, condição essencial para a concretização dos direitos fundamentais e para o fortalecimento de uma sociedade que valoriza o ser humano acima do lucro, pois o enfrentamento da insalubridade deve ser entendido não como um custo, mas como um investimento na dignidade e na cidadania do trabalhador.

337

Trabalho e Gestação: Direitos, Proteção e Desafios no Âmbito Trabalhista

De acordo com a OIT (2019), assegurar licença-maternidade adequada, estabilidade no emprego, ambientes seguros, proteção à saúde e mecanismos de apoio à amamentação não representa mera concessão social, mas uma obrigação jurídica internacional voltada à promoção da igualdade e da dignidade da trabalhadora. Nesse sentido, a organização afirma que a proteção à gestante é elemento indispensável para reduzir vulnerabilidades e assegurar o desenvolvimento saudável da criança, devendo orientar as legislações nacionais e as políticas públicas de forma integral e irrenunciável.

A proteção à maternidade e a gestante tem seu respaldo garantido dentro do Direito do Trabalho dentro da Constituição Federal de 1988, ao qual implícita e assegura que o direito social a maternidades e a infância é a expressão sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, onde no artigo 7º, inciso XVIII obtém-se a informação da garantia da licença a gestante sem que haja prejuízo do emprego ou de seu salário, tendo a duração de 120 dias, enquanto que no artigo 6º observa-se a

consagração do trabalho e a maternidade como direitos sociais considerados como fundamentais (Brasil, 1988).

O trabalho desenvolvido pela gestante merece um especial destaque e atenção sobre o ordenamento jurídico devido sua questão biológica e social, pois a tutela da gestante dentro do Direito do Trabalho não deve ser representada como um privilégio, mas como uma forma de se concretizar o princípio advindo da igualdade material que reconhece as diferenças fisiológicas e sociais que as mulheres neste período de suas vidas exercem, além da garantia por meio das normas protetivas que visam garantir o exercício profissional desde que não haja comprometimento com a saúde da trabalhadora ou do nascituro (Delgado, 2023). A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece as garantias sobre as gestantes, coo por exemplo, a estabilidade provisória no emprego desde o momento da confirmação da gravidez até cinco após a realização do parto, além da possibilidade de adequação e mudança de função caso seja necessário readequar as condições para que não haja risco a gravidez.

A proteção à maternidade é um dos pilares mais expressivos da ordem trabalhista constitucional, representando um avanço civilizatório e social de grande alcance. O trabalho da mulher gestante não pode ser visto apenas sob a ótica econômica, mas deve ser compreendido como uma função social que integra o direito à vida, à saúde e à dignidade da pessoa humana. O Estado e o empregador têm o dever jurídico de assegurar condições adequadas para que a maternidade ocorra de forma segura, sem discriminação e sem riscos à integridade física e psicológica da trabalhadora. A licença-maternidade, a estabilidade provisória e o afastamento de ambientes insalubres não configuram privilégios, mas instrumentos necessários para o equilíbrio entre o exercício profissional e a função materna. Trata-se, portanto, de um direito fundamental que transcende o contrato de trabalho, alcançando a própria estrutura de proteção social e a valorização do trabalho humano (Delgado, 2023, p. 27).

As medidas advindas pela estruturação da CLT visam compatibilizar o direito ao trabalho como um direito que também infunde sobre a saúde e a maternidade como valores fundamentais para a ordem jurídica brasileira, porém a discussão teve ampliação após a Reforma Trabalhista de 2017 onde estipulou-se que a gestante poderia realizar atividades em ambientes insalubres desde que a mesma tivesse autorizada pelo médico, porém esta media contraria o princípio da precaução e da proteção integral a maternidade, pois toda legislação deve partir do pressuposto que

não há nenhuma compensação financeira que tenha a capacidade de justificar a exposição da gestante dentro de riscos que são previsíveis, devendo o Estado vir assegurar um afastamento preventivo sempre que houver ameaça à saúde (Nascimento, 2022).

Nesse sentido, Barros (2022) destaca que a tutela jurídica conferida à gestante não possui caráter de privilégio, mas de medida necessária para assegurar condições mínimas de saúde, segurança e igualdade material no ambiente laboral. A autora ressalta que a legislação trabalhista deve ser interpretada de forma ampliada, garantindo à mulher gestante não apenas a preservação do vínculo empregatício, mas também o afastamento de situações que possam comprometer o desenvolvimento saudável da gestação, reafirmando o compromisso constitucional de proteção integral à maternidade.

Para Oliveira (2020), a discussão sobre o trabalho da gestante em ambientes insalubres revela uma tensão estrutural entre a proteção constitucional à maternidade e as tentativas de flexibilização introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017. A autora destaca que a ADI 5938 representou um marco decisivo ao restabelecer a prioridade absoluta da saúde materno-fetal, reafirmando que a exposição da gestante a agentes nocivos viola não apenas normas de saúde e segurança, mas também o núcleo essencial dos direitos fundamentais da mulher. Segundo sua análise, a decisão do STF consolidou o entendimento de que o afastamento da gestante de atividades insalubres é medida indispensável, insuscetível de relativização por razões econômicas ou negociais.

O tema foi levado ao Supremo Tribunal Federal (STF) por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº5938, onde foi declarado a inconstitucionalidade sobre os dispositivos explicitados na Reforma Trabalhista, onde em seu voto, o ministro Alexandre de Moraes destacou que “[...] a proteção à maternidade e à criança são valores constitucionais inegociáveis, não podendo ser relativizados por motivos econômicos” (Brasil, STF, 2019, s/p). Essa decisão reafirmou o caráter fundamental da proteção à mulher e ao nascituro, reforçando a prevalência dos direitos sociais sobre interesses empresariais, sendo importante observarmos que no contexto social a proteção a gestante não deve vir a ser interpretada como um obstáculo a

participação das mulheres no mercado de trabalho, mas devem ser observados como um instrumento de equidade.

Segundo Martins (2023), a maternidade não pode ser um instrumento para a discriminação, mas deve ser obrigação do empregador garantir condições adequadas e compatíveis ao estado gravídico, devendo a proteção jurídica caminhar ao lado das políticas públicas que promovam a inclusão por meio do combate à demissão arbitrária com o incentivo a conciliação da vida profissional com a familiar, mesmo que a legislação brasileira tenha evoluído no sentido de vir a resguardar os direitos das mulheres trabalhadoras, ainda se tem muitos desafios a serem encarados, visto que não deve-se apenas existir legislações sobre o tema, mas também deve-se ter uma fiscalização efetiva, trabalho de conscientização social e a construção de um compromisso ético por parte de todas as empresas, compreendendo a maternidade como um direito social que significa o trabalho, ao invés de encarar como um fator de vulnerabilidade profissional.

340

METODOLOGIAS

O presente trabalho adota uma abordagem qualitativa, de caráter descriptivo e exploratório, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental. O método utilizado é o dedutivo, partindo da análise dos princípios constitucionais e das normas legais que asseguram a proteção à gestante no ambiente de trabalho, para então discutir a aplicação prática dessas garantias diante das transformações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017.

A pesquisa bibliográfica baseou-se em obras doutrinárias de referência no campo do Direito do Trabalho, especialmente nos estudos de Maurício Godinho Delgado (2023), Sérgio Pinto Martins (2023) e Amauri Mascaro Nascimento (2022), que tratam da proteção jurídica da mulher e da maternidade no ambiente laboral. Complementarmente, foram utilizados artigos científicos, periódicos jurídicos e publicações especializadas que abordam a temática da gestação e do trabalho em condições insalubres, com o intuito de ampliar a compreensão teórica e crítica do tema.

A pesquisa documental compreendeu a análise da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Lei nº 13.467/2017 (Reforma

Trabalhista) e das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, especialmente a NR-15, que trata das atividades e operações insalubres. Também foram examinadas decisões judiciais e entendimentos jurisprudenciais relevantes, com destaque para o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.938 pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que reafirmou a inconstitucionalidade da permanência de gestantes e lactantes em ambientes insalubres.

A metodologia utilizada visa compreender a eficácia das normas de proteção à gestante, identificando eventuais lacunas entre o texto legal e a realidade prática das relações de trabalho. Dessa forma, o estudo busca promover uma reflexão crítica sobre a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas, relacionando o direito ao trabalho com o direito à saúde, à maternidade e à dignidade da pessoa humana, pilares essenciais da ordem constitucional brasileira.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base na análise dos dispositivos legais, doutrinários e jurisprudências, pode-se notar o evidenciamento sobre o ordenamento jurídico brasileiro que assegura a ampla proteção sobre as condições da gestante no ambiente de trabalho, onde dentro da Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XVIII e XX e no artigo 10, inciso II, linha “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), explicita a garantia para com a estabilidade provisória no emprego diante da licença maternidade como uma forma de se preservar a dignidade e a segurança econômica da mulher trabalhadora (Brasil, 1988). Os resultados obtidos no decorrer da presente pesquisa demonstram que mesma que haja na legislação brasileira formas protetivas em termos formais, a sua efetividade prática ainda vem enfrentando inúmeros desafios.

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe a permissão de que gestantes pudessem exercer funções dentro de ambientes considerados insalubres mediante a apresentação do atestado médico, o que veio a representar um retrocesso sobre a proteção da maternidade transferindo a responsabilidade de se comprovar a necessidade de um afastamento, contrariando os princípios de precaução e o dever estatal sobre a proteção da saúde das trabalhadoras (Delgado, 2023). Entretanto, a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) veio a corrigir essa distorção por meio da

Ação Direta da Inconstitucionalidade nº 5938, reafirmando que se tem um caráter absoluto perante a prioridade de proteção sobre a maternidade e a criança.

Segundo o ministro Alexandre de Moraes, a proteção para com a maternidade e as crianças são valores constitucionais considerados inegociáveis, não devendo estar elencado como um motivo econômico, trazendo com esta decisão a representação um avanço significativo sobre a defesa dos direitos fundamentais da gestante que veio a consolidar a interpretação de que nenhuma justificativa com cunho econômico deve ser sobreposta ao direito a vida ou a saúde. Além disso, os resultados também revelaram que há na prática da aplicação das normas protetivas ainda há a necessidade da implementação de uma fiscalização trabalhista mais forte, além da construção de uma consciência social por parte dos empregadores, onde a proteção a gestante deve ser observada como algo que vai além do afastamento das atividades insalubres, mas colocando-se questões que envolvem o asseguramento das condições de trabalho dignas, ergonômicas e compatíveis com o estado gravídico.

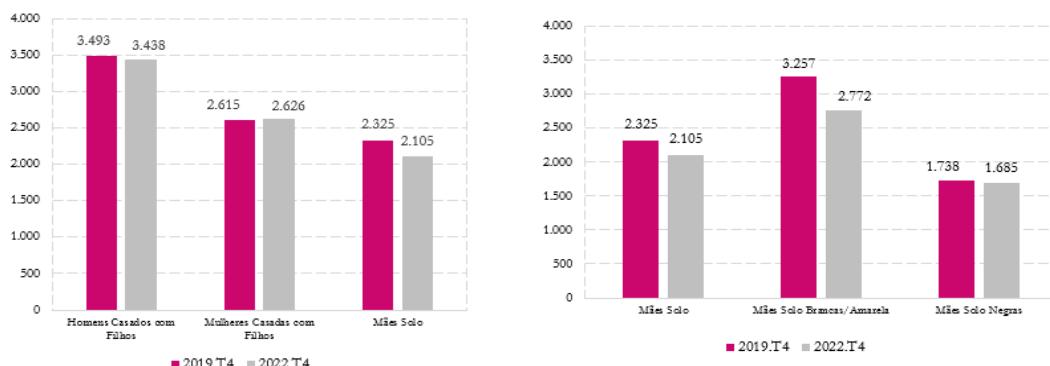
342

Observa que a estabilidade da empregada grávida e o direito à licença-maternidade não se destinam apenas a assegurar o emprego da mulher, mas também a garantir o desenvolvimento saudável do nascituro e a manutenção do núcleo familiar. Martins destaca que a Reforma Trabalhista de 2017 introduziu fragilidades ao possibilitar, ainda que parcialmente, o trabalho de gestantes em locais insalubres, o que gerou controvérsias doutrinárias e jurídicas. A posterior decisão do STF, declarando a inconstitucionalidade dessa flexibilização, reafirmou a supremacia dos direitos fundamentais e consolidou o entendimento de que a proteção à maternidade é indisponível. Dessa forma, o autor defende que o Direito do Trabalho deve sempre atuar como instrumento de promoção da dignidade humana, e não como mecanismo de precarização das relações laborais (Martins, 2023, p. 79)

Todavia, a realidade observada vem demonstrando que muitas mulheres ainda continuam enfrentando situações de discriminação, onde a ocorrência de demissões veladas, transferência injustificada ou a falta da adaptação de tarefas sobre o período da gravidez, onde a efetividade da proteção legal está diretamente relacionada com a forma como se interpreta os princípios constitucionalistas do trabalho e da pessoa humana. O direito a condições dignas de trabalho não pode se sobrepor ao direito da maternidade, devendo estar em primeira execução o interesse sobre a saúde da mulher e do nascituro, sobreposta as necessidades produtivas das

empresas, reforçando a natureza humanista que se tem sobre o Direito do Trabalho que vem a equilibrar a liberdade contratual com a função social da realização do trabalho (Martins, 2023). Na imagem abaixo, pode-se observar a prevalência e a diferença sobre a inserção de mulheres com filhos no mercado de trabalho em comparação com demais situações, além da diferença salarial existente.

Figura 2: Rendimento médio de mães e outros colaboradores



Fonte: Feijó (2023).

Os dados e os estudos que foram analisados indicam a vulnerabilidade da gestante dentro do mercado de trabalho, ao qual se está associado além de falhas normativas com questões associadas aos fatores estruturais, como a desigualdade de gênero e a ausência de políticas públicas que sejam de fato eficazes sobre o apoio para com a maternidade, destacando por exemplo, a ausência de creches, o medo de perder o emprego e a falta da fiscalização do cumprimento sobre a estabilidade provisória como fatores que perpetuam a exclusão e aumentam o sofrimento de mulheres gestantes dentro do ambiente laboral.

Portanto, a discussão baseada com os resultado obtidos evidenciam que embora se tenha um arcabouço jurídico brasileiro apresenta instrumentos sólidos para proteger e concretizar os direitos de um trabalho digno e saudável para as mulheres gestantes, mas ainda há a dependência sobre a articulação entre Estado, sociedade e empregadores, devendo-se fortalecer as políticas de fiscalização por meio do acolhimento e do entendimento que a gravidez não deve ser considerada como um obstáculo profissional.

CONCLUSÃO

A Constituição Federal de 1988 consolidou a maternidade como um direito social fundamental, assegurando estabilidade no emprego, licença remunerada e condições dignas de trabalho, porém a CLT, por sua vez, complementa essas garantias com dispositivos que determinam o afastamento da gestante de atividades insalubres e o direito à transferência de função sempre que o exercício da atividade representar risco à sua saúde ou à do nascituro.

A decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI nº 5.938, ao declarar a inconstitucionalidade dos dispositivos que permitiam o trabalho de gestantes e lactantes em atividades insalubres, reafirmou a supremacia dos direitos fundamentais da mulher e da criança sobre interesses econômicos, entretanto, este entendimento fortaleceu a interpretação de que a maternidade é valor inegociável e deve ser protegida integralmente pelo Estado e pela sociedade. Os resultados obtidos confirmam que, embora exista um conjunto sólido de normas e princípios voltados à proteção da gestante, a concretização desses direitos depende da integração entre o poder público, as empresas e os órgãos de fiscalização, sendo imprescindível promover uma cultura de respeito à maternidade, que envolva tanto o cumprimento da legislação quanto a valorização social da mulher trabalhadora.

Conclui-se, portanto, que o desafio atual não reside apenas na criação de leis, mas na efetivação das que já existem, visto que a verdadeira proteção à gestante no ambiente de trabalho exige compromisso ético, fiscalização contínua e políticas públicas que garantam condições igualitárias de permanência e ascensão profissional. Somente assim será possível conciliar o direito ao trabalho com o direito à maternidade, promovendo a justiça social e o pleno exercício da cidadania da mulher brasileira.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2022. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/entities/publication/ff6f28e7-3b52-436f-9c71-8a14e1791198>. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-norma-pe.html>. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucional/constitucional.htm. Acesso em: 28 nov. 2025

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Norma Regulamentadora nº 15 – Atividades e Operações Insalubres. Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/insalubridade>. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938. Rel. Min. Alexandre de Moraes, julgado em 29 de maio de 2019. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 5 jun. 2019. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:supremo.tribunal.federal;plenario:acordo;adi:2019-11-11;5938-5785036> LexML Acesso em: 28 nov. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: LTr, 2023.

FEIJÓ, Janaína. Mães solo no mercado de trabalho. Blog do IBRE (FGV), 12 maio 2023. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/maes-solo-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 28 nov. 2025.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Curso de Direito do Trabalho. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 42. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

OLIVEIRA, Juliana Augusta de. A proteção à gestante em atividades insalubres: análise à luz da ADI 5938. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba**, v. 11, n. 2, p. 78-94, 2020. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=84&pagina=INICIAL>. Acesso em: 28 nov 2025.

GESTANTES EM ATIVIDADES INSALUBRES: UM CONFLITO ENTRE O DIREITO AO TRABALHO E A PROTEÇÃO À MATERNIDADE. Maria Aparecida Nunes Pereira SANTANA; Juliana Carvalho PIVA. **JNT Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. ISSN: 2526-4281 - FLUXO CONTÍNUO. 2025 - MÊS DE NOVEMBRO - Ed. 68. VOL. 01. Págs. 332-346.** <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdadefacit.edu.br.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Proteção à maternidade: um direito humano fundamental.** Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 28 nov. 2025.

PONTOTEL. **Adicional de insalubridade: como calcular e o que diz a lei.** Veja!, 23 maio 2025. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/adicional-de-insalubridade/>. Acesso em: 28 nov. 2025.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho.** 25. ed. São Paulo: LTr, 2021.