

A permanência de gestantes em ambientes insalubres sob a ótica da Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 5938/DF: Uma análise crítica da reforma trabalhista

The permanence of pregnant workers in unhealthy work environments from the perspective of Direct Action of Unconstitutionality (ADI) 5938/DF: A critical analysis of the labor reform

La permanencia de mujeres embarazadas en ambientes insalubres desde la perspectiva de la Acción Directa de Inconstitucionalidad (ADI) 5938/DF: Un análisis crítico de la reforma laboral

Recebido: 24/03/2026 | Aceito: 02/04/2026 | Publicado: 03/04/2026

Rogéria Gomes Barbosa de França

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-2078-5511>
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil
E-mail: rogeriaro10@gmail.com

Resumo

Este estudo examina, sob uma perspectiva crítica, as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 quanto à possibilidade de permanência de gestantes e lactantes em ambientes insalubres. O objetivo geral do trabalho consiste em examinar a incompatibilidade constitucional da permanência de gestantes e lactantes em ambientes insalubres, à luz da proteção ao meio ambiente do trabalho e da vedação ao retrocesso social. Adota-se o método lógico-dedutivo, com abordagem qualitativa, por meio de pesquisa bibliográfica, normativa e jurisprudencial, com destaque para o julgamento da ADI 5938/DF pelo Supremo Tribunal Federal. Os resultados indicam que a reforma trabalhista implicou retrocesso social ao transferir à trabalhadora o ônus da comprovação da nocividade do ambiente laboral. Conclui-se que a decisão do STF reafirma a centralidade dos direitos fundamentais e impõe limites materiais à atuação legislativa, ao vedar a flexibilização de garantias essenciais à proteção da saúde da trabalhadora.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho; Gestante e lactante; Insalubridade; Reforma trabalhista; ADI 5938; Vedação ao retrocesso social.

Abstract

This study critically examines the changes introduced by Law No. 13,467/2017 regarding the possibility of pregnant and breastfeeding workers remaining in unhealthy work environments. The general objective of this study was to examine the constitutional incompatibility of the permanence of pregnant and breastfeeding workers in unhealthy work environments, in light of the protection of the work environment and the principle of the prohibition of social regression. The research adopts a logical-deductive method with a qualitative approach, based on bibliographic, normative, and jurisprudential analysis, with emphasis on the judgment of ADI 5938/DF by the Brazilian Supreme Federal Court. The findings indicate that the labor reform resulted in a social setback by shifting to the worker the burden of proving the harmfulness of the work environment. It is concluded that the Supreme Court's decision reaffirms the centrality of fundamental rights and establishes material limits on legislative action, preventing the flexibilization of essential guarantees for the protection of workers' health.

Keywords: Work environment; Pregnant and breastfeeding Workers; Unhealthy conditions; Labor reform; ADI 5938; Social non-retrogression.

Resumen

Este estudio examina, desde una perspectiva crítica, las modificaciones introducidas por la Ley nº 13.467/2017 respecto a la posibilidad de permanencia de mujeres embarazadas y lactantes en ambientes insalubres. El objetivo general del trabajo consiste en examinar la incompatibilidad constitucional de la permanencia de mujeres embarazadas y lactantes en ambientes insalubres, a la luz de la protección del medio ambiente de trabajo y de la prohibición del retroceso social. Se adopta el método lógico-dedutivo, con enfoque cualitativo, mediante investigación bibliográfica, normativa y jurisprudencial, con especial énfasis en el juicio de la ADI 5938/DF por el Supremo Tribunal Federal de Brasil. Los resultados evidencian que la reforma laboral implicó un retroceso social al trasladar a la trabajadora la carga de probar la nocividad del ambiente laboral. Se concluye que la decisión del STF reafirma la centralidad de los derechos fundamentales y establece límites materiales a la actuación legislativa, al impedir la flexibilización de garantías esenciales para la protección de la salud de la trabajadora.

Palabras clave: Ambiente de trabajo; Mujer embarazada; Insalubridad; Reforma laboral; ADI 5938; Retroceso social.

1. Introdução

O presente artigo analisa criticamente as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017) no regime de proteção da trabalhadora gestante e lactante submetida a atividades insalubres, com especial enfoque na redação conferida ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Brasil, 1943). O tema revela-se relevante por envolver a tensão entre a flexibilização legislativa das relações de trabalho e a tutela constitucional da maternidade, da saúde e do meio ambiente do trabalho equilibrado.

A pesquisa parte da constatação de que a reforma trabalhista, ao admitir a permanência da gestante em atividades insalubres de grau médio ou mínimo e da lactante em atividades insalubres em qualquer grau, condicionando o afastamento à apresentação de atestado médico, promoveu sensível redução do nível de proteção anteriormente assegurado a essas trabalhadoras. Tal alteração transferiu à própria empregada o ônus de buscar tutela médica para afastar-se de ambiente potencialmente nocivo, enfraquecendo a lógica protetiva que orienta o Direito do Trabalho e a proteção constitucional à maternidade.

Nesse contexto, formula-se o seguinte problema de pesquisa: **em que medida a autorização legal para a permanência da gestante e lactante em ambientes insalubres, introduzida pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), mostrou-se incompatível com os direitos fundamentais à saúde, à maternidade e ao meio ambiente de trabalho equilibrado?**

A hipótese sustentada é a de que a reforma trabalhista, nesse ponto, incorreu em **retrocesso social inconstitucional**, ao relativizar garantias historicamente construídas em favor da mulher trabalhadora e ao admitir sua exposição — e a do nascituro ou lactante — a riscos incompatíveis com a ordem constitucional de proteção integral. Não por outra razão, a exigência de atestado médico para o afastamento de gestantes e lactantes de ambientes insalubres teve sua eficácia afastada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da **ADI 5938/DF**, o que reforça a pertinência da crítica jurídica aqui desenvolvida.

O objetivo geral do trabalho consiste em examinar a incompatibilidade constitucional da permanência de gestantes e lactantes em ambientes insalubres, à luz da proteção ao meio ambiente do trabalho e da vedação ao retrocesso social. Como objetivos específicos, pretende-se: analisar o meio ambiente do trabalho como direito fundamental; examinar a proteção jurídica conferida à mulher gestante e lactante; investigar o impacto da reforma trabalhista sobre esse regime protetivo; e demonstrar de que modo o julgamento da ADI 5938/DF (Brasil, 2019) reafirmou a centralidade dos direitos fundamentais sociais nas relações de trabalho.

Ao final, sustenta-se que a alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), ao permitir a permanência da gestante e lactante em ambientes insalubres sob determinadas condições, não apenas fragilizou a tutela da saúde da trabalhadora, como também afrontou valores constitucionais estruturantes, notadamente a dignidade da pessoa humana, a proteção à maternidade e a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

2. Metodologia

O presente estudo utiliza o método lógico-dedutivo, com abordagem qualitativa, fundamentado em pesquisa bibliográfica, normativa e jurisprudencial (Feferbaum & Mafei, 2026; Risemberg et al., 2026; Pereira et al., 2018). A análise baseia-se na legislação trabalhista brasileira, na doutrina especializada e na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, especialmente no julgamento da ADI 5938/DF. O objetivo metodológico consiste em avaliar a compatibilidade das alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017) com os direitos fundamentais à saúde, à maternidade e ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

3. Resultados e Discussão

3.1 Meio ambiente do trabalho

A conceituação do meio ambiente do trabalho revela-se essencial para a compreensão da extensão da proteção jurídica conferida à trabalhadora, especialmente no contexto das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017) no que se refere à permanência de gestantes e lactantes em ambientes insalubres.

Dentre as diversas concepções doutrinárias existentes, destaca-se, para fins deste estudo, a conceituação legal prevista no art. 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/1981 (Brasil, 1981), segundo a qual o meio ambiente corresponde ao conjunto de condições, leis, influências e interações de natureza física, química e biológica que permitem, abrigam e regem a vida em todas as suas formas. A partir dessa compreensão, o meio ambiente do trabalho deve ser entendido como uma dimensão específica do meio ambiente em sentido amplo, voltada à proteção das condições em que se desenvolvem as atividades laborais.

Nessa perspectiva, o meio ambiente do trabalho não se limita ao espaço físico da prestação laboral, mas abrange o conjunto de fatores que influenciam diretamente a saúde, a segurança e o bem-estar do trabalhador. Trata-se, portanto, de um direito fundamental intrinsecamente vinculado à dignidade da pessoa humana, princípio estruturante do ordenamento jurídico brasileiro, previsto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

No ordenamento jurídico brasileiro, a proteção ao meio ambiente do trabalho encontra fundamento na Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), que assegura a valorização do trabalho humano como princípio da ordem econômica, nos termos do art. 170, bem como atribui ao Sistema Único de Saúde, no art. 200, inciso VIII, a competência para colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Além disso, o art. 225 consagra o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, reconhecendo-o como bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida, e impondo ao Estado e à coletividade o dever de sua preservação.

Nesse contexto, o meio ambiente do trabalho deve ser compreendido como espaço juridicamente tutelado, cuja finalidade consiste em assegurar condições dignas, seguras e saudáveis para o exercício da atividade laboral. Tal proteção assume especial relevância quando se trata de trabalhadoras em situação de maior vulnerabilidade, como gestantes e lactantes, que demandam proteção reforçada em razão das especificidades físicas, biológicas e psicossociais inerentes à sua condição.

Nesse contexto, impõe-se ao empregador o dever de garantir um ambiente de trabalho saudável, livre de agentes nocivos capazes de comprometer a saúde e a integridade física da trabalhadora. A atividade laboral, nesse sentido, deve ser instrumento de promoção da vida digna, e não fator de adoecimento ou risco à existência humana, conforme destacado por (Fernandes, 2010, p. 304).

Ademais, a saúde da trabalhadora deve ser compreendida como direito humano fundamental, exigindo proteção ampliada no ambiente laboral (Vasconcellos, 2025).

Entendimento esse que se soma aos de outros autores, pois o meio ambiente de trabalho deve ser o bem jurídico tutelado, porque nele se compreende a saúde e a segurança da trabalhadora, o qual deve ser ultraprotegido das formas de poluição do meio ambiente laboral, para que ela usufrua de uma melhor qualidade de vida e com dignidade, (Barros, 2012, p. 850).

3.2 Direito fundamental ao meio ambiente do trabalho e a sua relativização

A compreensão do meio ambiente do trabalho como direito fundamental exige sua inserção no contexto mais amplo dos direitos sociais, cuja evolução histórica está diretamente vinculada ao desenvolvimento do Estado Democrático de Direito e às transformações das relações de trabalho no sistema capitalista.

Considerando que os direitos fundamentais não podem ser compreendidos apenas como garantias formais, mas como instrumentos concretos de proteção da dignidade da pessoa humana, especialmente nas relações laborais, marcadas por

desigualdades estruturais. Conforme leciona Delgado (2012, p. 69), o Direito do Trabalho consolidou-se como mecanismo de contenção das forças econômicas, buscando equilibrar a relação entre capital e trabalho ao longo do desenvolvimento histórico.

Ademais, conforme destaca Delgado (2012, p. 71), o Direito do Trabalho cumpre função essencial na promoção de justiça social, ao estabelecer limites à atuação do poder econômico nas relações de trabalho. Nessa perspectiva, o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado insere-se no rol dos direitos fundamentais de segunda dimensão, impondo ao Estado e aos particulares deveres positivos de proteção. Trata-se de direito que não se limita à abstenção de condutas lesivas, mas que exige a adoção de medidas concretas destinadas à preservação da saúde, segurança e bem-estar do trabalhador.

Conforme destaca Dias (2007, p. 163), a atuação estatal deve ultrapassar uma dimensão meramente normativa, alcançando a efetivação material dos direitos fundamentais, de modo a garantir ao cidadão não apenas o direito formal, mas o efetivo acesso à justiça social. Nesse contexto, o meio ambiente do trabalho assume papel central na concretização da cidadania, na medida em que assegura condições dignas para o exercício da atividade laboral.

A íntima relação entre o direito ao meio ambiente do trabalho e a dignidade da pessoa humana evidencia que a proteção à saúde do trabalhador constitui expressão direta dos direitos humanos. Nesse sentido, Fernandes (2010, p. 307) sustenta que o direito a um ambiente de trabalho saudável deve ser compreendido como desdobramento do próprio direito à vida digna.

No mesmo sentido, Silva (2008, p. 23) afirma que os direitos fundamentais irradiam efeitos também nas relações entre particulares, o que reforça a responsabilidade do empregador na preservação de um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Entretanto, apesar de sua natureza fundamental, o direito ao meio ambiente do trabalho tem sido objeto de relativizações no âmbito legislativo, especialmente em contextos de flexibilização das relações de trabalho. Tais relativizações, muitas vezes justificadas por argumentos de natureza econômica, tendem a enfraquecer a proteção jurídica do trabalhador, transferindo-lhe riscos que deveriam ser suportados pelo empregador ou mitigados por políticas públicas adequadas.

Nesse cenário, a reforma trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017) representa um exemplo emblemático dessa tendência, ao admitir, ainda que sob determinadas condições, a permanência de gestantes e lactantes em ambientes insalubres. Ao condicionar o afastamento dessas trabalhadoras à apresentação de atestado médico, o legislador deslocou o eixo de proteção do sistema jurídico, transferindo à empregada o ônus de comprovar a nocividade do ambiente laboral.

Tal previsão normativa evidencia uma mitigação indevida de um direito fundamental, na medida em que relativiza a proteção à saúde da trabalhadora e do nascituro, em aparente desconformidade com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Dessa forma, a análise da relativização do direito ao meio ambiente do trabalho, especialmente no contexto da proteção à gestante e lactante, revela a necessidade de se estabelecer limites à atuação legislativa, de modo a impedir retrocessos sociais incompatíveis com a ordem constitucional vigente.

3.3 Proteção ao meio ambiente de trabalho da mulher

O meio ambiente de trabalho, enquanto espaço de desenvolvimento da atividade produtiva, deve oferecer condições que assegurem a integridade física e psíquica dos trabalhadores, especialmente daqueles que se encontram em situação de maior vulnerabilidade, como é o caso da mulher gestante e lactante.

A proteção ao trabalho da mulher possui trajetória histórica marcada pela construção de normas voltadas à mitigação dos riscos inerentes às atividades laborais, considerando as especificidades biológicas e sociais que envolvem a condição feminina. Nesse contexto, o ordenamento jurídico brasileiro, desde períodos anteriores à Constituição Federal (Brasil, 1988), já contemplava dispositivos destinados à preservação da saúde da mulher no ambiente de trabalho.

Exemplo disso é o Decreto nº 21.417-A, de 1932 (Brasil, 1932), que estabelecia restrições ao exercício de determinadas atividades pela mulher, como o trabalho noturno, em ambientes insalubres ou perigosos, bem como em atividades que

implicassem esforço físico excessivo. Tais limitações, embora historicamente inseridas em um contexto de proteção, demonstram a preocupação normativa com a preservação da saúde da trabalhadora.

Com o advento da Carta Constitucional (Brasil, 1988), a proteção ao trabalho da mulher foi significativamente ampliada, passando a ser estruturada sob a perspectiva dos direitos fundamentais e da igualdade material. O art. 7º, ao prever normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como o pagamento de adicional para atividades insalubres ou perigosas, evidencia a preocupação do constituinte com a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Além disso, a Constituição (Brasil, 1988) consagra a proteção à maternidade como direito social fundamental, reforçando a necessidade de tutela diferenciada à mulher gestante e lactante, em razão das condições físicas e biológicas que a colocam em situação de maior vulnerabilidade no ambiente laboral.

Nesse sentido, a proteção ao meio ambiente de trabalho da mulher não deve ser compreendida como forma de discriminação, mas como instrumento de concretização da igualdade material, na medida em que reconhece as diferenças e busca compensá-las por meio de medidas protetivas adequadas. Conforme leciona Barros (2012, p. 850), a tutela jurídica do trabalho feminino deve assegurar condições dignas e seguras, especialmente em situações que envolvam riscos à saúde.

Ademais, a evolução normativa e doutrinária evidencia que o objetivo central da proteção ao trabalho da mulher não é restringir sua participação no mercado de trabalho, mas garantir que essa inserção ocorra em condições compatíveis com a dignidade da pessoa humana e com a preservação da saúde.

Entretanto, a partir da flexibilização promovida pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), observa-se uma inflexão nesse paradigma protetivo, especialmente no que se refere à possibilidade de permanência da gestante e lactante em ambientes insalubres. Ao admitir tal permanência, ainda que condicionada, o legislador afastou-se da lógica histórica de proteção integral à saúde da trabalhadora.

Essa alteração normativa revela uma ruptura com a trajetória evolutiva de proteção ao trabalho feminino, ao permitir a exposição da mulher gestante e lactante a agentes nocivos, em aparente descompasso com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção à maternidade e da redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Dessa forma, a análise da proteção ao meio ambiente de trabalho da mulher evidencia que qualquer flexibilização normativa deve ser cuidadosamente examinada, a fim de evitar a supressão ou mitigação de direitos fundamentais historicamente consolidados, sob pena de caracterização de retrocesso social.

3.4 Dos direitos da trabalhadora gestante no ambiente de trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho dedicou tratamento específico à proteção do trabalho da mulher, especialmente no Título III, que trata das normas especiais de tutela do trabalho, destacando, no Capítulo III, disposições voltadas à proteção do trabalho feminino e, de forma mais específica, à proteção à maternidade.

No desenvolvimento deste estudo, importa destacar os principais direitos assegurados à empregada gestante no ordenamento jurídico trabalhista, os quais evidenciam a existência de um sistema protetivo estruturado, em contraste com as alterações introduzidas pela reforma trabalhista no que se refere à permanência da gestante em ambientes insalubres.

Nos termos do art. 391 da CLT, é vedada qualquer medida discriminatória que atente contra a dignidade da mulher em razão de casamento ou gravidez, não constituindo justo motivo para a rescisão contratual o fato de a empregada encontrar-se em estado gestacional. O referido dispositivo estabelece, ainda, a nulidade de quaisquer cláusulas contratuais que restrinjam o direito ao emprego por tais motivos.

Tal previsão normativa assegura à mulher trabalhadora autonomia em suas escolhas pessoais, especialmente no que diz respeito à constituição familiar, sem que isso implique prejuízo à sua permanência no mercado de trabalho ou a sujeição a práticas discriminatórias.

Além disso, o art. 391-A da CLT garante à empregada gestante a estabilidade provisória no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, ainda que a concepção tenha ocorrido no curso do aviso prévio, seja ele trabalhado ou indenizado.

Outro importante direito assegurado à gestante encontra-se no art. 392 da CLT, que prevê a licença-maternidade pelo período de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, estendendo-se, inclusive, à mãe adotante ou àquela que detenha a guarda judicial para fins de adoção, o que demonstra a amplitude da proteção conferida à maternidade.

Ademais, nos termos do art. 394 da CLT, a empregada gestante pode ser afastada de atividades que prejudiquem sua saúde ou a do nascituro, mediante apresentação de atestado médico, sendo-lhe assegurada a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho em caso de descumprimento dessas garantias por parte do empregador.

No mesmo sentido, a legislação trabalhista assegura à lactante dois descansos especiais de meia hora cada, durante a jornada de trabalho, até que o filho complete seis meses de idade, conforme previsto no art. 396 da CLT, medida que visa à proteção da saúde da mãe e da criança.

Diante desse conjunto normativo, observa-se que o ordenamento jurídico brasileiro historicamente estruturou um sistema de proteção integral à trabalhadora gestante e lactante, especialmente no que se refere à preservação de sua saúde e da criança.

Entretanto, com a introdução do art. 394-A pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), passou-se a admitir, de forma expressa, a permanência da gestante em atividades insalubres de grau médio ou mínimo, bem como da lactante em atividades insalubres em qualquer grau, condicionando o afastamento à apresentação de atestado médico.

Tal modificação representou significativa inflexão no modelo protetivo anteriormente adotado, ao transferir à trabalhadora o ônus de comprovar a nocividade do ambiente laboral, relativizando a proteção à sua saúde e à do nascituro.

Importa destacar, contudo, que a exigência de atestado médico para o afastamento de gestantes e lactantes de ambientes insalubres teve sua eficácia afastada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 5938/DF, que reconheceu a incompatibilidade dessa previsão com os direitos fundamentais à maternidade, à saúde e à dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, evidencia-se que a tentativa de flexibilização introduzida pela reforma trabalhista, nesse ponto, revelou-se inconstitucional, reafirmando a centralidade da proteção à saúde da trabalhadora gestante e lactante no ordenamento jurídico brasileiro.

3.5 A saúde da trabalhadora gestante e lactante em ambiente de trabalho insalubre

No contexto das relações de trabalho, a compreensão da saúde não pode ser reduzida a uma concepção restrita à simples ausência de doenças, pois tal entendimento se mostra insuficiente diante das complexidades que envolvem a realidade da trabalhadora, especialmente da gestante e da lactante, cuja condição demanda proteção ampliada. Nessa perspectiva, a Organização Mundial da Saúde (OMS, 1946) consagrou uma noção abrangente de saúde, compreendendo-a como estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como ausência de doenças.

Essa formulação é especialmente relevante para a análise das condições de trabalho, em particular quando se trata de ambientes insalubres, nos quais múltiplos fatores podem comprometer a integridade da trabalhadora. No mesmo sentido, Torres (2007, p. 43) sustenta que a saúde deve ser compreendida como bem universal que ultrapassa a simples inexistência de doenças, alcançando o equilíbrio físico, mental e social do ser humano. Tal entendimento reforça a exigência de proteção integral da trabalhadora, principalmente quando inserida em contextos laborais potencialmente prejudiciais.

Dessa forma, as normas jurídicas de proteção ao trabalhador passaram a abranger não apenas a integridade física, mas também os aspectos psíquicos e sociais da saúde, impondo ao ordenamento jurídico a adoção de medidas capazes de prevenir

danos decorrentes da atividade laboral. Essa proteção assume especial relevância no caso da mulher gestante e lactante, cuja condição biológica acentua a vulnerabilidade diante de riscos ambientais.

A Constituição Federal (Brasil, 1988), ao consagrar os direitos sociais no art. 6º e ao estabelecer, no art. 7º, normas voltadas à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de medidas de saúde, higiene e segurança, reforça a centralidade da proteção à saúde da trabalhadora como direito fundamental de observância obrigatória tanto pelo Estado quanto pelos particulares.

Nesse contexto, os direitos fundamentais da trabalhadora gestante e lactante impõem limites à atuação legislativa e às práticas empresariais, vedando a adoção de medidas que possam comprometer sua saúde ou a do nascituro. Trata-se de proteção que decorre diretamente dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção à maternidade, pilares do Estado Democrático de Direito.

Conforme destaca Delgado (2012, p. 466), o Direito do Trabalho representa um dos mais elevados patamares de proteção jurídica já alcançados pelos trabalhadores na sociedade capitalista, sendo responsável por assegurar condições mínimas de dignidade no exercício da atividade laboral.

Diante disso, é imperioso reconhecer que a trabalhadora gestante inserida em ambiente insalubre encontra-se exposta a riscos que extrapolam sua esfera individual, atingindo também a saúde do nascituro ou da criança lactente. Por essa razão, exige-se que o ambiente de trabalho seja compatível com sua condição física, emocional e psicossocial, livre de agentes químicos, físicos e biológicos capazes de comprometer seu bem-estar.

Nesse cenário, a possibilidade jurídica de manutenção da gestante e lactante em ambientes insalubres, introduzida pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), mostrou-se frontalmente incompatível com o conceito ampliado de saúde adotado pelo ordenamento constitucional brasileiro. Ao transferir à trabalhadora o ônus de comprovar a nocividade do ambiente laboral, a norma inverteu a lógica protetiva do Direito do Trabalho, fragilizando a tutela da saúde.

Tal incompatibilidade foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 5938/DF, ao afastar a exigência de atestado médico para o afastamento da gestante e lactante de atividades insalubres, reafirmando a primazia da proteção à saúde da trabalhadora e da criança.

3.6 O que é insalubridade?

A insalubridade, no âmbito do Direito do Trabalho, está diretamente relacionada à exposição do trabalhador a agentes nocivos à saúde em condições que ultrapassem os limites de tolerância estabelecidos pela legislação. Nos termos do art. 189 da Consolidação das Leis do Trabalho, consideram-se atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes físicos, químicos ou biológicos prejudiciais à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição.

Complementarmente, o art. 190 da CLT atribui ao Ministério do Trabalho a competência para aprovar o quadro de atividades e operações insalubres, bem como estabelecer os critérios de caracterização da insalubridade, incluindo limites de tolerância, meios de proteção e tempo máximo de exposição do trabalhador aos agentes nocivos.

Nesse contexto, a caracterização da insalubridade não se limita à simples presença de agentes agressivos no ambiente de trabalho, mas depende da verificação técnica de que a exposição ocorre em níveis capazes de comprometer a saúde do trabalhador. Trata-se, portanto, de um conceito jurídico-técnico, que exige avaliação especializada.

No caso da trabalhadora gestante e lactante, a exposição a ambientes insalubres assume gravidade ainda maior, em razão da condição de vulnerabilidade que caracteriza esse grupo. A presença de agentes nocivos pode repercutir não apenas na saúde da trabalhadora, mas também na do nascituro ou da criança lactente, ampliando significativamente os riscos envolvidos.

A legislação trabalhista, ao reconhecer a nocividade dessas condições, estabelece o pagamento de adicional de insalubridade como forma de compensação pecuniária, variável entre 10%, 20% ou 40% do salário mínimo, conforme o grau de exposição, nos termos da regulamentação do Ministério do Trabalho e da Orientação Jurisprudencial Transitória nº 33 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho.

Em situações específicas, como nas atividades de radiologia, a legislação prevê critérios diferenciados, a exemplo do art. 16 da Lei nº 7.394/1985, que estabelece adicional de 40% incidente sobre dois salários mínimos profissionais da região, em razão do elevado grau de risco.

Conforme leciona Cassar (2016, p. 829), o adicional de insalubridade é devido independentemente do tempo de exposição ao agente nocivo, sendo calculado com base no salário mínimo, o que evidencia seu caráter compensatório diante da exposição a condições prejudiciais à saúde.

Entretanto, a compensação financeira decorrente do adicional de insalubridade não se revela suficiente para neutralizar os riscos à saúde do trabalhador. Trata-se de medida que reconhece a nocividade do ambiente laboral, mas que não substitui a necessidade de eliminação ou redução dos agentes agressivos.

Diante desse contexto, o ordenamento jurídico impõe ao empregador a adoção de medidas voltadas à preservação da saúde do trabalhador, abrangendo tanto ações de proteção individual quanto coletiva, incluindo o fornecimento de equipamentos adequados e a realização de exames médicos periódicos. Conforme destaca Barros (2012, p. 842), é indispensável a vigilância contínua das condições de saúde dos trabalhadores expostos a ambientes insalubres.

Além disso, a eventual reclassificação ou descaracterização da insalubridade pela autoridade competente produz efeitos diretos sobre o pagamento do adicional correspondente, sem que tal circunstância configure afronta ao princípio da irredutibilidade salarial, conforme entendimento consolidado na Súmula nº 248 do Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, observa-se que o sistema jurídico brasileiro admite a insalubridade como condição excepcional, impondo ao empregador o dever permanente de prevenção de riscos e de proteção à saúde do trabalhador. Todavia, no caso da trabalhadora gestante e lactante, a mera compensação pecuniária mostra-se insuficiente, exigindo a adoção de medidas mais rigorosas de proteção, em razão dos riscos ampliados que envolvem essa condição.

3.7 Direito a saúde da gestante e lactante, um direito fundamental banalizado pela reforma trabalhista

A compreensão da saúde da trabalhadora gestante e lactante como direito fundamental exige sua inserção no âmbito das garantias essenciais à dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, Delgado (2007, p. 67) define os direitos fundamentais como prerrogativas jurídicas estruturantes da existência e projeção da pessoa humana em sua dimensão social, conferindo-lhes papel central no ordenamento jurídico.

No contexto constitucional brasileiro, tais direitos encontram fundamento nos pilares do Estado Democrático de Direito, especialmente na dignidade da pessoa humana, na cidadania e nos valores sociais do trabalho, conforme previsto no art. 1º da Constituição Federal (Brasil, 1988). O trabalho, portanto, não se limita à sua dimensão econômica, mas assume função social, devendo ser exercido em condições compatíveis com a preservação da dignidade humana.

Conforme assevera Fernandes (2010, p. 306), o exercício da atividade laboral, remunerada ou não, somente se legitima quando promove a valorização da dignidade da pessoa humana. Nessa perspectiva, o direito à saúde da trabalhadora está intrinsecamente ligado à garantia de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

A Carta Constitucional (Brasil, 1988) reforça essa proteção ao atribuir ao Sistema Único de Saúde a competência para executar ações de vigilância sanitária, epidemiológica e de saúde do trabalhador (art. 200, II), evidenciando a relevância da tutela da saúde no âmbito das relações laborais.

No que se refere à trabalhadora gestante, a exposição a ambientes insalubres representa risco direto não apenas à sua saúde, mas também à do nascituro, exigindo a adoção de medidas protetivas mais rigorosas. Antes da reforma trabalhista, o ordenamento jurídico já assegurava mecanismos de proteção, como a possibilidade de afastamento de atividades prejudiciais à gestação mediante atestado médico, nos termos do art. 394 da CLT.

Entretanto, a Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017) introduziu significativa alteração no regime jurídico de proteção à gestante e lactante ao inserir o art. 394-A na CLT, permitindo, em determinadas hipóteses, a permanência dessas trabalhadoras em ambientes insalubres. Nos termos da redação conferida pela reforma, o afastamento da gestante de atividades insalubres de grau médio ou mínimo e da lactante de atividades insalubres em qualquer grau passou a depender da apresentação de atestado médico.

Tal inovação normativa representou ruptura com a lógica protetiva historicamente consolidada no Direito do Trabalho, ao transferir à trabalhadora o ônus de comprovar a nocividade do ambiente laboral, relativizando a proteção à sua saúde e à do nascituro. Essa inversão da lógica protetiva revela-se incompatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção à maternidade e da redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Importa destacar que os dispositivos constantes dos incisos II e III do art. 394-A da CLT, introduzidos pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), tiveram sua eficácia afastada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 5938/DF, que reconheceu a inconstitucionalidade da exigência de atestado médico para o afastamento de gestantes e lactantes de ambientes insalubres.

A decisão do STF evidencia que a tentativa de flexibilização promovida pela reforma trabalhista implicou mitigação indevida de direitos fundamentais, ao admitir a exposição da trabalhadora gestante e lactante a condições potencialmente nocivas à saúde. Nesse sentido, a Corte reafirmou a primazia da proteção à maternidade e à saúde como valores constitucionais indisponíveis.

A exigência de atestado médico como condição para o afastamento da trabalhadora de ambiente insalubre revela-se incompatível com a lógica de proteção integral, na medida em que impõe à própria empregada o ônus de demonstrar a existência de risco, transferindo-lhe responsabilidade que deveria ser atribuída ao empregador e ao Estado.

Conforme aponta Correia (2018, p. 31), o descumprimento das garantias legais de proteção à gestante e lactante autoriza a adoção de medidas judiciais, inclusive a rescisão indireta do contrato de trabalho, evidenciando a gravidade das violações decorrentes da exposição a ambientes insalubres.

Dessa forma, resta evidente que a permanência da gestante e lactante em ambientes insalubres, ainda que condicionada, mostra-se incompatível com a Constituição Federal (Brasil, 1988), especialmente diante da proteção conferida à saúde, à maternidade e à dignidade da pessoa humana, o que confirma a pertinência das críticas formuladas no presente estudo.

3.8 Reforma trabalhista e o retrocesso social

A reforma trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017) foi concebida sob o argumento de modernização das relações de trabalho, com a finalidade de estimular a geração de empregos e fomentar o crescimento econômico. Nesse contexto, o Projeto de Lei nº 6.787/2016 propunha ampliar a autonomia negocial entre empregados e empregadores, conferindo maior flexibilidade às relações laborais, sob a premissa de que o negociado poderia prevalecer sobre o legislado em determinadas hipóteses.

Entretanto, a flexibilização proposta implicou, em diversos aspectos, a mitigação de direitos fundamentais historicamente consolidados, suscitando debates acerca da sua compatibilidade com a Constituição Federal (Brasil, 1988). Nesse cenário, destaca-se o princípio da vedação ao retrocesso social, que atua como limite material à atuação do legislador infraconstitucional.

A Emenda Constitucional nº 45/2004 reforçou a centralidade dos direitos fundamentais no ordenamento jurídico ao consolidar a força normativa da Constituição (Brasil, 1988), impondo que as normas infraconstitucionais respeitem e preservem o núcleo essencial desses direitos.

Sob essa perspectiva, a proteção aos direitos sociais, especialmente os trabalhistas, não pode ser reduzida ou esvaziada por meio de alterações legislativas que comprometam sua efetividade. Nesse sentido, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tem reconhecido o caráter progressivo desses direitos, vedando medidas que impliquem supressão injustificada de garantias já consolidadas.

Como ressaltado pelo Ministro Celso de Mello no julgamento do Agravo em Recurso Extraordinário nº 639.337, o princípio da vedação ao retrocesso impede que avanços já incorporados ao patrimônio jurídico dos cidadãos sejam desconstituídos sem fundamento constitucional legítimo, evidenciando que os direitos sociais não admitem regressões arbitrárias.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho se apresenta como instrumento fundamental de proteção social, cuja finalidade é equilibrar as relações entre capital e trabalho e assegurar condições mínimas de dignidade ao trabalhador. Sua estrutura normativa encontra respaldo não apenas na Constituição Federal (Brasil, 1988), mas também em normas infraconstitucionais, instrumentos internacionais, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho, e normas coletivas.

A flexibilização excessiva dessas garantias, especialmente quando transfere ao trabalhador riscos inerentes à atividade econômica, compromete a função protetiva do Direito do Trabalho e fragiliza a efetividade dos direitos fundamentais. No caso específico da reforma trabalhista, observa-se que determinadas alterações promoveram a redução do nível de proteção social, gerando aparente insegurança jurídica e desequilíbrio nas relações laborais.

Dentre essas alterações, destaca-se a possibilidade de permanência da gestante e lactante em ambientes insalubres, introduzida pelo art. 394-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017). Tal previsão representou significativa ruptura com a lógica protetiva anteriormente consolidada, ao admitir a exposição dessas trabalhadoras a riscos incompatíveis com sua condição biológica e com a proteção constitucional à maternidade.

A gravidade dessa alteração foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 5938/DF. Na ocasião, a Ministra Rosa Weber destacou que a maternidade constitui período de especial vulnerabilidade, exigindo proteção reforçada por parte do Estado. Ressaltou, ainda, que a Constituição Federal (Brasil, 1988), ao prever no art. 7º, inciso XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, consagra a proteção à saúde física e mental do trabalhador como direito fundamental.

Dessa forma, a Corte concluiu que a exigência de atestado médico para o afastamento da gestante e lactante de ambientes insalubres configurava medida incompatível com a ordem constitucional, por transferir à trabalhadora o ônus de comprovar a nocividade do ambiente laboral.

A decisão do STF, ao afastar a eficácia dos dispositivos que permitiam a permanência da gestante e lactante em ambientes insalubres, concretizou o princípio da vedação ao retrocesso social, reafirmando que a flexibilização legislativa não pode ultrapassar os limites impostos pela proteção aos direitos fundamentais.

Assim, evidencia-se que a reforma trabalhista, ao relativizar a proteção à saúde da trabalhadora gestante e lactante, incorreu em retrocesso social inconstitucional, posteriormente corrigido pelo controle de constitucionalidade exercido pelo Supremo Tribunal Federal.

3.9 A precarização dos direitos da empregada gestante e lactante

A evolução das relações de trabalho, especialmente com o surgimento de novas frentes produtivas, ampliou a inserção da mulher no mercado laboral, inclusive em atividades que demandam menor esforço físico, o que contribuiu para o aumento da participação feminina no ambiente de trabalho (Cassar, 2016, p. 544).

Nesse contexto, o trabalho feminino passou a assumir maior relevância social e econômica, exigindo do ordenamento jurídico a construção de mecanismos específicos de proteção, especialmente em razão das particularidades biológicas e sociais que envolvem a condição da mulher, notadamente no período gestacional e de lactação.

A proteção jurídica diferenciada conferida à mulher trabalhadora não deve ser compreendida como forma de discriminação, mas como instrumento de promoção da igualdade material, na medida em que busca compensar desigualdades fáticas e assegurar condições equitativas no exercício da atividade laboral.

Nesse sentido, o papel do Estado revela-se fundamental na prevenção da precarização do trabalho feminino, especialmente diante de processos de flexibilização normativa que podem implicar o enfraquecimento de direitos historicamente consolidados.

No que se refere à trabalhadora gestante e lactante, a flexibilização introduzida pela reforma trabalhista, ao permitir a permanência em ambientes insalubres sob determinadas condições, revela um deslocamento do eixo protetivo do Direito do Trabalho, resultando em desequilíbrio na tutela jurídica dessas trabalhadoras. A imposição de apresentação de atestado médico como requisito para o afastamento do ambiente insalubre transfere à empregada o encargo de comprovar a nocividade das condições laborais, desconsiderando sua condição de vulnerabilidade física e emocional, especialmente em razão das alterações fisiológicas inerentes à gestação e à lactação.

Sob essa perspectiva, a proteção à saúde da trabalhadora deve ser compreendida de forma ampliada, abrangendo não apenas os aspectos físicos, mas também os efeitos psicológicos e sociais decorrentes da exposição a ambientes de trabalho adversos. Conforme observa Rocha (1991, p. 28), a desigualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho não se explica exclusivamente por fatores biológicos, sendo também resultado de construções históricas e sociais que influenciam a inserção e a permanência da mulher no mercado laboral.

Assim, a tutela jurídica do trabalho feminino deve buscar a promoção da igualdade material, evitando tanto a discriminação quanto a exposição a condições que comprometam a saúde e a dignidade da trabalhadora.

Nesse sentido, Romita (2009, p. 122) destaca que a distinção jurídica é legítima quando fundada em critérios razoáveis e não discriminatórios, podendo, inclusive, atuar como instrumento de promoção da igualdade.

Por outro lado, a precarização das relações de trabalho, conforme aponta Seligmann-Silva (2011, p. 468), repercute diretamente na subjetividade do trabalhador, afetando sua vida emocional, social e psicológica, o que se agrava em contextos de vulnerabilidade, como o da gestante e lactante.

Ademais, embora o risco da atividade econômica seja atribuído ao empregador, nos termos do art. 2º da CLT, a flexibilização normativa promovida pela reforma trabalhista acabou por transferir parte desses riscos à trabalhadora, ao admitir sua permanência em ambientes insalubres.

Tal cenário evidencia a redução do nível de proteção jurídica conferido à gestante e lactante, permitindo a exposição a condições incompatíveis com sua saúde e com a proteção constitucional à maternidade.

Assim, verifica-se que a flexibilização, quando não acompanhada de mecanismos eficazes de proteção, contribui para a precarização das condições de trabalho, o que intensificou após a reforma trabalhista, impactando diretamente a efetividade dos direitos fundamentais sociais (Bernardes et al., 2025).

3.10 Modificações ofertadas pela reforma trabalhista serviram de pedra de toque para o STF

Conforme exposto anteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho estruturou um sistema normativo voltado à proteção da trabalhadora gestante e lactante, especialmente no que se refere à preservação de sua saúde em ambientes laborais potencialmente nocivos, assegurando, como regra, o afastamento de atividades insalubres.

Entretanto, as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), em vigor desde 11 de novembro de 2017, promoveram significativa modificação nesse regime protetivo, ao flexibilizar a vedação ao trabalho em condições insalubres. Embora tais alterações não tenham impactado diretamente a remuneração das trabalhadoras, implicaram relevante redução no nível de proteção à saúde, ao admitir a permanência em ambientes insalubres sob determinadas condições.

Nesse sentido, não basta que o trabalho seja produtivo e adequadamente remunerado; é imprescindível que seja exercido em condições seguras, compatíveis com a preservação da saúde do trabalhador. Como destaca Stuchi (2011, p. 232), a segurança no trabalho constitui elemento incompatível com a exposição a ambientes insalubres, evidenciando a necessidade de medidas protetivas efetivas.

A redação conferida ao art. 394-A da CLT passou a permitir que a gestante permanecesse em atividades insalubres de grau médio ou mínimo e que a lactante exercesse atividades insalubres em qualquer grau, condicionando o afastamento à apresentação de atestado médico emitido por profissional de confiança da trabalhadora. Tal previsão representou flexibilização relevante da norma anteriormente vigente, ao relativizar a proteção à saúde dessas trabalhadoras.

Diante dessa alteração, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938/DF, questionando a compatibilidade da norma com a Constituição Federal (Brasil, 1988). No julgamento da referida ação, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a inconstitucionalidade da exigência de atestado médico como condição para o afastamento da gestante e da lactante de ambientes insalubres. O relator, Ministro Alexandre de Moraes, destacou que a imposição desse encargo à trabalhadora compromete a efetividade de seus direitos fundamentais, especialmente diante das dificuldades de acesso a serviços de saúde, além de transferir à empregada a responsabilidade pela comprovação da nocividade do ambiente de trabalho.

Ademais, a decisão evidenciou que a norma impugnada violava diversos direitos constitucionalmente assegurados, tais como a proteção à maternidade, o direito à licença-maternidade, a garantia de emprego da gestante e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, previstos no art. 7º da Constituição Federal (Brasil, 1988). Em decisão plenária, o Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade da parte final dos incisos II e III do art. 394-A da CLT, firmando o entendimento de que o afastamento da gestante e da lactante de ambientes insalubres deve ocorrer de forma automática, independentemente da apresentação de atestado médico.

A decisão proferida na ADI 5938/DF reafirma a centralidade dos direitos fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro e evidencia os limites da atuação legislativa em matéria trabalhista, especialmente quando se trata da proteção à saúde e à maternidade.

Dessa forma, restou superada a possibilidade jurídica de permanência da gestante e lactante em ambientes insalubres, ainda que condicionada, evidenciando-se a inconstitucionalidade da flexibilização introduzida pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), bem como a pertinência das críticas formuladas no presente estudo.

3.11 O valor social evolutivo do trabalho feminino na perspectiva das constituições brasileiras

Embora o foco deste estudo recaia sobre as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017) no que se refere à permanência de gestantes e lactantes em ambientes insalubres, mostra-se relevante resgatar, ainda que de forma sintética, a evolução da proteção constitucional conferida ao trabalho feminino no Brasil.

A Constituição (Brasil, 1934) foi pioneira ao estabelecer garantias específicas à mulher trabalhadora, especialmente no que concerne à proteção à maternidade, assegurando o repouso antes e após o parto, sem prejuízo do emprego e do salário, além de vedar a discriminação salarial por motivo de sexo.

Na sequência, a Constituição (Brasil, 1937) ampliou essa proteção ao prever assistência médica e higiênica à gestante, reforçando a preocupação do Estado com a saúde da mulher no período gestacional.

A Constituição (Brasil, 1946) manteve as garantias anteriormente estabelecidas, consolidando a proteção à maternidade como elemento relevante no âmbito das relações de trabalho.

Posteriormente, a Constituição (Brasil, 1967) introduziu avanços no campo previdenciário, ao prever a possibilidade de aposentadoria para a mulher com condições diferenciadas, reconhecendo as especificidades do trabalho feminino.

Contudo, foi com a Constituição Federal (Brasil, 1988) que se consolidou um novo paradigma de proteção ao trabalho da mulher, com base nos princípios da igualdade material e da dignidade da pessoa humana. A Carta Magna assegurou a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, além de estabelecer mecanismos de combate à discriminação e de promoção da inserção feminina no mercado de trabalho.

Conforme destaca Martins (2018, p. 941), as constituições anteriores não tratavam de forma expressa da proteção ao mercado de trabalho da mulher, sendo a Constituição (Brasil, 1988) responsável por sistematizar essa tutela no ordenamento jurídico brasileiro.

Nesse contexto, a proteção ao trabalho feminino deve ser compreendida à luz do princípio da igualdade material, que admite tratamentos diferenciados quando necessários à superação de desigualdades fáticas. Em tal perspectiva, Dworkin (2002, p. 349-350) distingue o direito ao igual tratamento, relacionado à distribuição equitativa de recursos e oportunidades, do direito ao tratamento como igual, que se refere ao respeito e à consideração devida a cada indivíduo.

A partir dessa evolução normativa e teórica, observa-se que o ordenamento jurídico brasileiro passou a reconhecer o trabalho feminino como expressão relevante da ordem social e econômica, assegurando às mulheres não apenas igualdade formal, mas condições efetivas de participação no mercado de trabalho.

Dessa forma, a proteção conferida à mulher trabalhadora, especialmente no período gestacional e de lactação, insere-se em um processo histórico de ampliação de direitos fundamentais, o que torna ainda mais evidente a incompatibilidade de medidas legislativas que impliquem retrocesso na tutela dessas garantias.

Assim, qualquer tentativa de flexibilização que comprometa a saúde, a segurança ou a dignidade da trabalhadora gestante e lactante deve ser analisada com rigor, à luz do desenvolvimento histórico-constitucional que consagrou a proteção ao trabalho feminino como valor essencial do Estado Democrático de Direito.

3.12 A vedação ao retrocesso social como limite à reforma trabalhista

A evolução histórica dos direitos sociais, especialmente no que se refere à proteção do trabalho feminino, evidencia um processo contínuo de conquistas voltadas à promoção da igualdade material e à garantia de condições dignas de trabalho para a mulher, considerando suas especificidades biológicas e sociais, notadamente nos períodos de gestação e lactação.

Nesse contexto, a consolidação de direitos relacionados à saúde, à maternidade e ao meio ambiente do trabalho não se deu de forma espontânea, mas resultou de intensas transformações sociais e jurídicas, que buscaram corrigir desigualdades estruturais e assegurar proteção efetiva à trabalhadora.

Dessa forma, uma vez alcançado determinado patamar de proteção jurídica, não se admite a sua supressão ou redução injustificada, sob pena de violação ao princípio da vedação ao retrocesso social, que atua como limite material à atuação do legislador infraconstitucional.

Conforme leciona Sarlet (2012, p. 433), o princípio da vedação ao retrocesso social impede que o Estado suprima ou reduza, de forma arbitrária, níveis de concretização já atingidos no âmbito dos direitos fundamentais, especialmente quando tais direitos estão diretamente relacionados à dignidade da pessoa humana.

No âmbito do Direito do Trabalho, tal princípio assume especial relevância, uma vez que as normas trabalhistas possuem natureza essencialmente protetiva, voltadas à compensação das desigualdades existentes na relação entre capital e trabalho.

Assim, qualquer medida legislativa que implique redução do nível de proteção social deve ser analisada com rigor, à luz dos limites constitucionais.

Nesse sentido, a reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), ao admitir a permanência de gestantes e lactantes em ambientes insalubres sob determinadas condições, representou mitigação indevida de direitos fundamentais, ao relativizar a proteção à saúde e à maternidade.

A exigência de atestado médico para o afastamento da trabalhadora, além de transferir-lhe o ônus de comprovar a nocividade do ambiente laboral, evidencia uma inversão da lógica protetiva do Direito do Trabalho, incompatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção integral à maternidade.

Tal incompatibilidade foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 5938/DF, que declarou a inconstitucionalidade da parte final dos incisos II e III do art. 394-A da CLT, reafirmando que a proteção à saúde da gestante e lactante não pode ser relativizada por critérios econômicos ou pela lógica da flexibilização das relações de trabalho.

A decisão do STF representa importante marco na reafirmação dos direitos fundamentais sociais, ao evidenciar que a atuação legislativa encontra limites materiais na Constituição Federal (Brasil, 1988), especialmente quando se trata da proteção de grupos em situação de vulnerabilidade.

Nesse cenário, a declaração de inconstitucionalidade da norma evidencia que a crítica jurídica desenvolvida em face da reforma trabalhista não apenas se mostrava pertinente, mas antecipava a incompatibilidade da referida alteração com o sistema constitucional de proteção aos direitos fundamentais.

Assim, conclui-se que a vedação ao retrocesso social constitui instrumento essencial de contenção de reformas legislativas que impliquem redução indevida de direitos fundamentais, garantindo a preservação do núcleo essencial das conquistas sociais, especialmente no âmbito da proteção ao trabalho da mulher.

4. Considerações Finais

A evolução do ordenamento jurídico brasileiro evidencia um processo contínuo de ampliação da proteção ao trabalho da mulher, especialmente no que se refere à garantia de condições dignas de exercício da atividade laboral, sem desconsiderar as especificidades biológicas e sociais inerentes à condição feminina, notadamente nos períodos de gestação e lactação.

Nesse contexto, a construção normativa voltada à proteção da trabalhadora gestante e lactante revela a preocupação do legislador em assegurar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, reconhecendo a maternidade como valor social digno de tutela jurídica reforçada.

Contudo, conforme demonstrado ao longo deste estudo, as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), especialmente no art. 394-A da CLT, implicaram significativa redução no nível de proteção à saúde da trabalhadora, ao admitir sua permanência em ambientes insalubres sob determinadas condições. Tal flexibilização representou ruptura com a lógica protetiva historicamente consolidada no Direito do Trabalho.

Nesse sentido, Delgado (2018, p. 154) destaca que a nova disciplina normativa reduziu a proteção anteriormente assegurada à mulher trabalhadora e ao nascituro, evidenciando a fragilização das garantias jurídicas voltadas à maternidade.

A exigência de atestado médico como condição para o afastamento da gestante e lactante de ambientes insalubres transferiu à trabalhadora o ônus de comprovar a nocividade do ambiente laboral, invertendo a lógica protetiva do Direito do Trabalho e comprometendo a efetividade dos direitos fundamentais à saúde, à maternidade e à dignidade da pessoa humana.

Todavia, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADI 5938/DF, afastou a eficácia dos dispositivos que permitiam tal flexibilização, reconhecendo sua incompatibilidade com a Constituição Federal (Brasil, 1988) e reafirmando a centralidade da proteção à saúde da trabalhadora e da criança.

A decisão da Suprema Corte não apenas restabeleceu o nível de proteção anteriormente assegurado, como também evidenciou que a reforma trabalhista, nesse ponto, incorreu em retrocesso social, ao mitigar direitos fundamentais já consolidados.

Dessa forma, confirma-se que a crítica jurídica desenvolvida neste trabalho se mostra pertinente, na medida em que antecipou a inadequação constitucional da norma impugnada, posteriormente reconhecida pelo controle de constitucionalidade exercido pelo STF.

Assim, conclui-se que o ordenamento jurídico não pode admitir a flexibilização de direitos fundamentais em detrimento da saúde e da dignidade da trabalhadora, especialmente em situações de vulnerabilidade, como ocorre no período gestacional e de lactação.

Por fim, reafirma-se que a proteção à maternidade e à saúde da mulher trabalhadora constitui valor essencial do Estado Democrático de Direito, não podendo ser relativizada por interesses econômicos ou por políticas legislativas que comprometam a efetividade das conquistas sociais historicamente alcançadas.

Referências

- Almeida, A. E. (2017). *Para um meio ambiente de trabalho saudável e sem riscos: ou quanto custa causar danos à saúde e colocar em risco a vida do trabalhador. In Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral* (pp. 355–363). LTr.
- Barros, A. M. (2012). *Curso de direito do trabalho* (8ª ed.). LTr.
- Barros, R. C. L. G., Pamplona Filho, R., & Wyzzykowski, A. (2016). *Assédio moral laboral e direitos fundamentais* (2ª ed.). LTr.
- Bernardes, R. C., et al. (2025). *Precarização do trabalho na saúde após a reforma trabalhista. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. <https://www.scielo.br>
- Bomfim, V. (2016). *Direito do trabalho* (12ª ed.). Método.
- Brasil. (1932). Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932. *Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais*. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>
- Brasil. (1937). *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm
- Brasil. (1943). *Consolidação das Leis do Trabalho*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/dele15452.htm
- Brasil. (1946). *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm
- Brasil. (1967). *Constituição da República Federativa do Brasil*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm
- Brasil. (1978). Ministério do Trabalho. NR-15: *Atividades e operações insalubres*. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15>
- Brasil. (1981). Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm
- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Brasil. (1994). Decreto nº 1.253. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1253.htm
- Brasil. (2017). Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm
- Brasil. Supremo Tribunal Federal. (2019). *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938/DF*. <https://portal.stf.jus.br>
- Cassar, V. B. (2016). *Direito do trabalho* (12ª ed.). Método.
- Cavalcanti, L. M. G. B. (2007). *A dignidade da pessoa humana como norma principiológica de aplicação no Direito do Trabalho*. In A. da Silva, K. B. Felipe, & M. Semer (Orgs.), *Direitos humanos: essência do Direito do Trabalho* (pp. 138–159). LTr.
- Chapman, G., Myra, H., & White, P. (2016). *Não aguento meu emprego: como viver bem num ambiente de trabalho que faz mal*. Mundo Cristão.
- Correia, H. (2018). *Guia prático da reforma trabalhista no seu dia a dia*. Saraiva.
- Delgado, M. G. (2007). *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. In A. da Silva, K. B. Felipe, & M. Semer (Orgs.), *Direitos humanos: essência do Direito do Trabalho* (pp. 67–87). LTr.
- Delgado, M. G. (2012). *Curso de direito do trabalho*. LTr.
- Delgado, M. G., & Delgado, G. N. (2018). *A reforma trabalhista no Brasil* (2ª ed.). LTr.

- Dias, C. E. O. (2007). *A dispensa discriminatória e os direitos fundamentais do trabalho*. In A. da Silva, K. B. Felipe, & M. Semer (Orgs.), *Direitos humanos: essência do Direito do Trabalho* (pp. 161–184). LTr.
- Dworkin, R. (2010). *Levando os direitos a sério* (3ª ed.). Martins Fontes.
- Feferbaum, M., & Mafei, R. (2026). *Metodologia da pesquisa em direito* (4ª ed.). Saraiva.
- Fernandes, F. A. F. (2010). *Meio ambiente do trabalho e a dignidade do cidadão trabalhador*. In L. P. V. Carvalho & F. Piovesan (Orgs.), *Direitos humanos e Direito do Trabalho* (pp. 301–327). Atlas.
- Francisco Neto, G. S. (2009). *Identificação dos direitos fundamentais da mulher trabalhadora*. In G. S. Franco Filho (Org.), *Trabalho da mulher* (pp. 185–201). LTr.
- Lucena, C. (2004). *Direito à saúde no constitucionalismo contemporâneo*. In C. L. A. Rocha (Org.), *Direitos à vida digna* (pp. 301–327). Fórum.
- Maior, J. L. S. (2007). *Direito social, direito do trabalho e direitos humanos*. In A. da Silva, K. B. Felipe, & M. Semer (Orgs.), *Direitos humanos: essência do Direito do Trabalho* (pp. 17–37). LTr.
- Martins, S. P. (1996). *Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos*. LTr.
- Martins, S. P. (2018). *Direito do trabalho* (34ª ed.). Saraiva.
- Novelino, M. (2015). *Curso de direito constitucional* (10ª ed.). JusPodivm.
- Novato, J. (2025). *Saúde mental como direito fundamental nas relações de trabalho: repercussões da reforma trabalhista*. <https://revistafst.com.br>
- Pereira, A. S., et al. (2018). *Metodologia da pesquisa científica*. Editora da UFSM.
- Pereira, M. F. P. C. (2004). *Sobre o direito à vida e ao meio ambiente*. In C. L. A. Rocha (Org.), *Direitos à vida digna* (pp. 271–287). Fórum.
- Pinto, J. A. R. (2009). *Proteção à maternidade*. In G. S. Franco Filho (Org.), *Trabalho da mulher* (pp. 217–235). LTr.
- Risemberg, R. I. C., et al. (2026). *A importância da metodologia científica no desenvolvimento de artigos científicos*. *E-Acadêmica*, 7(1), e0171675. <https://eacademica.org/eacademica/article/view/675>
- Rocha, S. R. (1991). *O trabalho da mulher à luz da Constituição de 1988*. Forense.
- Romita, A. S. (2009). *O combate à discriminação da mulher no trabalho*. In G. S. Franco Filho (Org.), *Trabalho da mulher* (pp. 116–127). LTr.
- Sarlet, I. W. (2012). *A eficácia dos direitos fundamentais* (11ª ed.). Livraria do Advogado.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental*. Cortez.
- Silva, V. A. (2008). *A constitucionalização do direito* (2ª ed.). Malheiros.
- Souza, R. O. A. (2009). *A mulher e o trabalho perigoso*. In G. S. Franco Filho (Org.), *Trabalho da mulher* (pp. 268–279). LTr.
- Torres, A. M. M. P. (2007). *A saúde da mulher e o meio ambiente do trabalho*. LTr.
- Vasconcellos, L. C. F. (2025). *Saúde do trabalhador e da trabalhadora como direito humano*. *Saúde em Debate*. <https://www.scielo.org/pdf/sdeb/2025.v49nspe2/e10597/pt>