

REDUÇÃO DE RISCOS E SEGURANÇA JURÍDICA PARA GESTANTES E EMPREGADORES DA INICIATIVA PRIVADA POR MEIO DE IMPLEMENTAÇÃO DE TESTES DE GRAVIDEZ NO EXAME DEMISSIONAL

REDUCING RISKS AND PROVIDING LEGAL SECURITY FOR PREGNANT WOMEN AND EMPLOYERS IN THE PRIVATE SECTOR THROUGH THE IMPLEMENTATION OF PREGNANCY TESTS IN THE DISMISSAL EXAM

1

Natalia da Silva Pereira¹

Okçana Yuri Bueno Rodrigues²

RESUMO

O presente trabalho pretende discorrer acerca da implementação obrigatória de testes de gravidez no exame demissional de funcionárias da iniciativa privada, a serem incluídos em conjunto com os exames demissionais já realizados pelas empresas. A realização do exame de gravidez proporciona maior segurança para as empregadas, os empregadores e para a administração pública. Esta pesquisa abordará a importância do exame de gravidez na demissão, as consequências de sua ausência e o entendimento atual sobre o tema com base na CLT, na Lei 9.029/95, em jurisprudências e no entendimento do TST. Espera-se que o trabalho traga maior clareza e transparência sobre a possibilidade de realizar o devido exame, demonstrando que essa prática é constitucional e não discriminatória. Além disso, espera-se que a adoção dessa medida reduza riscos e aumente a segurança jurídica para todas as partes envolvidas na relação contratual e para a administração pública.

Palavras-chave: estabilidade provisória. extinção contratual. reintegração. segurança jurídica.

ABSTRACT

This paper aims to discuss the mandatory implementation of pregnancy tests in the dismissal examination of female employees in the private sector, to be included together with the dismissal examinations already performed by companies. Performing the pregnancy test provides greater security for employees, employers and the public administration. This research will address the importance of the pregnancy test upon dismissal, the consequences of its absence and the current understanding on the subject based on the CLT, Law 9.029/95, case law and the understanding of the TST.

¹ Acadêmica em Direito pela Universidade Unicesumar. Bolsista PIBIC/ICETI. E-mail: natalia.ndsp@gmail.com

² Mestre em Ciências Jurídicas pelo Centro de Ensino Superior de Maringá (UNICESUMAR). Pós-Graduada em Direito do Estado pela Universidade Estadual de Londrina (UEL) e Pós-Graduada em Compliance, LGPD e Prática trabalhista pelo IEPREV. Graduação em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Maringá (CESUMAR). Atualmente é advogada e consultora jurídica na Carvalho & Rodrigues Advogados Associados e Docente no Centro de Ensino Superior de Maringá (UNICESUMAR), com as disciplinas de Direito Individual do Trabalho; Direito Processual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho. Avaliadora-parecerista da Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE) e revista Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito PPGDir/UFRGS. okcana.carvalho@docentes.unicesumar.edu.br

It is expected that the work will bring greater clarity and transparency on the possibility of performing the due test, demonstrating that this practice is constitutional and non-discriminatory. In addition, it is expected that the adoption of this measure will reduce risks and increase legal security for all parties involved in the contractual relationship and for the public administration.

Keywords: provisional stability. contract termination. reinstatement. legal certainty.

1. INTRODUÇÃO: GARANTIA DE ESTABILIDADE DA GESTANTE: ASPECTOS JURÍDICOS E IMPLICAÇÕES NA RELAÇÃO TRABALHISTA

O presente projeto de pesquisa tem o objetivo principal de discorrer acerca da implementação obrigatória de testes de gravidez no exame demissional. A proposta da pesquisa busca garantir uma maior segurança jurídica para todas as partes da relação contratual.

Nesse sentido, é necessário analisar que a estabilidade da gestante é um direito garantido na legislação trabalhista brasileira, assegurando à empregada a estabilidade provisória no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Além disso, o artigo 10, inciso II, alínea 'b' do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), veda a dispensa arbitrária ou sem justo motivo da empregada gestante, garantindo dessa forma a proteção e segurança jurídica à mulher. Esse direito é reafirmado pela CLT no artigo 391-A, que estabelece:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (BRASIL, 2013)³

Portanto, é evidente que a empregada gestante possui o direito à estabilidade no período gravídico e nos cinco meses subsequentes ao parto, sendo vedada a dispensa sem justa causa durante esse período. Dessa forma, somente é possível o desligamento da empregada estável se a mesma cometer falta grave durante o contrato de trabalho, resultando em demissão por justa causa.

Salienta-se que a estabilidade é assegurada à empregada mesmo que a gravidez seja desconhecida por ela ou pelo empregador, possibilitando que a gestante

³ Nesse sentido, é crucial destacar que o parágrafo único do artigo 391-A determina que esse direito também se estende à empregada adotante.

seja reintegrada ao serviço ou indenizada, mesmo neste caso. A Súmula 244 do TST reforça esse direito, como se vê abaixo:

Súmula nº 244 do TST. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT).

II – A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. (BRASIL, 2012)

Logo, a Súmula 244 do TST estabelece de forma clara e inequívoca a proteção às empregadas gestantes, garantindo-lhes estabilidade provisória mesmo sem o conhecimento prévio do empregador. Esse direito visa não só assegurar a integridade física e emocional da gestante, mas também a estabilidade econômica durante um momento crucial de sua vida.

Aliás, no dia 10 de outubro de 2020, o Supremo Tribunal Federal (STF)⁴ negou provimento ao recurso extraordinário interposto por uma empresa que alegou o desconhecimento do estado de gravidez da funcionária ao rescindir o contrato. O STF decidiu que há responsabilidade por parte do empregador, independentemente do desconhecimento do estado gravídico, assegurando a estabilidade da gestante e condenando consequentemente a empresa a indenizar a ex-funcionária.

Sendo assim, é evidente que a legislação brasileira garante à gestante segurança no emprego durante a gravidez e um período posterior ao parto, protegendo-a contra demissões arbitrárias, mesmo que a mulher e o empregador não tenham conhecimento do estado gravídico.

Desse modo, surgem diversas dúvidas e discussões sobre a possibilidade de o empregador submeter as funcionárias à realização de testes de gravidez na extinção contratual. Sobre este ponto, não há um entendimento pacífico na jurisprudência. A corrente majoritária apoia a medida, como forma de garantir uma maior segurança jurídica para ambas as partes da relação contratual. Por outro lado, a corrente

⁴ Nesse sentido, ver o processo: nº 629.053, Recurso Extraordinário.



minoritária entende a medida como ato discriminatório, ou seja, uma ofensa à intimidade da empregada.

Consequentemente, por não ser um entendimento pacífico, surge-se uma insegurança jurídica por parte do empregador, uma vez que a empregada possui garantia ao emprego mesmo sem que esta saiba que está grávida ou sem que ocorra a comunicação prévia ao empregador. Sendo o único requisito para a estabilidade a gravidez durante o contrato de trabalho, a existência da gestação (art. 391-A da CLT).

Diante disso, como até o momento não existe um entendimento pacífico e consolidado nas jurisprudências, a proposta do presente trabalho é a inclusão de testes de gravidez de forma obrigatória nos exames demissionais – exames previstos de forma obrigatória para o procedimento de extinção contratual, conforme o artigo 168, inciso II, da CLT. Dessa forma, a proposta do deste trabalho é que ocorra implementação do teste de gravidez juntamente com os demais exames realizados no exame demissional.

Essa proposta justifica-se, uma vez que visa garantir uma maior segurança jurídica para todas as partes da relação contratual, bem como para a administração pública, já que não haveria a movimentação de seguro-desemprego e FGTS de forma indevida. Além disso, a presente pesquisa analisará a legalidade e da implementação dessa medida no ordenamento jurídico brasileiro.

Nesse mesmo sentido, a problemática do presente trabalho é analisar a compatibilidade da implementação obrigatória de testes de gravidez nos exames demissionais com base na legislação trabalhista, na Lei 9.029/95 e no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o assunto.

2. DO CONCEITO DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Antes de adentrarmos na problemática deste trabalho, é imprescindível conceituar o termo “estabilidade provisória”. Sabe-se que a gestante é detentora desse direito, mas, o que isso significa? Vejamos o conceito que Sergio Pinto Martins atrás:

[...] Estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida. Tem, assim, o empregado o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário. [...].



Nesse mesmo contexto, Fernandes (2016) disserta que:

Estabilidade no emprego é a prerrogativa jurídica de natureza infindável concedido ao obreiro em qualidade de um cenário caracterizado de caráter total, de modo a proporcionar a continuidade inconstante no tempo do elo empregatício, livremente da escolha do empregador.

Nesse sentido, estabilidade provisória é a garantia ao emprego da gestante, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Deste modo, o empregador é impedido de demitir a funcionária no período de estabilidade, exceto se ocorrer falta grave no decurso do contrato de trabalho. Consequentemente, se houver demissão nesse período, o empregador está sujeito a reintegrar a funcionária, ou, não sendo possível, é obrigado a indenizá-la, pagando-lhe todo o período de estabilidade (Martinez, 2016).

Cumpre ressaltar que este período de estabilidade ocorre durante todo o período da gestação e até cinco meses após o parto, sendo irrelevante o conhecimento do estado de gravidez por parte do empregador.

Nesse passo, o artigo 10, inciso II, alínea “b” do ADCT especifica o início e o término da estabilidade da gestante. Ela se inicia “*desde a confirmação da gravidez*” e conserva-se até os “*cinco meses após o parto*”.

3. DA PROTEÇÃO À MULHER DURANTE A MATERNIDADE: GARANTIA À ESTABILIDADE PROVISÓRIA

3.1. Da garantia ao emprego da mulher no curso do aviso prévio

A Súmula 244 do TST, em seu inciso II, e o artigo 391-A da CLT estabelecem que a garantia ao emprego apenas ocorre se houver concepção da gravidez dentro do contrato de trabalho. Nesse sentido, há controvérsias por parte de empregadores que acreditam que o aviso prévio não configura relação contratual. No entanto, esse entendimento é equivocado. João (2020) conceitua aviso prévio como o ato de uma parte comunicar a outra que não deseja continuar com a relação contratual.

Portanto, o aviso prévio trabalhado ou indenizado configura como vínculo entre as partes durante a relação contratual, sendo somente um pré-aviso de que a relação será rescindida. Nesse passo, o aviso prévio gera direitos e deveres para ambos os envolvidos até que advenha a rescisão do contrato. Portanto, com a configuração da



relação contratual, há sim estabilidade, e, consequentemente, a empregada está coberta pela mesma. Esse é o entendimento majoritário do TST sobre o assunto, pode ser observado no Recurso de Revista, número 263-29.2012.5.09.0004, em que o TRT da 9^a Região (Paraná) acolheu a argumentação da ex-funcionária e reconheceu a gravidez no curso do aviso prévio.

Esse entendimento é reafirmado na jurisprudência abaixo:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017 E DA IN 40 DO TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. GRAVIDEZ NO CURSO DO AVISO - PRÉVIO. DESCONHECIMENTO DO EMPREGADOR. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. No caso em tela, o debate acerca da estabilidade gestante em razão de gravidez no curso do aviso - prévio detém transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. Transcendência reconhecida. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017 E DA IN 40 DO TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. GRAVIDEZ NO CURSO DO AVISO - PRÉVIO. DESCONHECIMENTO DO EMPREGADOR. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. De acordo com o artigo 391-A da CLT, é garantida a estabilidade provisória à empregada gestante que tem confirmado seu estado de gravidez advindo do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso - prévio trabalhado ou indenizado. Ademais, esta Corte superior pacificou sua jurisprudência no sentido de que o desconhecimento do estado gravídico, no momento da dispensa, não exclui o direito da gestante à garantia provisória no emprego prevista no artigo 10, II, b, do ADCT. In casu, constou do acórdão regional que o exame de ultrassonografia obstétrica foi realizado em 26/07/2021, que apontou período gestacional de onze semanas e um dia, sendo que o contrato de trabalho se encerrou no dia 26/05/2021, o que demonstra que a reclamante, no dia da dispensa, estava grávida. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 10005940620215020446, Relator: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 14/06/2023, 6^a Turma, Data de Publicação: 16/06/2023).

Nesse mesmo sentido, disserta Maior (2008) que:

Indispensável ressaltar que os direitos garantidos à empregada gestante são adquiridos independentemente de ter sido feita comunicação expressa ao empregador, pois a obrigação decorrente por parte do empregador é de natureza objetiva, isto é, não depende de que tenha a ciência do fato em si da gravidez. Inclusive a confirmação da gravidez, no decorrer do aviso prévio, produz os mesmos efeitos, uma vez que este período integra o cômputo da relação de emprego para todos os fins e não de se imaginar que alguém fique grávido apenas para não perder o emprego. (SOUTO MAIOR, 2008, p. 293).

Inequívoco, portanto, que a estabilidade gestacional alcança também o contrato em sua época de extinção, seja no cumprimento do aviso prévio ou até mesmo em caso de projeção do mesmo.

3.2. Da estabilidade da gestante nos contratos por prazo determinado



O contrato por prazo determinado é regido por legislação específica, no caso a Lei 6.019/1974, é considerado uma exceção, já que a regra geral dos contratos é que sejam por prazo indeterminado.

Os contratos temporários não podem ultrapassar dois anos de duração. Além disso, essa modalidade contratual é utilizada para situações específicas, como a substituição de funcionárias em licença maternidade ou eventuais demandas extraordinárias, como as contrações no final durante o período natalino. Em suma, esse modelo contratual é utilizado por um tempo específico, mas que pode se tornar um contrato por prazo indeterminado caso haja concordância das partes. Ademais, o trabalhador contratado nessa modalidade possui os mesmos direitos do trabalhador que possui contrato por prazo indeterminado.

A lei 9.601/1998, em seu artigo 1º, parágrafo 4º, determina que as empregadas contratadas nessa modalidade contratual também são respaldadas pela estabilidade provisória de emprego. A súmula 244 do TST, em seu inciso III, reafirma esse direito ao dispor que “*A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.*”

3.2. Da proteção da gestante nos contratos de experiência

O contrato de experiência⁵ é um acordo firmado entre as partes da relação contratual onde se estabelece um prazo final, não podendo ultrapassar 90 dias. É considerado um contrato especial, visto que possui tempo determinado de encerramento. Sua finalidade é analisar a compatibilidade das partes na relação jurídica e, consequentemente confirmar a viabilidade de constituir um contrato por prazo indeterminado. (Delgado, 2008).

A proteção ao emprego da gestante se entende ao contrato de experiência. Confirmada a gravidez, a mulher que possui um contrato por prazo determinado gozará dos mesmos direitos da gestante que possui contrato por prazo indeterminado.

⁵ Leite (2022) define contrato de experiência como: “aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviço.”



Esse é um entendimento majoritário nas jurisprudências e nos Tribunais. Rosangela Lerbachi Batista, juíza substituta da 54^a Vara de São Paulo, confirmou o entendimento ao anular uma rescisão contratual de uma funcionária que se encontrava no período de experiência e engravidou no decorrer da relação contratual.⁶

Dessa forma, a proteção à maternidade é reafirmada, garantindo que todas as trabalhadoras gestantes, independentemente da modalidade contratual, sejam respaldadas pelo direito à estabilidade provisória ao emprego no decorrer da gravidez e nos cinco meses posteriores ao parto.

3.3. Do pedido de demissão

É crucial enfatizar que a empregada que pede demissão sem o conhecimento do estado de gravidez não tem direito à estabilidade provisória, conforme previsto na legislação. A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e o ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) são explícitos ao estabelecer que a estabilidade ao emprego acoberta apenas situações de demissões arbitrárias.

Logo, como a lei é inerte sobre estabilidade para a empregada que pede demissão, não há o que se falar em reintegração ou indenização após a descoberta da gravidez. Este entendimento é majoritário nas jurisprudências, sendo vedada qualquer reintegração da funcionária que tenha pedido demissão sem o conhecimento da gravidez. É essencial destacar que esta situação se diferencia daquela em que a gestante já sabe de sua gravidez ao pedir demissão e o empregador rescinde o contrato sem a devida assistência do sindicato.

O TST não conheceu o Recurso de Revista em que a reclamante (ex-funcionária) pediu reintegração, por estar grávida no momento em que houve o pedido de demissão. Entretanto, o entendimento do Tribunal foi que houve renúncia por parte da ex-funcionária à estabilidade, uma vez que houve pedido de demissão por parte da mesma. E, após a descoberta da gravidez, foi reivindicada a estabilidade, conforme se pode analisar na jurisprudência abaixo:

RECURSO DE REVISTA. PEDIDO DE DEMISSÃO. GESTANTE. RENÚNCIA À ESTABILIDADE PROVISÓRIA. As disposições contidas no art.

⁶ Processo nº. 1001258-49.2021.5.02.0054. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/gestante-tem-estabilidade-provisoria-mesmo-em-contrato-de-experiencia>

10, II, b, do ADCT determinam a proibição da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, o que não é a hipótese dos autos, uma vez que o pedido de rescisão contratual partiu da Reclamante, não estando demonstrado, no acórdão recorrido, nenhum vício de consentimento capaz de invalidar o ato de vontade. Assim, incompatível a garantia de emprego da empregada gestante quando há pedido de demissão pela Obreira, sem qualquer vício ou coação. Ileso o art. 10, II, b, do ADCT. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido. (TST - RR: 7151320155090011, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 07/02/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/02/2018).

Nesse sentido, o TRT-9 teve o mesmo entendimento jurisprudencial no caso abaixo:

ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. Ausente vício de consentimento no pedido de demissão da empregada gestante, indevida a reintegração ou indenização correspondente ao período de estabilidade. A garantia de emprego visa à proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, a qual não restou configurada na hipótese. (TRT-9 - AIRO: 00002300720165090325, Relator: CÉLIO HORST WALDRAFF, Data de Julgamento: 27/04/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 29/04/2022).

Entretanto, é crucial destacar que, conforme determina a CLT, o pedido de demissão de empregado estável só é considerado válido quando ocorre com assistência sindical. O artigo 500 da CLT estabelece que "*O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho*".

E, consequentemente se esse requisito não for observado, ocorre a nulidade do pedido de demissão. Esse entendimento é seguido majoritariamente pela jurisprudência, vejamos:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GESTANTE - PEDIDO DE DEMISSÃO SEM ASSISTÊNCIA SINDICAL - INVALIDADE. O artigo 10, II, b do ADCT garante à empregada gestante a estabilidade no emprego, desde a dispensa, até 5 meses após o parto, independentemente do conhecimento do estado de gravidez por parte do empregador, sendo ainda irrelevante o momento no qual teve ciência do estado gravídico da empregada. De outro lado, nos termos do art. 500 da CLT a empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, segundo dicção do artigo 10, II, b, do ADCT e da Súmula nº 244 do TST, terá reconhecimento jurídico do pedido de demissão, desde que efetivado mediante necessária assistência do respectivo sindicato. Tal imposição se justifica por ser a estabilidade provisória direito indisponível e, portanto, irrenunciável. No caso dos autos, o Colegiado a quo entendeu não haver nulidade no pedido de demissão da empregada gestante, ainda que sem a assistência sindical, pois houve renúncia a sua estabilidade. Importa ressaltar que a jurisprudência atual, iterativa e notória do TST firmou-se no sentido de que a validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, está condicionada à



assistência do respectivo Sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 500 da CLT, de modo a afastar qualquer incerteza quanto à vontade livre e consciente do trabalhador de rescindir o seu contrato de trabalho. Desse modo, impõe-se a reforma da decisão regional, visto que contrária à jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte Superior. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 00007938120215090662, Relator: Liana Chaib, Data de Julgamento: 26/04/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 28/04/2023).

Portanto, mesmo que a gestante peça demissão durante o contrato de trabalho, é imprescindível que o pedido seja assistido pelo sindicato e, caso não ocorra, o pedido de demissão é considerado nulo.

4. DA PL 6.074/2016

O projeto de lei 6.074/2016, do deputado Sr. Laércio Oliveira, do partido Solidariedade/SE, propõe a inclusão do parágrafo 8º no artigo 168 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), permitindo a existência de testes de gravidez no encerramento do contrato de trabalho. A proposta objetiva a proteção à mulher, para garantir o exercício do direito à estabilidade.

O deputado justifica a inclusão do referido artigo visando resolver a controvérsia que se passa pelo artigo 10, II, alínea “b” do ADCT, uma vez que há muita discussão acerca de qual momento ocorre a confirmação da gravidez. Dessa forma, com a inclusão do parágrafo oitavo, o entendimento estará consolidado e respaldado em lei.

Ademais, o deputado destaca que, sem a prática dos exames de gravidez, demissões são revertidas e convertidas em reintegrações. Com a inclusão da PL, isso não ocorrerá mais e trará uma segurança jurídica, especialmente para a empregada.

O projeto de lei teve sua redação final aprovada em 21 de outubro de 2019, e enviado ao Senado em 29 de outubro de 2019, que se encontra pendente de apreciação até o momento (2024).

Conclui-se que a proposta da PL visa fornecer segurança jurídica, evitando demandas judiciais e sucateamento de processo nos órgãos públicos. Assim, conforme manifestação da depurada Gorete Pereira (PR/CE), da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher (CMULHER), em parecer sobre a PL, disserta-se que: “Trata-se, dessa forma, de uma cautela útil a ambas as partes contratantes, atendendo aos objetivos maiores da lei de proteção à maternidade.”



5. DA COMPREENSÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA, JURISPRUDÊNCIA E ENTRETENIMENTO DO TST

Salienta-se que é evidente a necessidade da implementação de uma lei, para preencher a lacuna criada pela legislação trabalhista, visto que a CLT não especifica a obrigatoriedade da realização de testes de gravidez na extinção contratual. Gerando-se uma discussão sobre o assunto e uma insegurança para os empregadores, uma vez que desconhecem que a inclusão de testes de gravidez não configura ilegalidade ou discriminação, sendo que a CLT (art. 373, IV) e a Lei 9.029/95 *proíbem* somente a exigência de atestado de gravidez na *admissão* ou na *manutenção* do emprego. Contudo, o entendimento não é pacífico, perante as jurisprudências, reforçando assim a necessidade de dessa conduta estar prevista em lei.

A realização do exame demissional, previsto na CLT (artigo 168, inciso II) e na Norma Regulamentadora NR-7, que trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), visa avaliar a saúde do empregado no momento da demissão, assegurando que não haja prejuízos à sua saúde física ou mental decorrentes do contrato de trabalho. Dessa forma, a adoção e inclusão do teste de gravidez na demissão da funcionária, juntamente com os demais exames realizados no exame demissional, contribuirá para a segurança jurídica tanto da empregada quanto do empregador e da administração pública, uma vez que, descoberta a gravidez durante a relação contratual, o empregador poderá suspender a demissão da funcionária, evitando futuros transtornos.

Além disso, a Lei 9.029/95 estabelece em seu artigo 2º, que é considerado crime a prática de exigir teste, exame, perícia, laudo ou qualquer outro meio que comprove o estado de gravidez da mulher. E, consequentemente, a lei determina que essa conduta é discriminatória e considerada crime, desde que seja exigida para ingresso da mulher na relação contratual (ou seja, *admissão*) ou exigida na manutenção do vínculo empregatício.

Dessa forma, não há nenhuma discriminação, crime ou prática abusiva pelo empregador em solicitar a realização do teste de gravidez na demissão da funcionária.

Uma vez que, a realização do exame gestacional na demissão também beneficia a empregada, visto que, comprovada a gravidez, ela está coberta pela



estabilidade provisória, bem como evita demandas judiciais futuras requerendo reintegração ou indenização (Neto, Cavalcante e Mota, 2017). E, consequentemente evitaria o desgaste emocional da trabalhadora, dado que o período gestacional e o puerpério⁷ são aqueles em que a gestante mais precisa do salário e mais se encontra vulnerável psicologicamente devido a gestação (Cunha, 2021).

Nesse mesmo contexto, Pereira e Lovisi (2008) dissertam que:

[...] o período de gestação nem sempre é marcado por alegrias e realizações. Muitas mulheres experimentam tristeza ou ansiedade nessa fase de suas vidas. A gestação e o puerpério são períodos da vida da mulher que envolvem inúmeras alterações físicas, hormonais, psíquicas e de inserção social, as quais podem refletir diretamente em sua saúde mental¹. As mudanças provocadas pela vinda do bebê não se restringem apenas às variáveis psicológicas e bioquímicas, mas também envolvem fatores socioeconômicos, principalmente nas sociedades em que a mulher está inserida no mercado de trabalho, participando do orçamento familiar e cultivando interesses profissionais e sociais diversos². [...]

Em suma, tanto a gestação como o puerpério são períodos desafiadores que demandam apoio às mulheres. Isso se deve aos aspectos físicos e hormonais, bem como às dificuldades psicológicas e sociais que acompanham a chegada de um bebê.

Além disso, Pereira e Lovisi destacam que a maior fase de transtornos mentais nas mulheres são o primeiro e o terceiro mês da gestação e os 30 dias subsequentes ao parto. Durante esse período, a gestante precisa lidar com diversos fatores, como alterações hormonais, mudanças corporais, e também com aspectos sociais, familiares, financeiros e econômicos de sua vida. (Pereira e Lovisi, 2008).

Diante disso, um processo judicial visando reintegração ou indenização por uma dispensa imotivada do empregador, não ajudaria a mulher nesse período, e, sim acarretaria outras consequências na vida da gestante.

É notório que a gestação provoca diversas alterações na vida da mulher. Portanto, com a implementação obrigatória dos testes de gravidez na demissão evitaria possíveis consequências financeiras e econômicas, já que a mulher estaria coberta pela estabilidade provisória, bem como recebendo seu salário normalmente,

⁷ De acordo com Negrini e Zacharias (2023), puerpério é o período após o parto em que o corpo da mulher passa por diversas alterações para retornar as condições anteriores à gestação. O puerpério se inicia após a saída da placenta durante o parto e termina com a ocorrência da primeira ovulação da mulher após o parto. Esse período dura em torno de 45 a 60, variando de mulher para mulher, já que a amamentação interfere nesse processo. Disponível em: <https://vidasaudavel.einstein.br/o-que-e-e quanto-tempo-dura-o-puerperio/>. Acesso em: 07 de jul. 2024.

garantindo seu sustento e de seu bebê. Nesse sentido, a deputada Gorete Pereira, da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher (CMULHER), reafirma esse entendimento, manifestando que:

[...] A solicitação do teste de gravidez no exame demissional é positivo para a empresa, para a gestante e principalmente para a criança, pois se estará assegurando, sem interrupções, o recurso financeiro que propiciará uma gestação tranquila e saudável, sem necessidade de uma demanda judicial.”
[...]

Adicionalmente, Cassar (2011), afirma que a garantia provisória ao emprego evita “*desemprego numa fase em que o rendimento é extremamente necessário*”.

Portanto, com a implementação da medida, é possível diminuição de demandas judiciais, com pedidos de indenização ou reintegração, na medida que consolidado o assunto, o poder judiciário não terá um sucateamento de demandas desse aspecto, visto que, a lei estabelecerá a medida como forma constitucional, evitando assim demandas desnecessárias.

Esse entendimento está presente nas jurisprudências trabalhistas, pois visa garantir segurança jurídica para ambas as partes da relação contratual. Conforme se verifica na jurisprudência abaixo:

DANO MORAL. SOLICITAÇÃO DE REALIZAÇÃO DE EXAME DE GRAVIDEZ. DISPENSA. DISCRIMINAÇÃO NÃO CONFIGURADA. A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho constituem fundamentos da República Federativa do Brasil, na forma do art. 1º, III e IV, da CF/88. Além disso, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação constitui objetivo fundamental da República, consoante a regra estampada no inciso IV do art. 3º da Constituição Federal. A solicitação do exame de gravidez deu-se com o intuito de resguardar a reclamada (ante a iminência da dispensa imotivada), a hipotética condição de gestante e do suposto nascituro. Discriminação não configurada (art. 2º, I, da Lei 9.029/95). Recurso ordinário não provido” (TRT – 15ª R. – 3ª T. – 0062 – Rel. Lorival Ferreira dos Santos – DOE 15/5/2009).

Nesse passo, a implementação da proposta visa diminuir as demandas judiciais relacionadas a pedidos de indenização ou reintegração, consolidando o assunto e evitando sobreregar o poder judiciário com casos desnecessários.

Além disso, é essencial ressaltar que a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu, por maioria de votos e manteve o entendimento do Tribunal



Regional do Trabalho da 11^a Região de que exigir um exame de gravidez ao demitir uma empregada não configura ato discriminatório e nem violação de intimidade.⁸

O caso envolveu uma empresa que realizou o exame para garantir que a empregada não estivesse grávida, visando assegurar o cumprimento da estabilidade provisória garantida pela legislação brasileira em caso de gestação. No processo, tanto o juízo de primeira instância quanto o TRT 11º negaram o pedido de indenização da trabalhadora, sendo essa decisão confirmada pelo TST, que destacou que a medida visa proporcionar segurança jurídica a empregadora e permite que o empregador tome decisões com base nas informações em relação à estabilidade da gestante, evitando riscos e consequências futuras.

Portanto, diante do exposto, é possível notar que o exame garante segurança jurídica para ambas as partes da relação contratual. Contudo, é válido salientar que essa segurança jurídica também ocorre para a Administração Pública, uma vez que, quando ocorre uma demissão sem justa causa, a empregada possui direito de receber o seguro-desemprego, um benefício fornecido para aqueles despedidos de forma arbitrária e sem justo motivo. Além do saque do FGTS.

Nesse sentido, ocorre na prática, casos em que a funcionária é demitida, recebe todas as verbas rescisórias da empresa e, além disso, usufrui do benefício do seguro-desemprego fornecido pelo governo. Após a cessação desse benefício, a funcionária processa o empregador e recebe a indenização referente ao período de estabilidade, ocasionando um movimento irregular e indevido das verbas públicas. Desse modo, a administração pública desembolsa um valor indevido dos cofres públicos, visto que em alguns casos as funcionárias agem de má-fé e esperam a cessação do benefício para reivindicação da estabilidade. Desta maneira, com a inclusão obrigatória dos testes de gravidez no exame demissional, será garantida maior segurança jurídica para a administração pública, evitando o desembolso indevido de valores referentes ao seguro-desemprego.

A jurisprudência abaixo é um exemplo do caso citado, pois trata-se de Recurso de Revista, não conhecido pelo TST da 9^a região. A corte julgou a irrelevância da

⁸ Processo nº 61-04.2017.5.11.001/Recurso de Revista. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/empregada-submetida-a-teste-de-gravidez-na-demissao-nao-sera-indenizada>

demora do ajuizamento da ação pela ex-empregada, justificando que está dentro do prazo prescricional de dois anos. E, consequentemente reconheceu a indenização a funcionária pela demissão arbitrária.

RECURSO DE REVISTA. LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. RENÚNCIA AO DIREITO. IMPOSSIBILIDADE. RECUSA À REINTEGRAÇÃO. IRRELEVÂNCIA. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.

1. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que o direito à estabilidade da gestante é norma de ordem pública, irrenunciável, pois visa à proteção do nascituro. Assim, a recusa ao retorno ao emprego não compromete o direito à indenização compensatória decorrente da estabilidade prevista no artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT. Precedentes.

2. Reconhecida a estabilidade no emprego, irrelevante a demora no ajuizamento da ação, desde que observado o prazo prescricional do inciso XXIX, do art. 7º da Constituição Federal.

3. Nesse sentido, a Orientação Jurisprudencial 399, da SDI-1 preconiza que "o ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estabilitário ". Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

Contudo, como não há uma lei que estabeleça a obrigatoriedade da realização dos testes, o entretenimento jurisprudencial varia. No caso abaixo, o juiz entendeu que houve má-fé por parte da funcionária ao não comunicar a empresa sobre sua gravidez durante o período de aviso-prévio indenizado e ao entrar com uma ação judicial pedindo a reintegração apenas após o recebimento da última parcela do seguro-desemprego. No entanto, o TRT12 condenou a empresa a indenizar o FAT⁹ pela dispensa, e não à funcionária, resultando em prejuízo para a empresa de qualquer forma e gerando insegurança jurídica. Abaixo a decisão judicial:

ESTABILIDADE GESTANTE. SEGURO-DESEMPREGO. MÁ-FÉ PRÉ-PROCESSUAL. Empregada que toma ciência da gravidez no período de aviso-prévio indenizado, não comunica a empresa e espera receber a última parcela do seguro-desemprego para propor ação visando o recebimento dos salários do período de garantia de emprego concomitantemente com o benefício do seguro-desemprego já recebido, atua em verdadeira má-fé processual, ou seja, em um plano ardiloso e preconcebido que visa criar as

⁹FAT: Fundo de Amparo ao Trabalhador, “é um fundo especial, de natureza contábil ,vinculado ao Ministério do Emprego e Trabalho, destinado ao custeio do Programa do Seguro-desemprego, do Abono Salarial e ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico”. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/fundo-de-amparo-ao-trabalhadorfat#:~:text=O%20que%20é%20Fundo%20de,%20Programas%20de%20Desenvolvimento%20Econômico>. Acesso em: 09 de jul. 2024.

condições propícias para a obtenção, em um futuro processo judicial, de uma vantagem indevida. Se a estabilidade gestacional é de índole objetiva, não se afetando pelo conhecimento do empregador (ou da própria gestante), a tornar devidos os salários do período de afastamento, a indenização correspondente deve ser revertida ao FAT e não à própria autora, como a única forma de, não apenas restituir as partes (e o próprio erário) ao "status quo ante", como de não premiar a má-fé e de incentivar o manejo de ações judiciais para a obtenção de vantagens ilícitas. Não pode o Poder Judiciário colaborar para a manutenção da odiosa e inaceitável prática comum conhecida como "Lei de Gerson". Toda decisão judicial produz efeitos extraprocessuais, dentre eles indicar à sociedade como deve agir, de modo que, tornar inócula e prejudicial a provocação do juiz para obter um ganho ilícito, deve ser punido com rigor exemplar, para evitar a construção de uma jurisprudência contrária ao império da lei. (TRT12 - RORSum - 0000231-94.2020.5.12.0057 , Rel. JOSE ERNESTO MANZI , 3^a Câmara , Data de Assinatura: 01/02/2021). (TRT-12 - RO: 00002319420205120057 SC, Relator: JOSE ERNESTO MANZI, Data de Julgamento: 27/01/2021, Gab. Des. José Ernesto Manzi).

Diante dos casos colacionados é possível verificar que a adoção da prática do exame gestacional junto aos exames demissionais trará segurança jurídica também ao Poder Público. Seja em razão do não pagamento irregular de benefício do seguro-desemprego, seja pela não movimentação do Poder Judiciário para analisar questões que poderiam ter sido evitadas na esfera contratual.

6. CONCLUSÃO

Por fim, ressalta-se que a implementação de testes de gravidez no exame demissional é um tema complexo no contexto trabalhista. Esta pesquisa explorou a fragilidade da segurança jurídica em relação às dispensas sem justo motivo sem a realização do teste de gravidez na demissão, propondo tal medida como uma forma de prevenir e diminuir possíveis gastos com a reintegração ou indenização da empregada.

Em suma, foi analisado sobre a garantia de estabilidade provisória da gestante, que protege o emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Essa proteção é reforçada pela legislação, pelo entendimento do TST e por uma corrente majoritária jurisprudencial, que assegura à gestante o direito à reintegração ou indenização, mesmo que desconhecida sua condição gravídica pelo empregador.

Ademais, a proposta apresentada no trabalho de incluir o teste de gravidez no exame demissional foi analisada com base na legislação vigente e na jurisprudência



trabalhista. A sugestão visa proporcionar maior segurança jurídica ao empregador, à empregada e à administração pública, sendo que tal medida não é considerada ato discriminatório.

A presente pesquisa também abordou a questão do desembolso indevido de valores públicos, por meio do benefício do seguro-desemprego. A inclusão obrigatória dos testes de gravidez visa diminuir tais situações. Assim, conclui-se que a implementação dos testes de gravidez no exame demissional é uma medida que, além de proteger os direitos das gestantes, também oferece segurança jurídica para todas as partes envolvidas na relação contratual.

7. REFERÊNCIAS

- BOSI, Fernando e FRANCHI, Beatriz. **A possibilidade de realizar teste de gravidez no exame demissional**, 2021. Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/a-possibilidade-de-realizar-teste-de-gravidez-no-exame-demissional>. Acesso em: 01 de jun. 2024
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943.
- BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 4 jan. 1974.
- BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998**. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 22 jan. 1998.
- Câmara dos Deputados. **Diário da Câmara dos Deputados**. Ano LXXII no 213, sábado, 2 de dezembro de 2017.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho. 5. ed.** Niterói: Impetus, 2011.
- CNI. **TST: É válida exigência de exame de gravidez demissional**, 2021. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista-geral/tst-e-valida-exigencia-de-exame-de-gravidez-demissional/#:~:text=A%20Terceira%20Turma%20do%20Tribunal,viola%20a%20intimidade%20da%20trabalhadora>. Acesso em: 01 de jul. 2024.
- CUNHA, Márcio Lima. **Teste de gravidez da empregada na demissão: um novo paradigma**, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jun-19/cunha-teste-gravidez-empregada-demissao-paradigma/>. Acesso em: 03 de jul. 2024.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- FERNANDES, Guilherme. **Estabilidade no Direito do Trabalho**, 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/estabilidade-no-direito-do-trabalho/314943511>. Acesso em: 06 de jul. 2024.



- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Exame de gravidez na despedida da empregada e direito à intimidade, 2021.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jul-29/garcia-exame-gravidez-despedida-direito-intimidade/>. Acesso em: 03 de jul. 2024.
- JOÃO, Paulo Sérgio. **Aviso prévio.** Encyclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://encyclopédiajurídica.pucsp.br/verbete/353/edicao-1/aviso-previo>. Acesso em: 04 de jul. 2024.
- LEITE, Carlos. **Curso de Direito do Trabalho.** Imprenta: São Paulo, SaraivaJur, ed. 14^a, 2022.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas.** 7^a ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- MAZZOLI, Luiz Augusto. **Penso exigir exame de gravidez de empregadas?** 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/posso-exigir-exame-de-gravidez-de-empregadas/2122326994>. Acesso em: 02 de jul. 2024.
- Ministério do Trabalho. **Portaria n.º 24/GM, de 29 de dezembro de 1994. NR 7, Norma Regulamentadora-7 (1994) Programa de controle médico de saúde ocupacional.** Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 30 dez. 1994.
- MORAIS, Matheus de Miranda. **A possibilidade do Teste de Gravidez juntamente ao Exame Demissional da Empregada,** 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-possibilidade-do-teste-de-gravidez-juntamente-ao-exame-demissional-da-empregada/1177496449>. Acesso em: 01 de jun. 2024.
- NEGRINI, Romulo e ZACHARIAS, Romy. **O que é e quanto tempo dura o puerpério?** 2023. Disponível em: <https://vidasaudavel.einstein.br/o-que-e-e-quanto-tempo-dura-o-puerperio/>. Acesso em: 07 de jul. 2024.
- NETO, Francisco, CAVALCANTE, Jouberto e MOTA, Letícia. **A legalidade da exigência do exame de gravidez na ruptura do contrato de trabalho,** 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-legalidade-da-exigencia-do-exame-de-gravidez-na-ruptura-do-contrato-de-trabalho/487743226>. Acesso em: 01 de jul. 2024.
- OLIVEIRA, Isabela. **Contrato por prazo determinado,** 2020. Disponível em: <https://encyclopédiajurídica.pucsp.br/verbete/348/edicao-1/contrato-por-prazo-determinado>. Acesso em: 05 de jul. 2024.
- PEREIRA, Priscila e LOVISI, Giovanni. **Prevalência da depressão gestacional e fatores associados,** 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rpc/a/6VJL8fmrVFD8yJ8JDgNBBpM/#>. Acesso em: 04 de jul. 2024.
- SILVA, Robson. **A legalidade do teste de gravidez no exame médico demissional,** 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-abr-23/robson-silva-legalidade-teste-gravidez-exame-demissional/>. Acesso em: 01 de jun. 2024.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Proteções jurídicas em face da cessação da relação de emprego.** In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves

(coord.). *Curso de direito do trabalho v. II: direito individual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

STF. Mês da Mulher: gestante tem direito à estabilidade, mesmo sem conhecimento prévio do empregado, 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=504086&ori=1#:~:text=Em%20outubro%20de%202018%2C%20o,ou%20de%20comunicação%20ao%20empregador>. Acesso em: 04 de jul. 2024.

TEODORO, Maria e SILVA, Lídia. **GRAVIDEZ NO EMPREGO: Reflexões sobre a tendência global de proteção ao emprego e ao mercado de trabalho da mulher.** Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=21f8d34ed55cc848>. Acesso em: 04 de jul. 2024.

Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região (São Paulo). **Gestante tem estabilidade provisória mesmo no contrato de experiência,** 2022. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/gestante-tem-estabilidade-provisoria-mesmo-em-contrato-de-experiencia>. Acesso em: 05 de jul. 2024.

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO: RO 0002469-39.2014.5.02.0069 SP 00024693920145020069 A28. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/201969990>. Acesso em: 03 de jul. 2024.

TRT – 3ª Região (MG). **Teste de gravidez com ciência da empregada em exame demissional não configura dano moral,** 2017. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2017/teste-de-gravidez-com-ciencia-da-empregada-em-exame-demissional-nao-configura-dano-moral-03-01-2017-06-02.acs>. Acesso em: 03 de jul. 2024.

VERAS, Luiz Armando Carneiro, 2023. **O empregador pode pedir exame de gravidez na demissão?** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-empregador-pode-pedir-exame-de-gravidez-na-demissao/1979183431>. Acesso em: 01 de jul. 2024.

VESIDE, Maria. Estabilidade Gestante. Conteúdo e Requisitos, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/estabilidade-gestante-conteudo-e-requisitos/1679144503>. Acesso em: 04 de jul. 2024.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. **TST decide que a exigência de exame de gravidez no ato da dispensa é permitido,** 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/tst-decide-que-a-exigencia-de-exame-de-gravidez-no-ato-da-dispensa-e-permitido/1234262157>. Acesso em: 01 de julho de 2024.

