

## CONSURT Relações do Trabalho

*Informe estratégico*



### **Informe Estratégico – Exigência de exame de gravidez na dispensa de empregada**

1 - Em janeiro de 2017, uma ex-empregada ajuizou reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho de Manaus/AM, buscando, dentre outros pleitos, a condenação do ex-empregador ao **pagamento de indenização por danos morais**, sob a alegação de **discriminação contra a mulher**, em razão do fato de a empresa tê-la submetida a **exame de gravidez quando da dispensa sem justa causa**, tendo ressaltado na petição inicial, apresentada ao juízo trabalhista de Manaus, que “o médico do trabalho exigiu-lhe exame de gravidez; ou seja, se a Reclamante estivesse grávida, ela não seria dispensada”, sendo que “tal posicionamento da reclamada caracteriza discriminação, que merece reparação”, mediante o pagamento de uma indenização.

2 - A empresa contestou todos os pedidos, além do pleito que buscava o pagamento de indenização por danos morais, tendo informado ao juízo que “a legislação indica que a discriminação com relação à exigência de teste de gravidez se refere apenas ao **acesso à relação de emprego (admissional) ou sua manutenção (periódico/retorno/mudança)**”, e que “o empregador pode solicitar o teste no **exame demissional com o objetivo de evitar futuras ações judiciais**, já que a gestante tem estabilidade garantida desde a concepção até cinco meses após o nascimento de seu filho”.

Alegou, também, que “a medida atenderia aos anseios da própria trabalhadora gestante, com **garantia de emprego e salário**, bem como a **licença-maternidade**, propiciando uma gravidez tranquila e saudável, sem necessidade de uma reclamatória trabalhista”, e que “para fins de preservar que ambas as partes não tenham prejuízo em decorrência de uma rescisão contratual vedada pela condição de proibição que era desconhecida pelo empregador ou por ambas as partes, no momento em que ela foi executada, **é perfeitamente cabível o pedido de exame de gravidez no ato da dispensa**”.

3 - Na decisão, em outubro de 2018, o juiz da 10ª Vara do Trabalho de Manaus/AM, **deu razão para a empresa**, visto que “a legislação considera como discriminatória a exigência de teste de gravidez **no acesso à relação de emprego (exame admissional) ou sua manutenção (exame periódico), sendo silente em relação à demissão (exame demissional)**, e por falta de previsão legal “o empregador pode solicitar o teste no exame demissional, com o objetivo de evitar futuras ações judiciais”, bem como para “atender aos anseios da própria trabalhadora gestante e do nascituro, com garantia de emprego e salário, e posterior licença maternidade”. Concluiu, informando não vislumbrar qualquer conduta ilícita da ex-empregadora (reclamada) a fim de ensejar o pagamento de indenização por danos morais, **tendo indeferido o pedido.**

4 - A ex-empregada recorreu para o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, Amazonas, **sem sucesso novamente**, tendo recorrido posteriormente para o Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília, alegando que a exigência de exame de gravidez por ocasião da dispensa é vedada pela legislação, além de representar flagrante discriminação, passível de indenização por danos morais.

5 - Entendimento diferente manifestou a **Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho**, nos autos do Recurso de Revista nº TST-RR-61-04.2017.5.11.0010, que negou provimento ao recurso da ex-empregada, tendo ressaltado o seguinte:

A **exigência do exame de gravidez** é vedada pela legislação, a **fim de inibir qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção**, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvados, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente (art. 7º, XXXIII, CF; art. 1º, Lei 9.029/95), sendo tipificada como crime "a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez" (art. 2º, Lei 9.029).

A CLT também proíbe a exigência de atestado ou exame para comprovação de gravidez na admissão ou para permanência no emprego (art. 373-A, IV).

Assim, a CLT como a Lei 9.029/95 **vedam a prática de ato discriminatório para efeito de admissão ou manutenção no emprego**. A finalidade é impedir que o empregador, tendo conhecimento prévio do estado gravídico, deixe de admitir a candidata ao emprego, praticando, dessa forma, ato discriminatório.

A exigência de exame de gravidez por ocasião da dispensa **não pode ser considerada um ato discriminatório**, tampouco violador da intimidade da trabalhadora. Pelo contrário, **visa dar segurança jurídica ao término do contrato de trabalho**, na medida em que, caso esteja em estado gestacional, circunstância que muitas vezes ela própria desconhece, o empregador, ciente do direito à estabilidade, poderá mantê-la no emprego ou indenizá-la de antemão, sem que esta necessite recorrer ao judiciário. **O que se resguarda, no caso, é o direito da empregada gestante ao emprego (art. 10, II, b, do ADCT), bem como do usufruto da licença previdenciária.**

Por outro lado, não é somente o direito da gestante que se visa resguardar com a estabilidade provisória decorrente. **O nascituro também é objeto dessa proteção, tanto que o direito do nascituro também está implícito do art. 10, II, b, do ADCT.**

Assim, não há que se falar em eventual violação ao direito a intimidade quando também existem direitos de terceiros envolvidos, devendo ser realizada uma ponderação dos valores envolvidos.

[...]

Com estes fundamentos, **entendo que não houve discriminação, tampouco violação do direito à intimidade da trabalhadora ao lhe ser exigido o exame de gravidez por ocasião da sua dispensa, e em consequência, a configuração do alegado dano moral passível de indenização, na medida em que se visou garantir o fiel cumprimento da lei.** ([RR-61-04.2017.5.11.0010](#), 3ª Turma, Redator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 18/06/2021). (Grifou-se)

6 – Como visto, para a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho a exigência de exame de gravidez na ocasião da dispensa de empregada **não é considerada conduta discriminatória e não viola a intimidade da trabalhadora**, visto que a **conduta do empregador objetiva dar segurança jurídica ao término do contrato de trabalho**.

Inobstante tal decisão, que constitui **importante precedente trabalhista**, pautado nas normas que tratam sobre o assunto, e nos princípios da razoabilidade, bom-senso e boa-fé, ainda **inexiste segurança jurídica** para as empresas passarem a exigir atestado de gravidez quando da dispensa sem justa causa de empregada.

O fato de a atual legislação considerar como discriminatória a exigência de teste de gravidez no acesso à relação de emprego, por meio do exame admissional, ou sua manutenção, por meio do exame periódico, **mas ser omissa quanto à possibilidade de exigência do exame quando da ruptura contratual**, pode dar margem ao ajuizamento de ações trabalhistas buscando o pagamento de indenização por dano moral, nos mesmos moldes do caso citado.

Via de regra, as **demandas judiciais** têm alto custo para as empresas, principalmente para as micro e pequenas empresas, além de causar grande desgaste para as partes envolvidas na contenda.

O ideal é que a [Lei nº 9.029/1995](#), que tipifica como crime "a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez" (art. 2º), bem como a CLT, que também proíbe a exigência de atestado ou exame para comprovação de gravidez na admissão ou para permanência no emprego (inciso IV do [art. 373-A](#)), **passem expressamente a prever que as empresas podem exigir o atestado de gravidez quando da realização do exame demissional da empregada**, como forma de trazer segurança jurídica ao ato, bem como para resguardar as empresas e o direito da gestante à garantia de emprego, bem como para proteção do nascituro.

Somente por meio da apresentação de um **projeto de lei**, que seja aprovado no Congresso Nacional, é que a alteração legislativa poderá ocorrer, passando a autorizar de forma expressa a exigência de exame de gravidez quando do término da relação de emprego, pois o fato de a atual legislação não vedar a conduta patronal não é suficiente para as empresas passarem a adotar o procedimento quando do exame demissional, sem correr o risco de serem surpreendidas por processos trabalhistas.

No mais, a alteração legislativa também poderá privilegiar os cuidados quanto aos **deveres de cautela** que devem fazer parte da conduta de todo empregador, e que podem prevenir indesejados problemas, inclusive judiciais.

**Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

**Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT