

## A APLICAÇÃO DA ADI 5938 PELO TRT DA 14<sup>a</sup> REGIÃO: PROTEÇÃO DA GESTANTE EM ATIVIDADES INSALUBRES

THE APPLICATION OF ADI 5938 BY THE 14<sup>TH</sup> REGIONAL LABOR COURT:  
PROTECTION OF PREGNANT WOMEN IN UNHEALTHY WORK ENVIRONMENTS

Karolyne Victória Silva Araújo<sup>1</sup>  
Rita de Cássia Pessoa Nocetti<sup>2</sup>

**RESUMO:** A proteção à maternidade no Direito do Trabalho brasileiro ganhou novos contornos com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na ADI 5938/2019, que reafirmou o afastamento automático da gestante de atividades insalubres. O presente artigo tem por objetivo analisar a aplicação dessa decisão pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 14<sup>a</sup> Região que abrange Rondônia e Acre, verificando sua efetividade na garantia dos direitos fundamentais da trabalhadora gestante. Quanto à metodologia, na fase de investigação utilizou-se o método indutivo; na fase de tratamento de dados, o método cartesiano; e, no relatório dos resultados, a base lógica indutiva, com emprego de técnicas de revisão bibliográfica, análise jurisprudencial e fichamento de obras. Conclui-se que o TRT-14 aplica de forma uniforme o entendimento do STF e TST, assegurando o afastamento imediato da gestante e a manutenção da remuneração, o que contribui para a efetiva proteção à saúde da trabalhadora e do nascituro.

1

**Palavras-chave:** ADI 5938. Gestante. Insalubridade. Proteção à Maternidade. Trabalho.

**ABSTRACT:** Maternity protection in Brazilian Labor Law has gained new contours with the decision rendered by the Federal Supreme Court (STF) in ADI 5938/2019, which reaffirmed the automatic removal of pregnant workers from unhealthy working conditions. This article aims to analyze the application of this decision by the Regional Labor Court (TRT) of the 14th Region which covers Rondônia and Acre, assessing its effectiveness in ensuring the fundamental rights of pregnant workers. Regarding the methodology, the inductive method was used in the investigation phase; the Cartesian method in the data processing phase; and an inductive logical basis in reporting the results, employing techniques such as bibliographic review, case law analysis, and literature indexing. It is concluded that the TRT-14 uniformly applies the STF's the TST understanding, ensuring the immediate removal of pregnant workers and the maintenance of their remuneration, thus contributing to the effective protection of the health of both the worker and the unborn child.

**Keywords:** ADI 5938. Insalubrity. Maternity Protection. Pregnancy. Work.

<sup>1</sup>Graduanda em Direito pela Faculdade Católica de Rondônia. Porto Velho.

<sup>2</sup>Professora Orientadora no curso de Direito pela Faculdade Católica de Rondônia. Doutora em Educação pela Universidade do Vale do Itajaí UNIVALI. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná PUCPR (2018). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais PUCMG (2013). Graduada em Direito pela Faculdade de Rondônia (2008).

## I. INTRODUÇÃO

A proteção à maternidade constitui um dos pilares do Direito do Trabalho brasileiro, sendo assegurada tanto pela Constituição Federal quanto pela legislação infraconstitucional. Nesse contexto, a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 5938/2019 representou um marco relevante ao reafirmar a necessidade de afastamento da gestante e da lactante de atividades insalubres, independentemente da apresentação de atestado médico. A presente pesquisa analisa a aplicação dessa decisão no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 14<sup>a</sup> Região, especialmente quanto à efetividade da proteção à saúde da trabalhadora gestante.

Diante disso, surge o seguinte questionamento: em que medida o TRT da 14<sup>a</sup> Região tem aplicado a decisão da ADI 5938/2019 de forma a garantir a efetiva proteção da gestante em ambientes de trabalho insalubres? As decisões do TRT-14 demonstram um alinhamento com o entendimento do STF, reforçando que o afastamento da empregada gestante de atividades insalubres é um direito automático e obrigatório, que não depende da apresentação de atestado médico.

O objetivo geral deste estudo é analisar a aplicação da ADI 5938 pelo TRT da 14<sup>a</sup> Região, verificando sua efetividade na proteção das trabalhadoras gestantes expostas a atividades insalubres. Já os objetivos específicos são: examinar o conteúdo e os fundamentos jurídicos da decisão na ADI 5938; identificar como o TRT da 14<sup>a</sup> Região tem interpretado e aplicado essa decisão em seus julgados; avaliar os impactos dessa aplicação na garantia dos direitos fundamentais às trabalhadoras gestantes expostas a atividades insalubres; verificar eventuais divergências jurisprudenciais no âmbito regional.

Ademais, a relevância do tema decorre da necessidade de assegurar condições dignas e seguras de trabalho às gestantes, especialmente em regiões como Rondônia e Acre, abrangidas pelo TRT da 14<sup>a</sup> Região, onde determinadas atividades podem expor trabalhadoras a agentes insalubres. A análise da aplicação da ADI 5938 contribui para o aprimoramento da tutela jurisdicional e para o fortalecimento da proteção constitucional à maternidade, além de oferecer subsídios teóricos e práticos para operadores do Direito.

A pesquisa será de natureza qualitativa, com abordagem descritiva e analítica, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise documental. Serão examinados doutrina, legislação pertinente, especialmente a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como jurisprudência do STF e decisões do TRT da 14<sup>a</sup> Região. Também serão utilizados artigos científicos publicados entre 2020 e 2026, obtidos em bases como Google Acadêmico, SciELO e periódicos jurídicos.

Portanto, a decisão na ADI 5938/2019 representa um avanço significativo na proteção da gestante trabalhadora, ao priorizar sua saúde e a do nascituro. Contudo, a efetividade dessa proteção depende diretamente da uniformidade e da coerência na aplicação do entendimento pelos tribunais regionais, sendo fundamental a análise do comportamento jurisprudencial do TRT da 14<sup>a</sup> Região para verificar se os direitos assegurados estão sendo plenamente concretizados.

## 2. PROTEÇÃO À MATERNIDADE NO DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 Evolução histórica da proteção à gestante

A proteção à gestante no Direito do Trabalho não surgiu de forma imediata, sendo resultado de um longo processo histórico marcado por profundas transformações sociais, econômicas e jurídicas. A compreensão dessa evolução exige a análise do papel da mulher ao longo da história, especialmente no que se refere à sua inserção no mercado de trabalho e às dificuldades enfrentadas para a conquista de direitos (SANTOS; FORTES; SARAIVA, 2023).

Desde a Idade Média, a mulher era submetida a uma estrutura social rigidamente patriarcal, na qual ocupava posição de subordinação, sendo privada de autonomia jurídica e social. No Brasil Colônia, essa realidade foi intensificada, pois a mulher era vista predominantemente como instrumento de reprodução e responsável pelas atividades domésticas, estando sob o domínio do pai ou do marido. Conforme destaca Priore (2000), o sistema patriarcal, reforçado pela Igreja Católica, restringia a atuação feminina, embora as mulheres tenham desenvolvido estratégias de resistência e sociabilidade para ampliar sua participação social.

Nesse contexto, consolidou-se a ideia de que a mulher deveria ocupar exclusivamente o espaço privado, desempenhando o papel de mãe, esposa e dona de casa. Aos homens cabia o sustento da família, o que reforçava a desigualdade de gênero e limitava a inserção feminina no mercado de trabalho, conforme ressaltam Maluf e Mott (1998).

A partir do século XIX, com o advento do capitalismo e da Revolução Industrial, ocorreram mudanças significativas na organização do trabalho. A necessidade de mão de obra barata levou à inserção massiva de mulheres e crianças nas fábricas, onde eram submetidas a jornadas exaustivas, baixos salários e condições insalubres. Segundo Martins (2018), essa fase evidenciou a exploração do trabalho feminino, sem qualquer proteção específica à gestação ou à maternidade, o que agravava ainda mais a vulnerabilidade dessas trabalhadoras.

A Primeira e a Segunda Guerra Mundial também desempenharam papel relevante na transformação do trabalho feminino. Com a ida dos homens para os campos de batalha, as mulheres passaram a ocupar postos de trabalho antes exclusivamente masculinos, ampliando sua participação na economia e fortalecendo a luta por direitos. Esse movimento contribuiu para o reconhecimento da necessidade de proteção jurídica à mulher trabalhadora (SANTOS; FORTES; SARAIVA, 2023).

No plano internacional, destaca-se a atuação da Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919, que estabeleceu importantes normas voltadas à proteção da maternidade. A Convenção nº 3 da OIT foi uma das primeiras a tratar especificamente do tema, garantindo direitos como licença-maternidade antes e após o parto, mediante comprovação médica (MEIRELES, 2023).

No Brasil, os primeiros avanços legislativos ocorreram no início do século XX. A Lei nº 1.596, de 1917, foi uma das primeiras a abordar a proteção à gestante, embora de forma bastante limitada, restringindo-se a impedir o trabalho no período imediatamente anterior e posterior ao parto. Posteriormente, o Decreto nº 21.417-A, de 1932, representou um avanço significativo ao estabelecer o afastamento obrigatório da gestante por quatro semanas antes e após o parto, além de prever igualdade salarial e vedação ao trabalho em atividades insalubres e perigosas (MEIRELES, 2023).

A década de 1930 também marcou a institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil, com a criação do Ministério do Trabalho e a intensificação da produção legislativa. Esse período culminou na promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, que sistematizou diversas normas de proteção à mulher, dedicando um capítulo específico ao trabalho feminino e à maternidade, conforme aponta Delgado (2017).

A Constituição de 1934 já previa direitos importantes às gestantes, como assistência médica e licença-maternidade. Posteriormente, a Constituição de 1967 garantiu o descanso remunerado antes e após o parto. Em 1974, a Lei nº 6.136 transferiu o pagamento da licença-maternidade para a Previdência Social, fortalecendo a proteção econômica da gestante (MEIRELES, 2023).

Finalmente, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve a consolidação da proteção à maternidade como direito fundamental. A Constituição ampliou a licença-maternidade para 120 dias, assegurou a estabilidade provisória da gestante e vedou qualquer forma de discriminação no mercado de trabalho em razão do sexo, conforme previsto nos artigos 5º e 7º (BRASIL, 1988).

Dessa forma, observa-se que a proteção à gestante é fruto de um processo histórico marcado por lutas sociais, transformações econômicas e avanços legislativos. Ainda que o ordenamento jurídico brasileiro tenha evoluído consideravelmente, a efetivação desses direitos continua sendo um desafio, exigindo constante aprimoramento das normas e sua adequada aplicação no contexto das relações de trabalho (SANTOS; FORTES; SARAIVA, 2023).

## 2.2 A proteção à maternidade na Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988 representa um marco fundamental na consolidação dos direitos sociais no Brasil, simbolizando a transição do regime autoritário para o Estado Democrático de Direito. Nesse contexto, a Carta Magna não apenas ampliou o rol de direitos fundamentais, mas também reafirmou a centralidade da dignidade da pessoa humana e da justiça social, promovendo avanços significativos na proteção dos direitos das mulheres, especialmente das trabalhadoras gestantes (BRASIL, 1988).

A partir dessa nova ordem constitucional, os direitos trabalhistas passaram a ser reconhecidos como direitos fundamentais sociais, integrando o núcleo essencial da cidadania. Conforme destacam Dimoulis e Martins (2009), os direitos fundamentais possuem caráter normativo supremo no ordenamento jurídico, sendo instrumentos destinados à garantia de uma existência digna, livre e igualitária. Nesse sentido, a proteção à maternidade deixa de ser apenas uma questão trabalhista e passa a ser compreendida como um direito fundamental diretamente ligado à dignidade da pessoa humana (SARLET, 2010).

O artigo 6º da Constituição inclui expressamente a proteção à maternidade e à infância no rol dos direitos sociais, evidenciando a preocupação do legislador constituinte com a tutela da mulher e da criança. Tal previsão reforça que a maternidade deve ser protegida não apenas no âmbito privado, mas também nas relações de trabalho, exigindo a atuação do Estado e da sociedade na garantia de condições adequadas para seu exercício (NUNES; MARTINS, 2020).

No âmbito específico das relações laborais, o artigo 7º da Constituição assegura importantes direitos às trabalhadoras gestantes. Destaca-se o inciso XVIII, que garante a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. Esse direito possui dupla finalidade: de um lado, permite a recuperação física da mulher após o parto; de outro, assegura o fortalecimento do vínculo entre mãe e filho, essencial para o desenvolvimento saudável da criança (NUNES; MARTINS, 2020).

Outro aspecto de extrema relevância é a estabilidade provisória da gestante, prevista no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Tal dispositivo veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Essa garantia visa assegurar segurança econômica e emocional à trabalhadora, evitando que a maternidade se torne fator de discriminação no mercado de trabalho (NUNES, 2024).

Além disso, a Constituição Federal estabelece, em seu artigo 5º, inciso I, o princípio da igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, vedando qualquer forma de discriminação. No âmbito trabalhista, o artigo 7º, inciso XXX, reforça essa proteção ao proibir diferenças salariais, de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo. Normas ou práticas que restrinjam o acesso das mulheres ao mercado de trabalho ou desestimulem sua permanência devem ser consideradas inconstitucionais, por violarem os princípios fundamentais da igualdade e da dignidade humana (NUNES, 2024).

A proteção à maternidade também se relaciona diretamente com o artigo 226 da Constituição, que reconhece a família como base da sociedade e impõe ao Estado o dever de assegurar sua proteção. Nesse sentido, a tutela da gestante não se limita à trabalhadora, mas se estende ao nascituro e à estrutura familiar como um todo, evidenciando a dimensão social e coletiva desse direito (NUNES, 2024).

Sob a perspectiva dos direitos fundamentais, Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2017) ressaltam que a proteção à maternidade deve ser analisada considerando o período que vai da concepção aos primeiros anos de vida da criança, abrangendo tanto a saúde da mulher quanto o desenvolvimento infantil. Trata-se, portanto, de um direito que transcende a esfera individual, alcançando relevância social e intergeracional.

### 2.3 Normas da Consolidação das Leis do Trabalho sobre gestantes

Consolidação das Leis do Trabalho constitui o principal diploma normativo responsável por regulamentar as relações de trabalho no Brasil, dedicando especial atenção à proteção da mulher e, em particular, da trabalhadora gestante. Ao sistematizar normas de caráter protetivo, a CLT busca assegurar condições dignas de trabalho, reconhecendo as especificidades da maternidade e promovendo a efetivação dos direitos fundamentais previstos na ordem constitucional (PORTERO et. al. 2019).

A proteção à gestante no âmbito trabalhista deve ser interpretada à luz dos direitos fundamentais, especialmente aqueles relacionados à dignidade da pessoa humana e ao trabalho digno. Conforme lecionam Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2017), os direitos fundamentais possuem eficácia direta nas relações jurídicas, inclusive nas relações privadas, impondo limites

à atuação do empregador e garantindo a proteção da integridade física e psíquica da trabalhadora.

Dentre os principais direitos assegurados pela CLT, destaca-se a licença-maternidade, prevista no artigo 392, que garante à empregada o afastamento do trabalho por 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário (BRASIL, 2017). Trata-se de um direito essencial, que visa não apenas à recuperação da mulher após o parto, mas também à proteção do nascituro e ao fortalecimento do vínculo materno-infantil (SILVA, 2019).

Outro importante mecanismo de proteção é a estabilidade provisória da gestante, prevista no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, com ampla aplicação nas relações regidas pela CLT. Essa garantia impede a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, assegurando segurança jurídica e econômica à trabalhadora durante esse período de maior vulnerabilidade (SILVA, 2019).

No que se refere à proteção da saúde da gestante, a CLT disciplina, em seu artigo 394-A, o afastamento da empregada de atividades insalubres. Contudo, as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista flexibilizaram essa proteção, permitindo, em determinadas hipóteses, a permanência da gestante em ambientes insalubres mediante atestado médico. Tal mudança foi amplamente criticada pela doutrina (SILVA, 2019).

Nesse sentido, Silva (2019) aponta que a reforma trabalhista representou um possível retrocesso na proteção à saúde da gestante, ao relativizar o afastamento obrigatório de ambientes insalubres. Essa flexibilização, segundo a autora, pode expor a trabalhadora e o nascituro a riscos incompatíveis com os princípios constitucionais de proteção à maternidade.

Corroborando essa perspectiva, Portero et al. (2019) destacam que a proteção à maternidade no ordenamento jurídico brasileiro deve ser interpretada de forma ampliativa, considerando não apenas os aspectos biológicos da gestação, mas também os fatores sociais e laborais que podem impactar a saúde da mulher e da criança. Para os autores, a legislação trabalhista deve atuar como instrumento de promoção da igualdade material, assegurando condições diferenciadas que compensem as vulnerabilidades inerentes à maternidade.

Além disso, a CLT assegura outros direitos relevantes, como os intervalos para amamentação, previstos no artigo 396, que garantem à mulher dois descansos especiais durante a jornada de trabalho para amamentar o filho até os seis meses de idade. Essa previsão demonstra a preocupação do legislador com a continuidade dos cuidados maternos e com a saúde da criança (PORTERO et. al. 2019).

Portanto, a legislação trabalhista também veda práticas discriminatórias contra a mulher, especialmente em razão da gravidez. É proibida a exigência de teste de gravidez para fins admissionais ou de permanência no emprego, bem como qualquer distinção salarial ou funcional baseada no sexo, conforme previsto na legislação e reforçado pelos princípios constitucionais (SILVA, 2019).

### **3. ATIVIDADES INSALUBRES E SEUS IMPACTOS**

#### **3.1 Conceito de insalubridade no Direito do Trabalho**

No âmbito do Direito do Trabalho, a insalubridade está associada à exposição do trabalhador a agentes prejudiciais à saúde em níveis superiores aos limites tolerados. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 189, define como atividades insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem o empregado a agentes nocivos acima dos limites de tolerância estabelecidos (SILVA, 2018).

A caracterização da insalubridade depende de critérios técnicos, sendo regulamentada principalmente pela Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15), que estabelece parâmetros para identificação dos agentes nocivos e os limites de exposição. Dessa forma, não basta a simples presença do agente, sendo necessária a verificação da intensidade e do tempo de exposição (SILVA, 2018).

Sob a perspectiva constitucional, a proteção contra a insalubridade está diretamente relacionada ao direito fundamental à saúde e ao trabalho digno. Conforme Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2017), os direitos fundamentais possuem eficácia imediata nas relações privadas, impondo ao empregador o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

No caso das gestantes, essa proteção assume caráter ainda mais relevante. Segundo Silva (2018), o direito à saúde da gestante e do nascituro deve ser interpretado de forma ampliada, considerando que a exposição a agentes insalubres pode comprometer não apenas a integridade da trabalhadora, mas também o desenvolvimento fetal, exigindo maior rigor na aplicação das normas protetivas.

#### **3.2 Classificação dos graus de insalubridade**

A legislação trabalhista classifica a insalubridade em três graus: mínimo, médio e máximo, conforme previsto na NR-15 e aplicado em conjunto com a CLT. Essa classificação considera o nível de exposição ao agente nocivo e o risco potencial à saúde do trabalhador.

O grau mínimo corresponde a uma exposição de menor intensidade, enquanto o grau médio indica risco intermediário, e o grau máximo representa situações de elevada nocividade. Essa distinção é relevante para fins de pagamento do adicional de insalubridade, que varia entre 10%, 20% e 40% do salário mínimo, conforme o grau identificado (BRASIL, 1943).

Contudo, no caso das gestantes, a análise não pode se restringir à classificação do grau de insalubridade. Rocha e Netto (2023) destacam que, mesmo em atividades consideradas de grau mínimo ou médio, pode haver riscos significativos à saúde da gestante e do nascituro, o que evidencia a necessidade de uma interpretação mais protetiva das normas trabalhistas.

Além disso, a flexibilização introduzida pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) gerou debates relevantes sobre a permanência da gestante em ambientes insalubres. Para Rocha e Netto (2023), essa mudança legislativa pode representar um retrocesso, ao relativizar a proteção da mulher trabalhadora e permitir sua exposição a condições potencialmente prejudiciais.

### **3.3 Agentes nocivos à saúde da gestante e do nascituro**

Os agentes insalubres são classificados, em geral, em físicos, químicos e biológicos, todos com potencial de causar danos à saúde do trabalhador. No caso das gestantes, esses agentes assumem um risco ainda maior, pois podem afetar diretamente o desenvolvimento do nascituro (BARBOSA, 2019).

Os agentes físicos incluem ruídos, vibrações, temperaturas extremas e radiações. A exposição prolongada a esses fatores pode causar complicações como estresse fisiológico, alterações hormonais e impactos no desenvolvimento fetal. Já os agentes químicos envolvem substâncias tóxicas, como solventes, metais pesados e produtos industriais, que podem ser absorvidos pelo organismo da gestante e atravessar a barreira placentária (BARBOSA, 2019).

Os agentes biológicos, por sua vez, incluem vírus, bactérias e fungos, comuns em ambientes hospitalares e laboratoriais. A exposição a esses agentes pode resultar em infecções graves, com risco de transmissão ao feto, comprometendo sua formação e desenvolvimento (BARBOSA, 2019).

De acordo com Silva (2019), a exposição da gestante a ambientes insalubres pode ocasionar consequências graves, como abortos espontâneos, partos prematuros e doenças congênitas. Nesse sentido, a proteção à saúde da gestante deve ser tratada como prioridade absoluta, considerando a dupla dimensão do risco: à mulher e ao nascituro.

Rocha e Netto (2023) reforçam que a permanência da gestante em ambientes insalubres, ainda que autorizada em determinadas hipóteses pela reforma trabalhista, contraria os princípios constitucionais de proteção à maternidade e à dignidade da pessoa humana, exigindo uma interpretação mais rigorosa por parte do Judiciário.

Dessa forma, verifica-se que os agentes insalubres representam ameaça concreta à saúde da trabalhadora gestante e do nascituro, sendo imprescindível a adoção de medidas preventivas, como o afastamento dessas atividades e a adequação do ambiente de trabalho (SILVA, 2018).

Conclui-se, portanto, que a proteção da gestante em atividades insalubres deve ser tratada como prioridade no Direito do Trabalho, exigindo a aplicação das normas de forma ampliativa e conforme a Constituição, a fim de garantir condições dignas e seguras de trabalho, bem como a proteção integral da maternidade (SILVA, 2018).

#### 4. ANÁLISE DA ADI 5938

##### 4.1 Contexto da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, promoveu uma ampla reestruturação na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterando mais de uma centena de dispositivos legais. Entre as mudanças introduzidas, destaca-se a nova redação do artigo 394-A, que passou a disciplinar o trabalho da gestante e da lactante em condições insalubres (BRASIL, 2017).

Nos termos da nova legislação, a gestante somente seria afastada automaticamente de atividades insalubres em grau máximo, permanecendo nas atividades de grau médio ou mínimo, salvo apresentação de atestado médico que recomendasse o afastamento. Quanto à lactante, o afastamento também dependeria de recomendação médica (SILVA, 2019).

Essa alteração representou uma ruptura com o modelo anterior, que assegurava o afastamento automático de gestantes e lactantes de qualquer ambiente insalubre. A mudança legislativa foi amplamente criticada por parte da doutrina, que passou a enxergá-la como um retrocesso na proteção dos direitos sociais (SILVA, 2019).

De acordo com Castro (2021), a Reforma Trabalhista, ao buscar maior flexibilidade nas relações de trabalho, acabou por reduzir o nível de proteção conferido à mulher trabalhadora, especialmente em um momento de vulnerabilidade biológica e social, como a gestação e o período de lactação. Para o autor, a exigência de atestado médico transferia à trabalhadora um ônus indevido, dificultando a efetividade da proteção à sua saúde e à do nascituro.

Além disso, a alteração legislativa deve ser analisada à luz do princípio da vedação ao retrocesso social, que impede a supressão ou redução de direitos sociais já consolidados. Nesse sentido, a flexibilização promovida pela reforma levantou questionamentos quanto à sua compatibilidade com a Constituição Federal de 1988, especialmente com os artigos 6º e 7º, que asseguram a proteção à maternidade como direito social fundamental (CASTRO, 2021).

#### 4.2 Fundamentos da decisão do STF

A ADI 5938 foi proposta com o objetivo de questionar a constitucionalidade dos dispositivos da Reforma Trabalhista que permitiam o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres mediante determinadas condições. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ação, declarou a inconstitucionalidade da exigência de atestado médico para o afastamento, restabelecendo a proteção integral à trabalhadora (BRASIL, 2019).

O STF fundamentou sua decisão, principalmente, na proteção constitucional à maternidade e à infância, prevista nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal. Tais dispositivos consagram a maternidade como um direito social fundamental, impondo ao Estado e à sociedade o dever de assegurar condições adequadas para sua proteção (BRASIL, 2019).

Segundo o entendimento da Corte, a norma impugnada violava o princípio da dignidade da pessoa humana ao transferir à mulher o ônus de comprovar a necessidade de afastamento. Além disso, afrontava o direito à saúde, uma vez que expunha a gestante e o nascituro a riscos desnecessários (BRASIL, 2019).

O STF também destacou o caráter preventivo das normas de saúde e segurança do trabalho, afirmando que a proteção deve ocorrer antes da concretização do dano, e não após sua comprovação. Nesse sentido, a exigência de atestado médico foi considerada incompatível com o princípio da precaução (BRASIL, 2019).

Conforme analisam Nicoli e Vieira (2021), a decisão do STF reafirma a centralidade dos direitos fundamentais no Direito do Trabalho contemporâneo, demonstrando que a lógica econômica da flexibilização não pode se sobrepor à proteção da vida e da saúde. Os autores ressaltam ainda que o julgamento evidenciou as ambiguidades da Reforma Trabalhista, que, ao mesmo tempo em que buscava modernizar as relações laborais, acabou por fragilizar garantias essenciais.

Outro aspecto relevante da decisão foi a reafirmação da indisponibilidade dos direitos fundamentais trabalhistas. O STF entendeu que a proteção à maternidade não pode ser objeto

de negociação ou flexibilização, uma vez que integra o núcleo essencial dos direitos sociais assegurados pela Constituição (BRASIL, 2019).

## 5. APLICAÇÃO DA ADI 5938 PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14<sup>a</sup> REGIÃO

### 5.1 Interpretação adotada pelo tribunal

A interpretação do Tribunal Regional do Trabalho da 14<sup>a</sup> Região (TRT-14) sobre a matéria é de total alinhamento com a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na ADI 5938. O Tribunal entende que a proteção à maternidade e ao nascituro é um dever constitucional que se sobrepõe à discricionariedade do empregador e, até mesmo, à vontade da própria gestante (BRASIL, 2025).

A principal diretriz adotada é que o afastamento da trabalhadora gestante de qualquer atividade, operação ou local insalubre é automático e obrigatório, não sendo necessária a apresentação de um atestado médico que recomende a medida. A simples comunicação da gravidez ao empregador impõe a ele o dever de realocar a empregada para uma função salubre. Adicionalmente, o TRT-14 consolidou o entendimento de que o afastamento não pode acarretar prejuízo financeiro à trabalhadora, devendo a remuneração integral, incluindo o adicional de insalubridade, ser mantida) (BRASIL, 2025).

12

Tal posicionamento encontra respaldo na decisão do STF, que declarou a inconstitucionalidade da exigência de atestado médico, reafirmando a proteção integral à maternidade como direito fundamental. Nesse sentido, a doutrina destaca que a decisão fortalece o caráter protetivo do Direito do Trabalho, ao impedir a transferência de riscos à trabalhadora (NICOLI; VIEIRA, 2021).

### 5.4 Divergências e uniformização jurisprudencial

A análise dos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 14<sup>a</sup> Região (TRT-14) evidencia uma forte tendência de uniformização jurisprudencial em consonância com a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 5938. As decisões reiteram que o afastamento da gestante de ambiente insalubre é automático e obrigatório, bem como asseguram a manutenção integral da remuneração, incluindo o adicional de insalubridade.

Nesse contexto, o Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000299-32.2025.5.14.0051, julgado pela Segunda Turma do TRT-14, reforça a aplicação direta da ADI 5938 ao reconhecer que a permanência da gestante em ambiente insalubre configura violação às normas constitucionais

de proteção à maternidade. O julgado destaca que o empregador tem o dever de garantir ambiente de trabalho seguro, sendo inadmissível condicionar o afastamento à apresentação de atestado médico (BRASIL, 2025).

De forma semelhante, o Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo nº 0000524-63.2024.5.14.0091, apreciado pela Primeira Turma do TRT-14, reafirma que a proteção à gestante possui natureza indisponível, devendo prevalecer sobre interesses econômicos do empregador. A decisão evidencia que, após a ADI 5938, a norma do artigo 394-A da CLT deve ser interpretada de forma ampliativa e protetiva, assegurando o afastamento imediato da trabalhadora de qualquer atividade insalubre (BRASIL, 2024).

No mesmo sentido, a Ação Trabalhista nº 0000480-03.2025.5.14.0061, oriunda da Vara do Trabalho de São Miguel do Guaporé, apresenta importante contribuição para a compreensão das consequências jurídicas do descumprimento dessas normas. No caso, foi reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho em razão da manutenção da empregada gestante em ambiente insalubre, mesmo após a comunicação do estado gravídico (BRASIL, 2025).

Conforme demonstrado no processo, a trabalhadora permaneceu exposta a agentes insalubres, como frio intenso e ruído acima dos limites legais, sem a devida neutralização dos riscos, o que foi comprovado por meio de prova pericial e testemunhal. A decisão enfatizou que, após o julgamento da ADI 5938, o afastamento da gestante de atividades insalubres constitui obrigação absoluta do empregador, sendo irrelevante o grau de insalubridade ou a ausência de atestado médico (BRASIL, 2025).

Além disso, o julgado reconheceu que a conduta patronal configurou falta grave, nos termos do artigo 483 da CLT, uma vez que houve descumprimento das obrigações contratuais relacionadas à proteção da saúde e segurança da trabalhadora. Como consequência, foram deferidas as verbas rescisórias típicas da dispensa sem justa causa, além de indenização substitutiva do período de estabilidade gestacional (BRASIL, 2025).

A partir da análise conjunta desses julgados, observa-se que não há divergências relevantes quanto ao direito material da gestante, estando consolidado o entendimento de que o afastamento do ambiente insalubre é obrigatório e independe de qualquer condicionante. Eventuais divergências existentes concentram-se apenas na análise das consequências jurídicas do descumprimento, especialmente quanto à caracterização da falta grave patronal.

Entretanto, a posição predominante no TRT-14 é no sentido de reconhecer que a violação do artigo 394-A da CLT, à luz da ADI 5938, possui gravidade suficiente para ensejar a rescisão

indireta do contrato de trabalho, sobretudo diante da relevância dos direitos fundamentais envolvidos.

Dessa forma, conclui-se que a jurisprudência do TRT-14 se encontra amplamente uniformizada, alinhada à orientação do Supremo Tribunal Federal, consolidando um entendimento protetivo que assegura a efetividade dos direitos da trabalhadora gestante e do nascituro.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa analisou a aplicação da decisão do STF na ADI 5938 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14<sup>a</sup> Região, especialmente quanto à proteção da trabalhadora gestante em atividades insalubres. Constatou-se que o TRT-14 possui entendimento alinhado ao STF, reconhecendo o afastamento automático da gestante de ambientes insalubres, independentemente de atestado médico, com garantia da remuneração integral.

Os julgados demonstram interpretação protetiva e constitucional, assegurando não apenas o afastamento obrigatório, mas também consequências jurídicas em caso de descumprimento, como rescisão indireta do contrato e indenização por danos morais. Verificou-se ainda que não há divergências relevantes quanto ao direito ao afastamento, existindo apenas discussões pontuais sobre a gravidade da conduta patronal.

14

Conclui-se que a aplicação da ADI 5938 pelo TRT-14 tem sido eficaz na concretização da proteção à maternidade, fortalecendo a segurança jurídica e a efetivação dos direitos fundamentais à saúde, dignidade da pessoa humana e proteção ao nascituro. Contudo, a plena efetividade dessas garantias ainda depende de fiscalização adequada e do cumprimento espontâneo das normas pelos empregadores.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Marina Miranda. **O trabalho da mulher gestante e da lactante em condições insalubres: repercussões da Lei nº 13.467/2017 e o julgamento da ADI 5938**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019. Disponível em: <https://attena.ufpe.br/bitstream/123456789/37202/1/O%20TRABALHO%20DA%20MULHER%20GESTANTE%20E%20DA%20LACTANTE%20EM%20CONDI%20C3%87%20C3%95ES%20INSALUBRES.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 30 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 05 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938/DF.** Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Julgamento em: 11 nov. 2019. Tribunal Pleno. Publicação em: 28 nov. 2019. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2019. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT-14). **Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo nº 0000524-63.2024.5.14.0091.** Relatora: Des. Vânia Maria da Rocha Abensur. Primeira Turma. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-14/2672394440/inteiro-teor-2672394445>. Acesso em: 28 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT-14). Vara do Trabalho de São Miguel do Guaporé. **Ação Trabalhista nº 0000480-03.2025.5.14.0061.** Juiz: Rafael Ely. Sentença proferida em 2025. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-14/5567964896/inteiro-teor-5567964901>. Acesso em: 28 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT-14). **Recurso Ordinário em Rito Sumaríssimo nº 0000560-44.2025.5.14.0003.** Relator: Des. Shikou Sadahiro. Julgamento em: 13 nov. 2025. Primeira Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-14/5318951940>. Acesso em: 28 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT-14). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000299-32.2025.5.14.0051.** Relatora: Juíza convocada Andrea Alexandra Barreto Ferreira. Julgamento em: 17 dez. 2025. Segunda Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-14/5431399968/inteiro-teor-5431399970>. Acesso em: 28 abr. 2026.

CASTRO, Lucas Guimarães de. **A reforma trabalhista e seus reflexos no trabalho da mulher gestante e lactante.** 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade de Uberaba, Uberaba, 2021. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1662/1/TCC%20-%20Lucas%20Guimar%C3%A3es%20de%20Castro.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 17. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais.** 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MEIRELES, Gisele Souza. **Proteção aos direitos das gestantes no âmbito trabalhista**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2023. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/5743/1/TCC%202023-1%20GISELE%20SOUZA%20MEIRELES.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2026.

MALUF, Marina; MOTT, Maria Lúcia. *Recônditos do mundo feminino*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Trabalho de gestantes em ambiente insalubre: gênero e as ambiguidades decisórias do STF na ADI 5938**. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (orgs.). *O Supremo e a Reforma Trabalhista*. Porto Alegre: Editora Fi, 2021.

NUNES, Giselly Jordhanny Cardoso. **Proteção ao trabalho da mulher: estabilidade da gestante**. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Direito e Relações Internacionais, Goiânia, 2024. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/8640/1/GISELLY%20JORDHANNY%20CARDOSO%20NUNES.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2026.

NUNES, Cicília Araújo; MARTINS, Juliane Caravieri. **A proteção à maternidade nas relações de emprego e seu (des)amparo pela reforma trabalhista**. *Revista Jurídica (FURB)*, Blumenau, v. 24, n. 53, e7903, p. 1-21, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://ojsrevista.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/download/7903/4678/32977>. Acesso em: 02 abr. 2026.

ROCHA, Rosália Martins da; NETTO, Ozório Vicente. **O trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre na reforma trabalhista: avanço ou retrocesso?** *Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro*, v. 10, n. 1, 2023. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/16887/1/Monografia%20-%20JOYCE%20DIAS.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2026.

SANTOS, Alice Dayane Ferreira dos; FORTES, Vitória Maria Nunes; SARAIVA, Rodrigo Araújo. **Evolução histórica dos direitos trabalhistas das mulheres e os desafios persistentes no trabalho da gestante e lactante**. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação (REASE)*, São Paulo, v. 9, n. 5, p. 1864, maio 2023. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v9i5.9931>. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/download/9931/3885/14638>. Acesso em: 30 mar. 2026.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SILVA, Luiz Henrique Araújo da. **Direito à saúde da gestante e do nascituro: análise sob a égide da Lei 13.467/2017**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, João Pessoa, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/12891/1/LHAS30112018.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2026.

SILVA, Leydianne Gonçalves da. **Trabalho da gestante: os impactos pós-reforma trabalhista nas atividades consideradas insalubres**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade Evangélica de Goianésia, Goianésia, 2019. Disponível em: [http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/8393/1/2019\\_TCC\\_LeydianneSilva.pdf](http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/8393/1/2019_TCC_LeydianneSilva.pdf). Acesso em: 05 abr. 2026.

PORTERO, Cristina; et al. **Proteção ao trabalho da mulher e à maternidade no ordenamento jurídico brasileiro**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 85, n. 3, p. 229, jul./set. 2019. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/165814/2019\\_portero\\_cristina\\_protec\\_ao\\_trabalho.pdf](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/165814/2019_portero_cristina_protec_ao_trabalho.pdf). Acesso em: 05 abr. 2026.

PRIORE, Mary Del. **Mulheres no Brasil Colonial**. São Paulo: Contexto, 2000.