



**COLEGIADO DO CURSO DE DIREITO  
COORDENAÇÃO DE TCC  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**A EXIGÊNCIA DO EXAME DE GRAVIDEZ NO MOMENTO DA  
DISPENSA TRABALHISTA**

Bruna de Souza Ferreira<sup>1</sup>, Ícaro Duarte de Souza<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Discente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia, e-mail: [brunasouza6@gmail.com](mailto:brunasouza6@gmail.com)

<sup>2</sup>Docente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia, e-mail: [icaro\\_duarte@hotmail.com](mailto:icaro_duarte@hotmail.com)

**RESUMO**

O presente artigo trata sobre a possibilidade ou não da exigência do exame de gravidez no momento da dispensa trabalhista, tendo em vista que a mesma exigência no momento da admissão e na permanência do trabalho é considerada discriminatória. O artigo identifica também quais os tipos de estabilidade e seus aspectos mais importantes, principalmente ao se tratar da estabilidade da gestante. É analisado também acerca da proteção do trabalho da mulher, observando dispositivos de lei onde há a sua proteção e seus direitos, além de um apanhado histórico acerca de tais direitos da mulher no trabalho. É esclarecido também a possibilidade de exigência do pedido do exame de gravidez no momento da admissão e na manutenção do emprego, relacionando com a Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas e a Lei 9.029/95, que trata acerca das ações discriminatórias por parte do empregador, e por fim, este artigo explora a exigência do exame de gravidez na dispensa do trabalho, que se entende não se tratar de um pedido discriminatório, tendo em vista que o pedido teria o intuito apenas de proteger a empregada no caso de uma gestação, que retornaria ao seu emprego, devido a estabilidade. Este artigo foi realizado por meio de uma pesquisa bibliográfica, analisando as obras de autores do direito do trabalho, e assim explicar acerca dos assuntos já destacados. Desta forma, espera-se conseguir trazer ao leitor o entendimento sobre o tema abordado, tendo em vista que este está sendo o ponto de um projeto de lei para que a exigência do pedido do exame de gravidez não seja, de fato, considerada uma prática abusiva pelo empregador.

**Palavras-chave:** Gravidez. Estabilidade. Dispensa trabalhista. Ato discriminatório. Proteção da mulher.

## 1. INTRODUÇÃO

É considerada discriminatória qualquer ação ou omissão praticada pelo empregador na qual diferencie pela cor, sexo, idade ou crença religiosa os seus empregados. Desta forma, entende-se que o tratamento deve seguir o princípio da igualdade, tratando todos iguais, porém o desigual de acordo com suas desigualdades, assim, gera uma equidade no tratamento, dando para cada um o que ele necessita para que todos tenham as mesmas oportunidades.

No direito do trabalho, sabe-se que no momento da admissão e da dispensa trabalhista são realizados alguns exames, para identificar a aptidão do empregado para desenvolver as atividades que irá exercer ao ser contratado, que analisam a saúde do empregado, conforme os riscos a que o mesmo foi exposto durante o contrato de trabalho, tendo como objetivo avaliar o empregado, provando que não houve nenhum prejuízo com o mesmo neste período.

Com isso, é importante analisar a lei 9.029/95, que considera crime algumas práticas discriminatórias por parte do empregador, como a exigência de teste, exame, ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, além da adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigação à esterilização genética e promoção do controle de natalidade. A mesma lei também dispõe que o rompimento da relação empregatícia por ato discriminatório, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre a reintegração com ressarcimento integral do período do afastamento e a percepção, em dobro, da remuneração deste período. Com isso, sabe-se também que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) proíbe este tipo de exame na admissão e na manutenção do trabalho, mas não no momento da dispensa.

O tema em questão tem tido tamanha relevância que foi criado um projeto de lei aguardando apreciação pelo Senado Federal, de número 6.074/16, visando regulamentar a exigência do teste de gravidez nos exames demissionais, onde esta possibilidade é benéfica não só ao empregador, mas também à empregada, que caso descubra a gestação durante a demissão, este ato será desfeito, tendo em vista a estabilidade provisória que a mesma tem.

Assim, este artigo visa analisar se o pedido de exame de gravidez no momento da dispensa trabalhista configura-se como ato discriminatório, conceituando a

estabilidade da gestante, além de explicar acerca da exigência do exame de gravidez tanto na admissão e manutenção do contrato de trabalho, quanto no momento da dispensa.

O método utilizado foi o de pesquisa bibliográfico, utilizado ao analisar as obras de autores, e através delas explicar a possibilidade do pedido de exame de gravidez na dispensa do trabalho, além de levantamentos bibliográficos. A finalidade é analisar se o pedido de exame de gravidez no momento da dispensa do trabalho configura-se como ato discriminatório.

Visto isso, a fonte de pesquisa foi baseada em artigos, livros publicados, a legislação, como a Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas, a Lei 9.029/95, que trata acerca dos atos considerados discriminatórios, além de Convenções da OIT, e decisões jurisprudenciais dos tribunais.

Como forma de responder os objetos dessa pesquisa, traz-se como tópicos a proteção do trabalho da mulher, o conceito de estabilidade, a exigência do exame de gravidez na admissão e manutenção do contrato de trabalho e a exigência do exame de gravidez no momento da dispensa trabalhista.

## **2. A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER**

A Constituição Federal, em seu art. 3º, IV, esclareceu que um de seus objetivos seria o de promover o bem de todos, sem discriminações e preconceitos, e em outro dispositivo, o art. 5º, I, deixou claro que homens e mulheres seriam tratados com direitos e obrigações iguais, nos termos da Constituição.

Desta forma, Martinez expõe sua opinião acerca deste tema:

Enfim, apesar de juridicamente iguais, homens e mulheres são fisiológica e psicologicamente dessemelhantes, sendo esta uma constatação inelutável. Por serem formalmente iguais, homens e mulheres, nos estritos termos da Constituição, podem ser tratados de modo desigual, sem que isso implique, segundo a vontade do constituinte originário, uma violência a isonomia, mas sim um tratamento desigual com o foco corretivo da desigualdade (Martinez, 2023, p. 1127).

Com isso, percebe-se que, apesar da Constituição esclarecer que homens e mulheres devem ser tratados igualmente, também deve haver um tratamento diferenciado que visa a equidade de direitos, onde as mulheres tendem a ficar em um estado equivalente ao dos homens.

Deste modo, Bomfim (2015) explica que se aplicam à mulher as mesmas restrições e normas que são dirigidas aos homens, exceto no que diz respeito a parte biológica, tendo em vista que, neste caso, não se estará discriminando, e sim protegendo a mulher.

Assim, a proteção da mulher guarda relação com o princípio da isonomia, sendo este um princípio muito importante não só no direito do trabalho, mas no estudo de todo o direito. Este princípio é amplo, como explica Delgado (2019), ultrapassando a mera não discriminação e buscando igualar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si, evitando uma conduta diferenciada por fator injustamente desqualificante.

Desta forma, existem algumas normas que regem o direito do trabalho e tem como objeto proteger a mulher, assim, Garcia (2023) explica que a proteção deve ficar restrita ao estado de gestante e de maternidade da empregada, onde a mulher deve receber um tratamento especial, que condiz com este momento de sua vida.

Alguns exemplos de tratamento diferenciado que visam assegurar direitos à mulher estão dispostos na CLT, como no art. 396, que assegura o intervalo para a mulher amamentar seu filho, sendo este dispositivo justificado por ser relevante para a saúde e o crescimento saudável da criança.

Em conformidade com isso, Leite exemplifica alguns direitos da mulher que existem:

De outro giro, o descanso semanal da empregada deverá coincidir com o domingo (CLT, art. 385), salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço.

Além disso, é vedado ao empregador exigir da mulher serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos, para o trabalho contínuo, ou 25 quilos, para o trabalho ocasional (CLT, art. 390) (Leite, 2023, p. 1005)

Outro ponto importante a ser abordado é a proteção da mulher na gestação, onde lhe é garantido, sem prejuízo do salário, a transferência de função, quando as condições de saúde exigirem, sendo assegurado seu retorno a função após o retorno ao trabalho, e a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e outros exames complementares, sendo tais direitos dispostos no art. 392 da CLT.

Além deste dispositivo, o art., 394-A da CLT dispõe que a empregada gestante ou lactante deve ser afastada de qualquer atividade, operação ou local insalubre enquanto durar a gestação ou a lactação:

Art. 394-A. **Sem prejuízo de sua remuneração**, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser **afastada** de:

I – atividades consideradas insalubres em **grau máximo**, enquanto durar a gestação;

II – atividades consideradas insalubres em **grau médio ou mínimo**, quando apresentar **atestado de saúde**, emitido por médico de confiança da mulher, que **recomende o afastamento durante a gestação**;

III – atividades consideradas insalubres em **qualquer grau**, quando **apresentar atestado de saúde**, emitido por médico de confiança da mulher, que **recomende o afastamento durante a lactação**.

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do *caput* deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento (grifo nosso) (Brasil, 1943, n.p.).

Martins explica acerca de outro tipo de trabalho proibido para as mulheres:

Ao empregador será vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional. Entretanto, se esse trabalho for feito por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos, haverá permissão legal (parágrafo único do art. 390 da CLT) (Martins, 2023, p. 1514).

Com isso, percebe-se que existem diversos dispositivos em lei que proíbem discriminações e asseguram direitos às mulheres, com o objetivo de manter a equidade, do mesmo modo que muitos dispositivos foram revogados por, ao tentarem gerar direitos e proteções às mulheres, acabaram por gerar distinções e discriminações, como é o exemplo do art. 387 da CLT, revogado pela Lei 7.855/89, onde proibia a mulher de trabalhar nos subterrâneos, minerações de solo, pedreiras e obras de construção pública ou particular, além de trabalhar de atividades perigosas ou insalubres.

Além disso, tem-se o art. 301 da CLT, que apenas permite o trabalho no subsolo para homens entre 21 e 50 anos e, apesar de não ter sido revogado, não foi recepcionado pela Constituição Federal

Sobre isso, Garcia expõe sua opinião:

O art. 7º, inciso XXX, da Constituição Federal de 1988 proíbe a discriminação da mulher quanto ao exercício de funções (“XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”).

A Constituição Federal de 1988, no art. 5º, inciso I, estabelece que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

Portanto, pode-se dizer que o art. 301 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, na parte em que estabelece discriminação contra a mulher, mesmo porque não se trata de norma voltada à proteção da gestação, da maternidade, da amamentação, nem é relativa a limite de força muscular (Garcia, 2023, p. 708).

Em vista disso, percebe-se que, de fato deve existir uma distinção, visando a proteção da mulher em situações de vulnerabilidade, como seria o caso da gestante e da lactante, mas se deve ter prudência ao realizar tais distinções, pois deve-se possibilitar à mulher o mesmo desempenho profissional possibilitado ao homem, seja qual for a modalidade da atividade.

### **3. CONCEITO DE ESTABILIDADE**

A estabilidade pode ser conceituada como aquilo que é sólido, onde há firmeza e equilíbrio, que é invariável, desta forma, ao se tratar do direito do trabalho, pode-se relacionar este conceito com a relação trabalhista, onde um lado, normalmente o mais frágil da relação, tem algum direito que não pode ser alterado.

Com isso, Leite conceitua a estabilidade no direito do trabalho:

O direito do empregado em permanecer no emprego mesmo contra a vontade do empregador, salvo quando existir grave motivo que justifique a sua dispensa que torne incompatível a sua permanência na empresa ou no caso de forma maior devidamente comprovada (Leite, 2020, p. 934).

No mesmo sentido, Romar (2020, p. 829) entende que a estabilidade consiste em ser “a garantia assegurada ao empregado de que seu emprego somente será perdido se houver causa que justifique a dispensa, indicada em lei”.

Em conformidade, se tem o conceito abordado por Delgado:

Estabilidade, conforme já definido, é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador (Delgado, 2019, p. 1490).

Nei Martins também expõe sua opinião acerca da estabilidade:

A estabilidade da gestante tem em mira, principalmente facultar à mãe a manter-se junto a criança nos primeiros dias de sua existência. Com isso, objetiva-se preservar a instituição da maternidade e, por via de consequência, assegura a própria estabilidade da família, núcleo da sociedade (Martins, 1995, p. 84).

*Artigo Científico apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso – Direito CESUPI – Faculdade de Ilhéus, junho de 2024.*

Desta forma, os autores confirmam o conceito genérico, como sendo a solidez da relação trabalhista, onde não havendo motivo justificado em lei, o empregador não pode demitir o empregado, valorizando assim a permanência do vínculo empregatício, o que guarda relação com o princípio da continuidade da relação de emprego, que a regra geral é que a relação de trabalho tem prazo indeterminado.

Assim, a doutrina diferencia a estabilidade da garantia de emprego, onde na primeira, o empregador somente pode ter seu contrato extinto por justa causa, e na segunda, a dispensa pode ser justificada, com explica Garcia:

Na estabilidade (definitiva ou provisória), o vínculo de emprego só pode cessar por falta grave do empregado ou extinção da atividade da empresa, ficando vedada a dispensa sem justa causa ou arbitrária. Já na garantia de emprego, o contrato de trabalho pode terminar por dispensa justificada (ou seja, dispensa não arbitrária), o que pode ocorrer por motivo econômico, financeiro, técnico ou disciplinar (Garcia, 2023, p. 529).

Diante o exposto, entende-se que a estabilidade é uma garantia fundamental ao empregador, assegurando a este a proteção de seu emprego e seu direito. Assim, é importante destacar especificamente acerca da estabilidade da gestante, fazendo uma análise histórica sobre o surgimento deste direito, que será abordado a seguir.

### **3.1.Contexto Histórico da Estabilidade da gestante**

Após a Primeira Guerra Mundial, com o peso da classe trabalhadora, existiu a necessidade da criação de um organismo que teria a função de proteger a sociedade e garantir os direitos fundamentais, assim, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Com isso, Gabriela Pereira Gouveia explica:

Em sua Convenção de n. 3 (ratificada pelo Brasil), que trata da proteção à maternidade no trabalho, gerou-se o direito a licença à maternidade antes e depois do parto, garantia do seu emprego de volta quando do término da licença, ajuda econômica paga pelo Poder Público, dentre outros direitos, como algumas medidas de precaução relacionadas aos valores devidos em espécie para que se evitasse a discriminação do trabalho feminino, conforme nos ensina Arnaldo Sussekind (Gouveia, 2017, p. 11).

Assim, em 1943, com a criação do Decreto Lei n.º 5.452/43, conhecida também como a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), surgiram os direitos aderentes a mulher no mercado do trabalho, e com isso, regularizados vários direitos ao longo dos anos.

Em 1988, com o advento da atual Constituição Federal, foram criados mais direitos, como o princípio da igualdade, previsto no art. 5º, I, da CF/88, onde é vedada a discriminação em razão do gênero:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (Brasil, 1988, n.p).

Com isso, após o advento da Constituição Federal, tem-se a ideia de que todos são iguais perante a lei, mas, além disso, não é buscada apenas a igualdade total para todos, mas sim conforme as possibilidades, desta forma, Nascimento expõe que:

No período contemporâneo, a igualdade passou a ser discutida em três diferentes concepções: a igualdade absoluta ou tudo igual para todos, a igualdade proporcional ou tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais e a igualdade material ou a cada um segundo as suas necessidades, reação contra a igualdade puramente formal (Nascimento, 2014, p. 123).

Desta forma, entende-se que a Constituição, ao determinar a estabilidade da gestante, dá a mulher o direito de não perder seu subsídio e, ao mesmo tempo, viver a maternidade que, por si só, é trabalhosa e desgastante. Assim, Delgado explica:

É evidente que a Constituição não inviabiliza tratamento diferenciado à mulher enquanto mãe. A maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Constituição de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem – e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação e recente parto. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o art. 7º, XVIII (licença à gestante de 120 dias), art. 226 (preceito valorizador da família) e das inúmeras normas que buscam assegurar um padrão moral e educacional minimamente razoável à criança e adolescente (contidos no art. 227, CF/88, por exemplo) (Delgado, 2013, p. 817).

Assim, pode-se concluir que conforme tudo visto até agora, a mulher deve ser tratada de forma igualitária em relação aos homens, mas também lhe deve ser dado tratamento diferenciado em situações que são necessárias, tendo em vista que a gestação e amamentação, por exemplo, são coisas que diferem as mulheres dos

homens, devendo assim haver um tratamento com equidade, onde se dá as pessoas aquilo necessário para que todos tenham acesso as mesmas oportunidades.

### **3.2. Estabilidade da gestante**

A estabilidade da gestante no emprego é uma medida de proteção que tem reforço no art. 10, II, b da ADCT, onde declara que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante. Desta forma, conforme explica Cassar (2015, p. 1111), tal dispositivo tem o cuidado de, ao garantir a estabilidade para a mulher gestante, evitar que a mesma sofra discriminação pelo estado que se encontra, evitando o desemprego em uma fase onde o salário é muito importante.

Assim, é determinado que é vedada a dispensa sem justa causa do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, o que, de acordo com Leite (2023, p. 954), “há divergência doutrinária e jurisprudencial acerca da interpretação do termo “desde a confirmação da gravidez” para fins de aquisição pela empregada da garantia provisória no emprego”, tendo em vista que para alguns este momento é o que a empregada informa ao empregador acerca da gestação, mas para outros, é momento da descoberta pela própria empregada.

Neste sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou entendimento, em súmula de número 244, inciso I, que “o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade”, ou seja, considera-se o momento em que a empregada toma ciência da gestação, tendo em vista que o fato de o empregador não saber, não descaracteriza a estabilidade.

Romar salienta também acerca do desconhecimento da gestação por parte da empregadora:

O desconhecimento da gravidez pela própria empregada no momento da dispensa também não impede o reconhecimento do direito à estabilidade. O que importa é que a empregada esteja grávida no momento da extinção do contrato de trabalho (Romar, 2022, p. 843).

Este entendimento é confirmado por uma decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que entendeu ser inconstitucional o afastamento do direito a indenização da gestante quando não há a comunicação sobre a gestação ao empregador:

Estabilidade provisória de empregada gestante (ADCT, art. 10, II, b): inconstitucionalidade de cláusula de convenção coletiva do trabalho que impõe como requisito para o gozo do benefício a comunicação da gravidez ao empregador. 1. O art. 10 do ADCT foi editado para suprir a ausência temporária de regulamentação da matéria por lei. Se carecesse ele mesmo de complementação, só a lei a poderia dar: não a convenção coletiva, à falta de disposição constitucional que o admitisse. 2. Aos acordos e convenções coletivos de trabalho, assim como às sentenças normativas, não é lícito estabelecer limitações a direito constitucional dos trabalhadores, que nem à lei se permite. (STF, 2001, n.p.).

Ademais, a súmula supracitada do TST, em seu inciso III, determina que mesmo que a empregada tenha sido admitida em contrato por tempo determinado, existe a garantia da estabilidade:

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 (TST, 2012, n.p.).

Cabe ressaltar também que, mesmo que a empregada esteja no aviso prévio, a estabilidade é caracterizada, conforme Garcia (2023, p. 539) confirma ao dizer que “se a empregada encontra-se gestante quando da dispensa sem justa causa, mas só toma ciência desse seu estado no curso do aviso prévio, trabalhado ou mesmo indenizado, entende-se que a garantia do emprego deve ser reconhecida”.

Diante disso, a CLT dispõe acerca da estabilidade quando a gestante tem ciência apenas no aviso prévio:

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 a empregada a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (Brasil, 1943, n.p.).

Por fim, cumpre esclarecer que existe a vedação a exigência do exame de gravidez tanto no momento da admissão quanto na manutenção do contrato de trabalho, tópico este que será abordado a seguir.

#### **4. O PEDIDO DO EXAME DE GRAVIDEZ NA ADMISSÃO E MANUTENÇÃO DO TRABALHO**

Leite (2020, p. 92) explica que em uma relação empregatícia, o empregador possui poderes que deixam o empregado em um estado de subordinação jurídica e econômica, tendo em vista que o empregado obedece a ordens e depende do salário, que vem do empregador, para sua subsistência. Com isso, podem haver conflitos que

geram lesões aos direitos do empregado em caso de descumprimentos, tendo em vista que o empregado tem maiores chances de ser afetado por algum ato ou omissão do empregador.

Nestes casos, existe a possibilidade de o empregado considerar o contrato rescindido e pleitear sua devida indenização, de acordo com as hipóteses elencadas no art. 483 da CLT. Um exemplo seria quando o empregador ou superiores hierárquicos tratam o empregado com rigor excessivo, o que pode ser considerada como um tipo de abuso de poder, ou até mesmo quando o empregador não cumpre com as obrigações do contrato, como não pagar o salário adequadamente, assim, de certa forma, o empregado trabalha sem receber, podendo também ser considerado abusivo.

Com isso, existem outros casos em que podem ser consideradas situações abusivas, como é o caso das hipóteses elencadas na lei 9.029/95, onde é vedada a exigência de atestados de gravidez e esterilização, além de outras práticas discriminatórias no momento da admissão e na manutenção da relação jurídica de trabalho, sendo estas práticas consideradas crimes. Assim, Nascimento e Cassar, que compartilham do mesmo pensamento, esclarecem e confirmam acerca da impossibilidade do pedido de exame de gravidez no momento da dispensa trabalhista:

O empregado não pode obrigar a empregada a se submeter ao exame médico de esterilização ou de gestação, visto que o mesmo é considerado crime pelo art. 2º da Lei 9.029/95 e proibida a prática pelo art. 373-A, da CLT. O exame médico periódico e demissional exigido pelo art. 168 da CLT não inclui o de sangue ou de urina, somente os superficiais ou os necessários para o exercício da função (Bomfim, 2015, p.1146; Nascimento, 2014, p. 203).

Pimentel (2005) explica que a lei 9.929/95 criou mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher gestando, levando em consideração que muitas empresas, em entrevistas de admissão, exigem os atestados de gravidez

A lei 9.029/95 veda a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para a admissão ou permanência da relação jurídica de trabalho, além de dar outras providências, visto que constitui crime a exigência deste exame no momento da admissão e em qualquer momento da permanência no trabalho:

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:  
I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

*Artigo Científico apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso – Direito  
CESUPI – Faculdade de Ilhéus, junho de 2024.*

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa (Brasil, 1995, n.p.).

Logo, são sujeitas as penalidades acima citadas a pessoa física empregadora, o representante legal do empregador definido na legislação trabalhista, o dirigente, sendo este direto ou por delegação, os órgãos públicos e entidades das Administrações Públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, Estados, Distrito Federal e dos Municípios.

Assim, Garcia (2023, p. 82), disserta sobre tais atos discriminatórios expostos na lei 9.029/95, onde o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório dá ao empregado direito a reparação pelo dano moral, sendo facultado a este optar entre a reintegração com ressarcimento integral de todo o período afastado, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período em que estivera afastado, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais, expostos no art. 4º desta lei.

Romar também concorda com esta previsão legal, alegando ser um marco:

No campo específico da discriminação contra a mulher, a Lei n. 9.029/95 foi um marco significativo, à medida que passou a prever a punição criminal da exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias e limitativas do acesso e permanência da mulher no emprego (Romar, 2022, p. 1064).

Em conformidade com isso se tem o disposto no art. 373-A, inciso IV, da CLT, que também veda tal exigência no momento da admissão e na manutenção do contrato de trabalho:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego (Brasil, 1943, n.p.).

Garcia esclarece ainda de que, apesar do direito a estabilidade da gestante, não cabe ao empregador realizar o pedido do exame de gravidez:

*Artigo Científico apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso – Direito  
CESUPI – Faculdade de Ilhéus, junho de 2024.*

Em termos de ponderação, mesmo que o empregador possa ter interesse em saber sobre o estado de gestante da empregada quando da despedida, em razão do possível direito a estabilidade provisória (Súmula 244 do TST), impor a realização e apresentação do exame de gravidez, sem considerar a vontade da trabalhadora, revela-se medida nitidamente desproporcional, considerando a gravidade de afronta ao direito à intimidade que disso resulta (Garcia, 2023, p. 710).

Assim, houve uma recente decisão, publicada em 19/04/2023 no TRT da 2ª Região sobre o tema:

Uma empresa de comércio de alimentos foi condenada a pagar indenização no valor de R\$ 2 mil por violar os direitos de personalidade de uma trabalhadora. A profissional havia se candidatado para vaga de operadora de loja e, após a aprovação, foi orientada a entregar os documentos necessários para a admissão. Na oportunidade, foram **solicitados exame de gravidez** e certidão de antecedentes criminais, o que fez a mulher se sentir discriminada e desistir de celebrar o contrato de trabalho.

Na sentença, a juíza da 19ª Vara do Trabalho do Fórum da Zona Sul-SP, Silvia Helena Serafin Pinheiro, explicou que a legislação veda a exigência de atestado ou exame para comprovar esterilidade ou gravidez para ingresso ou permanência no emprego e que **tal pedido é discriminatório** (grifos nossos) (Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região, 2023, n.p).

Houve também, em 2022, um julgamento de Recurso Ordinário onde decidiu pela indenização por danos morais pela exigência do exame de gravidez na admissão do trabalho:

RECURSO ORDINÁRIO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. COMPROVAÇÃO DOS REQUISITOS. CONTRATO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. FRAUDE COMPROVADA. VERBAS DEVIDAS.

(...)

DANO MORAL. TESTE DE GRAVIDEZ COMO CONDIÇÃO PRÉVIA DE ADMISSÃO. **A exigência do exame de gravidez é vedada pela legislação, a fim de inibir qualquer prática discriminatória e limitativa** pelo 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, XX-XII, CF; art. 1º, Lei 9.029/95). Assim, é tipificada como crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou ao estado de gravidez (art. 2º, Lei 9.029). **A CLT também proíbe a exigência de atestado ou exame para a comprovação de gravidez na admissão ou para permanência no emprego** (art. 373-A, IV). Diante desse contexto, e comprovada a conduta discriminatória da parte reclamada em exigir teste de gravidez como condição previa de admissão, tal ato ilícito é capaz, por si só, de causar constrangimento e afetar a honra da trabalhadora. Recurso a que se dá provimento parcial (grifo nosso) (Tribunal Superior do Trabalho 2ª Turma, 2022, n.p).

Ademais, destaca-se que ainda que o empregador não exija o exame de gravidez, mas, no momento da entrevista para a admissão, pergunte diretamente a

empregada se ela está grávida ou até mesmo disponibilize um questionário com esta pergunta, configura-se um pedido discriminatório, ainda que o empregador não esteja exigindo o exame em si.

Com isso, é importante salientar que é previsto no art. 168 da CLT que a empresa deve realizar exames admissionais, periódicos e demissionais no empregado, sendo estes por conta do empregador, que, conforme a Norma Regulamentadora 7, compreende em uma avaliação clínica visando de identificar a aptidão do empregado para desenvolver atividades para as quais será contratado ou já exerce.

Desta forma, percebe-se que no que se trata da admissão e manutenção do contrato de trabalho, é expressamente vedada a exigência do exame de gravidez, sendo esta considerada abusiva da parte do empregador, porém nada é dito acerca do momento da dispensa trabalhista, que será retratado a seguir.

## **5. A EXIGÊNCIA DO EXAME DE GRAVIDEZ NO MOMENTO DA DISPENSA TRABALHISTA**

Como visto anteriormente, sabe-se que a CLT proíbe a exigência do exame de gravidez no momento da admissão e na manutenção do trabalho, sendo necessário discutir se a exigência do exame no momento da dispensa do trabalho caracteriza-se como ato como discriminatório.

Nesse contexto, Robson Silva comenta sobre a legalidade do teste de gravidez na demissão:

Desse modo, podemos afirmar, neste primeiro ponto, 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), sendo silente em relação à demissão (demissional), exceto em algumas situações nas quais o exame é necessário, como nas vagas para técnico em radiologia, por exemplo, onde o bebê correria riscos se a mãe ficasse exposta aos raios-X. Ainda são poucas as decisões que tratam do tema, e não daria para dizer que há uma jurisprudência consolidada. Mas existem julgados nesse sentido no Tribunal Superior do Trabalho e nos tribunais regionais do Trabalho de São Paulo, Paraná e Minas Gerais (Consultor Jurídico, 2017, n.p).

No mesmo sentido, Garcia disserta sobre a possibilidade de o empregador exigir o exame de gravidez na dispensa trabalhista:

Cabe fazer referência ao entendimento de que a exigência do exame de estado de gravidez quando da dispensa da empregada não configura ato

discriminatório, nem afronta a intimidade, pois tem como objetivo obter segurança jurídica no término do contrato de trabalho, no sentido de saber se a trabalhadora está gestante, circunstância que ela própria pode desconhecer, para fins do direito a respectiva estabilidade provisória (Garcia, 2023, p. 710).

Deste modo, percebe-se que apesar de existir vedação do exame de gravidez na admissão e na manutenção do contrato de trabalho, não há nenhuma vedação deste pedido na dispensa trabalhista, não podendo este ser configurado um ato discriminatório.

Garcia (2023, p. 710) explica ainda que, embora não haja vedação legal quanto a esta exigência na dispensa da empregada, podendo assim ser realizado de forma voluntária e consentida, a imposição da realização e apresentação pode afrontar a intimidade da trabalhadora, o que, em desacordo com a vontade dela, geraria uma violação de sua esfera íntima, visto que uma pessoa não pode ser obrigada a ter aspectos de sua vida pessoal expostos dessa forma.

Desta maneira, apesar de não ser proibido e não ser este pedido, no momento da dispensa trabalhista, considerado discriminatório, a trabalhadora ainda pode sentir-se violada e exposta, caso não concorde com este pedido.

Martins também opina a respeito da exigência do exame:

Nada impede, contudo, à empresa solicitar exame médico na dispensa da empregada, visando verificar se esta está grávida, justamente por ter por objetivo manter a relação de emprego, caso o resultado seja positivo. O empregador não poderá saber se a empregada está ou não grávida se não fizer o exame. A prática de o empregador solicitar o exame médico para a dispensa da empregada é um ato de garantia para as próprias partes da condição de estabilidade da obreira, para efeito da manutenção da relação de emprego no caso de estar ela grávida, não representando crime, infração administrativa ou outra qualquer. Não se trata, assim, de discriminação, pois, ao contrário, está verificando se a empregada pode ou não ser dispensada, pois sem o exame não se saberá se a empregada estava ou não grávida quando da dispensa, que implicaria ou não a reintegração (Martins, 2023, p. 1529).

Neste tocante, a Terceira Turma do TST decidiu em julgamento do RR-61-04.2017.5.11.0010, que não é considerada uma conduta discriminatória a exigência do exame de gravidez no momento da demissão, tendo em vista que, além de não violar a intimidade da trabalhadora, a conduta visa apenas dar segurança jurídica ao término do contrato trabalhista, sendo um elemento a favor da trabalhadora, pois, caso esteja grávida, o empregador, sabendo do seu direito à estabilidade, vai mantê-la no emprego, sem que haja necessidade de recorrer ao judiciário:

(...) II - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO DO REGIONAL PUBLICADO SOB A ÉGIDE DA LEI [13.467/2017](#). EXIGÊNCIA DE REALIZAÇÃO DE EXAME PARA AVERIGUAÇÃO DO ESTADO GRAVÍDICO. ATO DE DISPENSA DA EMPREGADA. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO . A lide versa sobre o pleito de indenização por danos morais decorrentes da exigência de exame de gravidez por ocasião da dispensa da trabalhadora. **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 a trabalhadora 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. Ademais, **o ato de verificação de eventual estado gravídico da trabalhadora por ocasião da sua dispensa está abarcado pelo dever de cautela que deve fazer parte da conduta do empregador. Assim, como cabe ao empregador zelar pela segurança de seus funcionários no desempenho das atividades laborativas, também a observância do cumprimento da legislação, sobretudo a que resguarda a estabilidade da gestante, obrigações legais que estão abarcadas pelo dever de cautela do empregador. Com isso, não pode a exigência de comprovação do estado gravídico por parte do empregador, único meio para o conhecimento gestacional, ser considerada uma conduta ofensiva ao direito à intimidade. 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.** Intacto, portanto, o art. [5º](#), [X](#), da [Constituição Federal](#). Recurso de revista não conhecido. Conclusão: agravo de instrumento conhecido e provido. Recurso de revista não conhecido" (Grifo nosso) (Tribunal Superior do Trabalho 3ª Turma, 2017, n.p).

Ademais, em 2016 foi apresentado um projeto de lei n.º 6.074/16, que visa alterar o art. 168 da CLT, adicionando um parágrafo, onde determinará que poderá ser exigido o teste ou exame de gravidez no momento da demissão. Na justificativa, afirma-se que a possibilidade de realizar este exame é benéfica principalmente à empregada, que descobrindo a gestação, pode ser mantida no emprego, graças a sua estabilidade provisória. O projeto se encontra aguardando apreciação pelo Senado Federal, mas a propensão é que seja aprovado, tendo em vista que o pedido do exame de gravidez não é algo proibido por lei, apenas não se tem previsão legal ainda, como se pode analisar:

Com isso, não raro, demissões são revertidas porque à época do ato nem a empregada sabia de sua gravidez – e com a reversão da rescisão contratual, seguem-se todos os efeitos práticos e jurídicos decorrentes da reintegração e da própria estabilidade. Por isso a relevância de se permitir o exame de gravidez no momento dos exames demissionais, para trazer segurança jurídica e a certeza de que aquele ato é juridicamente perfeito. Vale ressaltar que o exame será exigido apenas durante o procedimento da demissão.

A possibilidade de se realizar tal exame traz benefícios principalmente à empregada, pois caso ela venha a descobrir sua gravidez durante a demissão, o ato não será concluído, ante sua estabilidade provisória. Será um avanço na proteção à maternidade, pois a mulher terá a tranquilidade de manter seu emprego e não passará por dissabores durante a gestação.

Que fique claro que a legislação vigente veda a exigência do atestado ou exame de qualquer natureza para comprovação de esterilidade ou gravidez apenas na admissão ou para a permanência no emprego, para fins de proteção da mulher à discriminação no trabalho. Assim, a proposta não contraria o ordenamento jurídico, ao contrário, visa a proteger também a empregada.

Com essas razões, esperamos ter o apoio dos nobres colegas para dirimir a lacuna da lei (Brasil, 2016, n.p).

Posto isso, Priscila Kirchhloff e Igor Tavares expõem suas opiniões acerca do tema e da PL em questão:

Apesar de existirem alguns julgados que permitem a realização do teste de gravidez no momento de extinção do contrato de trabalho, não pode se dizer que esse é um entendimento consolidado na Justiça do Trabalho, razão pela qual é necessária a normatização do tema, pois não há segurança jurídica para adoção de tal procedimento. E há justamente um projeto de lei tratando desse tema, o PL 6.074/16, de autoria do deputado Laercio Oliveira (SD-SE), que permite a exigência de teste de gravidez na dispensa da empregada. A redação final do PL foi aprovada pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania em 21 de novembro de 2019, aguardando atualmente análise do Senado. Na redação final até o momento aprovada, pretende o legislador incluir um parágrafo segundo no artigo 373-A da CLT, nos seguintes termos: "O disposto no inciso IV do caput deste artigo não obsta a exigência de teste de gravidez nos exames demissionais". Assim, apesar de ser uma conduta plenamente defensável e necessária, só será obtida a necessária pacificação do tema com sua regulação, o que, infelizmente, não é um procedimento célere, tendo em vista que passados quatro anos da apresentação do projeto

de lei, este sequer foi apreciado pelo Senado Federal (Consultor Jurídico, 2020, n.p).

Desta forma, entende-se que o empregador de fato pode solicitar à empregada o exame de gravidez, tendo em vista que este não se trata de um ato discriminatório, apenas sem previsão legal, visto que apenas é proibido na legislação o pedido do exame de gravidez no momento da admissão e na manutenção do trabalho.

Assim, enquanto não houver, de fato, na legislação, dispositivo expresso acerca da possibilidade da exigência do exame de gravidez na dispensa trabalhista, restam apenas os entendimentos de juízes e doutrinadores sobre isso, onde, como visto, alguns já entendem não ser uma exigência discriminatória, sendo inclusive um benefício a empregada, tendo em vista que ao se constatar o estado gravídico, à mesma é reconhecido o direito à estabilidade provisória decorrente da gestação.

Com isso, esta estabilidade se dá desde o momento em que a trabalhadora toma consciência do seu estado gravídico até cinco meses após o parto, sem que seja necessário que o empregador tome ciência para que a estabilidade seja configurada. Assim, esta estabilidade tem como fundamento a proteção da maternidade e do nascituro, pois estando o emprego da gestante protegido, há uma segurança financeira para ela e a criança.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com isso, pode-se perceber que, em primeiro momento, é importante entender que a proteção do trabalho da mulher é de extrema importância, existindo diversos dispositivos onde são assegurados os seus direitos, principalmente no que se refere a mulher gestante, tendo em vista este ser um momento especial e delicado na vida da mulher.

É relevante também enfatizar que, com o passar dos anos, houve a criação de vários direitos para a mulher, desde o surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que veio para assegurar os direitos dos trabalhadores em 1943, quanto no advento da Constituição Federal de 1988, onde, principalmente, assegura direitos e deveres iguais a todos, sem distinções entre homens e mulheres ou entre as idades e classes sociais.

Desta forma, a estabilidade veio para assegurar o direito que o empregado tem de permanecer em seu emprego em alguns casos, como é o caso da trabalhadora

gestante, que mesmo contra a vontade do seu empregador, tem seu emprego garantido, não podendo ser dispensada sem que haja um justo motivo, permanecendo assim com o vínculo empregatício, o que gera segurança para a gestante e para o nascituro.

Ademais, é indispensável entender que no momento da admissão no trabalho existem exames admissionais e que neste é proibido se exigir o exame de gravidez, sendo vedado em lei e considerado crime, assim como durante o contrato de trabalho, tendo em vista que tal exigência é considerada abusiva e discriminatória, pois causa constrangimento e afeta a honra da trabalhadora.

Por fim, entende-se que na legislação atual não há nada que vede a exigência do exame de gravidez no momento da dispensa trabalhista, tendo em vista muitos entenderem que se trata de um pedido que objetiva a segurança jurídica da gestante, pois ao ter conhecimento do estado gravídico, a mesma tem assegurado seu emprego pela estabilidade provisória. Assim, tal tema tem tido tamanha relevância que foi criado um projeto de lei que objetiva regulamentar que o pedido na dispensa não é discriminatório, e sim um meio de proteger a trabalhadora.

## REFERÊNCIAS

Bomfim, Vólia. **Direito do Trabalho**. 11ª ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo, MÉTODO, 2015.

Brasil. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

Brasil. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

Brasil. **Lei 9.029**, de 13 de abril de 1995.

Brasil. **Projeto de Lei n.º 6.074/16**, de 30 de agosto de 2016.

Consultor jurídico. **A legalidade do teste de gravidez no exame médico demissional**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-abr-23/robson-silva-legalidade-teste-gravidez-exame-demissional/>. Acesso em 22 de abril de 2024.

Consultor Jurídico. **O teste de gravidez na extinção do contrato de trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-01/kirchhoff-tavares-teste-gravidez-contrato-trabalho/>. Acesso em 22 de abril de 2024.

Delgado, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. – 12. Ed. – São Paulo: LTr, 2013.

Delgado, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: Obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. – 18. Ed. – São Paulo: LTr, 2019.

Garcia, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. – 18. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023.

Gouveia, Gabriela Pereira. **Garantia do Emprego da Gestante e suas Particularidades**. São Paulo, 2017.

Leite, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

Leite, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2020.

Leite, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. – 12. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

Martins, Nei Frederico Cano. **Estabilidade Provisória no Emprego**. São Paulo: LTr, 1995.

Martins, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. – 39. Ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023.

Martinez, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho**. – 14. Ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023.

Ministério do Trabalho e Emprego. NR 07 - **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1996.

Nascimento, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 39 ed. São Paulo: LTr, 2014.

Pimentel, Sílvia. **Evolução dos Direitos da Mulher**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

Portal da Câmara dos Deputados. **PL 6074/2016**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2110439>. Acesso em 30 de setembro de 2023.

Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. coord.: Pedro Lenza. 8. ed. São Paulo: SaraivaJur. 2022.

Supremo Tribunal Federal, 1ª T., **RE 234.186-3**, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 05.06.2001, DJU 31.08.2001.

Tribunal Superior do Trabalho. **Empregada submetida a teste de gravidez na demissão não será indenizada**, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/empregada-submetida-a-teste-de-gravidez-na-demiss%C3%A3o-n%C3%A3o-ser%C3%A1-indenizada>. Acesso em 29 de setembro de 2023.

Tribunal Superior do Trabalho. **Exigência de exame de gravidez e certidão de antecedentes criminais na admissão gera dever de indenizar**, 2023. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/exigencia-de-exame-de-gravidez-e-certidao-de-antecedentes-criminais-na-admissao-gera-dever-de-indenizar>. Acesso em 16 de abril de 2024.

Tribunal Superior do Trabalho, **Recurso Ordinário. TRT-13 XXXXX2021.51.3.0030**, Data de Julgamento: 13/09/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 19/09/2022.

Tribunal Superior do Trabalho, **Recurso de Revista não conhecido. RR-61-04.2017.5.11.0010**, 3ª Turma, Redator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 18/06/2021.