

A LEGALIDADE DA EXIGÊNCIA DE TESTE DE GRAVIDEZ NO MOMENTO DA DEMISSÃO: UMA ANÁLISE À LUZ DA LEI 9.029/95 E DA CLT

Joyce Karine Vitorino de Melo¹

Walber Cunha Lima²

RESUMO

O presente trabalho analisa a legalidade da exigência de teste de gravidez no momento da demissão, considerando os limites estabelecidos pela Lei nº 9.029/95 e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A pesquisa investiga o conflito entre a proteção à estabilidade gestacional e a necessidade de segurança jurídica para o empregador, examinando ainda as implicações éticas e jurídicas dessa prática. Por meio de uma abordagem que integra análises legislativas, doutrinárias e jurisprudenciais, o estudo discute como a ausência de regulamentação específica afeta as relações trabalhistas. Além disso, propõe a adoção de práticas preventivas, como o consentimento informado e o compliance trabalhista, para mitigar litígios e promover um equilíbrio justo entre empregador e empregada. A relevância do tema é destacada pela crescente judicialização das questões trabalhistas envolvendo gestantes e a urgência de regulamentações que pacifiquem tais conflitos.

Palavras-chave: Teste de gravidez. Estabilidade gestacional. Segurança jurídica. Lei nº 9.029/95. Relações trabalhistas.

THE LEGALITY OF REQUIRING A PREGNANCY TEST AT THE TIME OF DISMISSAL: AN ANALYSIS IN LIGHT OF LAW 9.029/95 AND THE CLT

ABSTRACT

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: joyce-melo@outlook.com

² Doutor. Professor orientador do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI- RN). E-mail: walber@unirn.edu.br

This work analyzes the legality of requiring a pregnancy test at the time of dismissal, considering the limits established by Law No. 9,029/95 and the Consolidation of Labor Laws (CLT). The research investigates the conflict between the protection of gestational stability and the need for legal security for the employer, also examining the ethical and legal implications of this practice. Using an approach that integrates legislative, doctrinal and jurisprudential analyses, the study discusses how the absence of specific regulations affects labor relations. Furthermore, it proposes the adoption of preventive practices, such as informed consent and labor compliance, to mitigate disputes and promote a fair balance between employer and employee. The relevance of the topic is highlighted by the increasing judicialization of labor issues involving pregnant women and the urgency of regulations that pacify such conflicts.

Keywords: Pregnancy test. Gestational stability. Legal security. Law n. 9,029/95; Labor relations.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho brasileiro tem como um de seus pilares a proteção à maternidade, garantindo às empregadas gestantes direitos que visam assegurar sua estabilidade e dignidade durante e após a gestação. Entretanto, a aplicação prática dessas garantias tem gerado debates intensos, especialmente no que concerne ao equilíbrio entre os direitos da empregada e as obrigações do empregador. A estabilidade provisória da gestante, prevista na Constituição Federal de 1988 e regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é um exemplo claro dessa tensão, sendo frequentemente motivo de controvérsias judiciais.

Um ponto de destaque é a exigência de testes de gravidez no exame demissional, prática que, embora destinada a evitar litígios e proteger os direitos de ambas as partes, ainda carece de regulamentação específica. A ausência de clareza sobre a legalidade dessa prática suscita questionamentos sobre sua compatibilidade com princípios constitucionais, como o direito à privacidade e à dignidade da pessoa humana, ao mesmo tempo em que expõe empregadores a riscos trabalhistas em casos de desconhecimento do estado gestacional.

Este trabalho busca analisar a legalidade da exigência do teste de gravidez no

momento da demissão, com base na Lei nº 9.029/95, na CLT e em entendimentos jurisprudenciais. Além disso, examina o conflito entre a proteção à estabilidade gestacional e a necessidade de segurança jurídica para o empregador, propondo reflexões sobre o papel de práticas éticas e consensuais na mitigação desses conflitos.

O estudo também aborda propostas legislativas, como o Projeto de Lei nº 6.074/16 e outras iniciativas correlatas, que buscam regulamentar a exigência do teste demissional. Com isso, visa-se contribuir para o debate sobre a necessidade de avanços normativos que garantam a proteção à maternidade sem comprometer a previsibilidade e a equidade nas relações de trabalho.

Por meio de uma abordagem crítica e multidisciplinar, este trabalho não apenas analisa os aspectos jurídicos envolvidos, mas também reflete sobre as implicações éticas e sociais que permeiam o tema. A relevância desta pesquisa se dá, portanto, pela necessidade de aprofundar a discussão sobre a conciliação de direitos fundamentais no ambiente de trabalho, promovendo soluções que atendam tanto à empregada quanto ao empregador.

2 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para o desenvolvimento deste trabalho foi elaborada com base em critérios que asseguram uma análise aprofundada e estruturada do tema proposto.

O estudo qualitativo permite compreender a complexidade das relações trabalhistas, especialmente no contexto de exigências legais e proteção de direitos fundamentais. A abordagem exploratória foi adotada para identificar lacunas e possíveis avanços normativos em torno da exigência de testes de gravidez, com base na análise do ordenamento jurídico brasileiro.

A revisão legislativa envolveu a análise detalhada de normas relevantes, como a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 9.029/95. A revisão doutrinária incluiu obras de autores renomados no Direito do Trabalho e nos Direitos Fundamentais, enquanto a análise jurisprudencial abrangeu decisões dos Tribunais Superiores e regionais para ilustrar divergências e consensos no tema abordado.

A análise de casos concretos foi realizada com base em julgados emblemáticos

que tratam da estabilidade gestacional e da exigência de testes de gravidez em exames demissionais. A interpretação crítica buscou correlacionar as normas e os princípios constitucionais com a aplicação prática, destacando os impactos éticos e jurídicos das decisões nos contextos social e econômico.

3 DIREITOS FUNDAMENTAIS E A PROTEÇÃO DA ESTABILIDADE NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

3.1 CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Os direitos fundamentais são pilares essenciais na construção de um Estado democrático de direito, configurando-se como garantias destinadas à promoção da dignidade da pessoa humana. Sua concepção foi consolidada a partir de movimentos históricos que buscaram restringir os poderes estatais e assegurar prerrogativas essenciais aos indivíduos, como a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, que surgiu na França, e a Declaração de Direitos do Povo da Virgínia, que foi criada em 1776, nos Estados Unidos.

Segundo José Afonso da Silva (2005, p. 178), os direitos fundamentais dos cidadãos representam restrições impostas pela soberania popular aos poderes constituídos do Estado.

No Brasil, esses direitos foram concretizados na Constituição Federal de 1988, porém, de toda forma, esses direitos já eram reconhecidos de forma infraconstitucional em virtude da sua importância fundamental. Inicialmente, o objetivo dessas prerrogativas era limitar a relação entre o cidadão e o Estado, e, posteriormente, com o intuito de limitar e controlar o vínculo entre o empregado e o empregador.

Esses direitos possuem natureza universal e indivisível, sendo classificados tradicionalmente em gerações ou dimensões. A primeira dimensão corresponde aos direitos civis e políticos, cuja finalidade é proteger o indivíduo contra abusos do Estado, garantindo liberdades como a de expressão e o direito à propriedade.

Segundo Pinto (2009, p. 130), esses direitos são característicos do Estado liberal, uma vez que se baseiam no “não fazer” do Estado, assegurando aos indivíduos a liberdade de agir sem interferência indevida. Incluem-se, nessa categoria, o direito à liberdade de expressão, o direito à propriedade e o direito à segurança pessoal.

Já a segunda dimensão abarca os direitos sociais, econômicos e culturais, que exigem do Estado uma postura ativa para assegurar igualdade material e condições dignas de vida. Neste contexto, os direitos trabalhistas, como a proteção à maternidade, emergem como expressões concretas da segunda dimensão, visando equilibrar as relações laborais e assegurar justiça social.

Sarlet (2012, p. 33) enfatiza que os direitos fundamentais de segunda dimensão se aplicam exclusivamente ao indivíduo, não sendo considerados direitos coletivos ou difusos, uma vez que estes últimos são classificados como direitos de terceira dimensão.

Por fim, os direitos de terceira dimensão, relacionados à solidariedade e à fraternidade, englobam interesses coletivos e difusos, como a preservação do meio ambiente e o direito à paz. Essas classificações reforçam a complexidade e a interdependência dos direitos fundamentais, demonstrando sua relevância para a efetivação de garantias sociais, especialmente no âmbito do trabalho.

Conforme argumenta Flávio Pansieri (2013, p. 8), os direitos de terceira dimensão transcendem os interesses individuais ao abarcar valores coletivos como paz, sustentabilidade ambiental, desenvolvimento e acesso ao progresso tecnológico.

Sob essa ótica, o Estado passa a desempenhar uma função ativa na garantia de bens coletivos, ampliando a tutela não apenas dos indivíduos, mas também de interesses compartilhados pela sociedade. Dessa maneira, a evolução das dimensões dos direitos fundamentais acompanha as transformações das necessidades sociais, demonstrando o aumento na complexidade das relações entre o indivíduo, a coletividade e o Estado.

Como bem observa Sarlet (2012, p. 31), cada geração de direitos fundamentais reflete uma resposta histórica às demandas sociais emergentes: enquanto as primeiras dimensões concentram-se na proteção das liberdades individuais, as subseqüentes exigem uma atuação positiva do Estado para promover condições que assegurem dignidade e igualdade a todos os cidadãos.

3.2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E PROTEÇÃO À GESTANTE

A Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), como principal marco regulatório das relações laborais no Brasil, consagra a proteção à maternidade como direito fundamental. No artigo 7º da Constituição Federal de 1988, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a concessão de licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (Brasil, 1988)³.

Essa previsão tem como objetivo preservar o vínculo empregatício durante o período gestacional e pós-parto, promovendo a igualdade de condições no ambiente de trabalho.

A proteção à estabilidade provisória da gestante está prevista nos artigos 391- A e 392 da CLT⁴. Estes dispositivos estabelecem que a empregada gestante possui estabilidade desde a confirmação da gravidez, independentemente de o empregador ter conhecimento do estado gravídico no momento da dispensa (Brasil, 1943). Essa interpretação é confirmada pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, que, por meio da Súmula 244, III, determina que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito da trabalhadora à estabilidade.

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

[...] 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, TST, 2012).

Além disso, a proteção conferida pela CLT reflete os direitos sociais fundamentais, que servem como instrumentos de equilíbrio nas relações laborais. Nesse contexto, “os direitos sociais, neles incluídos os direitos trabalhistas, integram o rol dos direitos humanos” (Garcia, 2017). Essa concepção evidencia que o direito à

³ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...] XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; [...] (Brasil, 1988).

⁴ 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. (Incluído pela Lei nº 12.812, de 2013)

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário (Brasil, 1943).

estabilidade provisória não se limita à proteção individual da empregada, mas também busca resguardar a função social do trabalho e a dignidade humana.

O desconhecimento da condição gravídica pode gerar situações de conflito nas relações de trabalho, especialmente no que se refere à estabilidade provisória da gestante. Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal (STF) consolidou o entendimento de que a proteção à maternidade, garantida pela Constituição Federal, não depende do conhecimento prévio do empregador sobre o estado de gravidez da trabalhadora⁵.

Ou seja, a estabilidade provisória da gestante é assegurada a partir do momento da concepção, independentemente de o empregador ter conhecimento da gravidez no momento da dispensa. Essa interpretação visa assegurar a dignidade da pessoa humana e promover a igualdade social, garantindo que a gestante não seja penalizada pela sua condição biológica, mesmo que o empregador não tenha sido informado previamente sobre a gestação.

Logo, percebe-se que a ausência de comunicação da gravidez ao empregador não afasta a garantia de estabilidade, considerando que essa proteção decorre da própria confirmação da gestação. Essa situação demanda um equilíbrio entre a aplicação da legislação trabalhista e a gestão de riscos jurídicos pelas empresas.

Assim, ao estabelecer garantias amplas à empregada gestante, a CLT busca promover a igualdade de condições no ambiente de trabalho, protegendo a maternidade como um direito fundamental e reforçando a importância da boa-fé nas relações laborais.

3.3 LEI 9.029/95: **discriminação e restrições à exigência de testes de gravidez**

A Lei nº 9.029/95 (Brasil, 1995) constitui um marco importante na proteção dos trabalhadores contra práticas discriminatórias no Brasil. Em seu artigo 1º, proíbe condutas discriminatórias relacionadas à admissão, manutenção e dispensa do contrato de trabalho, abrangendo fatores como sexo, origem, estado civil, deficiência

⁵ O Supremo Tribunal Federal, ao analisar o tema, decidiu que a estabilidade da gestante prevista no artigo 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) é assegurada desde a confirmação da gravidez, independentemente de o empregador ter ciência do fato. A decisão destacou que a proteção constitucional exige apenas o requisito biológico da gravidez, sem a necessidade de comprovação prévia por parte da trabalhadora. (STF - RE: 629053 SP, Relator: Marco Aurélio, Data de Julgamento: 10/10/2018) (Brasil, STF, 2019).

e situação familiar. Essa norma tem como objetivo reforçar a dignidade da pessoa humana e assegurar o direito à igualdade no ambiente de trabalho.

No que diz respeito à proibição de testes de gravidez, o artigo 2º da referida lei classifica como crime qualquer exigência de exame, perícia ou laudo que investigue o estado de gravidez⁶. Essa vedação abrange tanto a fase de contratação quanto a manutenção do vínculo empregatício, com o objetivo de evitar constrangimentos, práticas discriminatórias e a limitação de oportunidades no mercado de trabalho para as mulheres:

Ademais, a Constituição Federal de 1988 garante a inviolabilidade da intimidade e da vida privada no artigo 5º, inciso X⁷ (Brasil, 1988). Assim, a realização compulsória de exames dessa natureza sem o consentimento da trabalhadora pode ser entendida como violação direta aos direitos fundamentais. A legislação é clara ao não prever qualquer exceção para a realização desses testes, ainda que com consentimento, considerando que tal prática por si só carrega um caráter discriminatório e pode comprometer a dignidade da empregada.

Vólia Bomfim Cassar (2012) destaca que a proteção à maternidade e ao estado gravídico da mulher está intrinsicamente ligada ao combate à discriminação no ambiente de trabalho. Antes das determinações legais, como a Lei nº 9.029/95 (Brasil, 1995), era comum que mulheres fossem dispensadas por estarem grávidas, evidenciando o avanço proporcionado pelas normas atuais na proteção de direitos fundamentais (Cassar, 2012, p. 1121).

Ainda assim, a aplicação prática da norma suscita debates. A ausência de mecanismos que permitam uma verificação formal do estado gravídico pode gerar conflitos, especialmente no momento da rescisão do contrato de trabalho. Isso porque,

⁶ Art. 1º. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

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 (Brasil, 1995).

⁷ 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:

[...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; [...] (Brasil, 1988).

mesmo sem o conhecimento do empregador sobre a gravidez, a estabilidade provisória está garantida, conforme o artigo 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)⁸.

A jurisprudência reforça que a comunicação da gravidez não é requisito essencial para o reconhecimento da estabilidade, pois a responsabilidade objetiva do empregador prevalece, conforme exposto na Súmula 244, III, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Dessa forma, a Lei nº 9.029/95 (Brasil, 1995) estabelece um marco no combate à discriminação, mas sua eficácia depende de um equilíbrio entre a proteção à dignidade da trabalhadora e a segurança jurídica do empregador. A exigência de testes de gravidez, mesmo que motivada por boas intenções, como a prevenção de passivos trabalhistas, esbarra em princípios constitucionais e na própria vedação da norma. Cabe, portanto, às empresas e aos operadores do direito encontrarem soluções que respeitem a legislação vigente e promovam um ambiente de trabalho inclusivo e igualitário.

4 CONFLITOS NA APLICAÇÃO DA LEI Nº 9.029/95 E DO DIREITO À ESTABILIDADE

A Lei nº 9.029/95 (Brasil, 1995) foi instituída para coibir práticas discriminatórias no âmbito trabalhista, protegendo a dignidade da pessoa humana e o direito à igualdade. Contudo, sua aplicação prática, especialmente no que se refere à estabilidade provisória da gestante, gera diversos conflitos nas relações entre empregador e empregada. Esses conflitos envolvem questões como o desconhecimento do estado gravídico, a ausência de comunicação da gravidez e as limitações impostas ao poder diretivo do empregador.

4.1 CONFLITOS PRÁTICOS NA RELAÇÃO TRABALHISTA

O desconhecimento da condição gravídica pode gerar situações de conflito nas

⁸ Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: [...] II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: [...] b) - da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (Brasil, 1990).

relações de trabalho, especialmente no que se refere à estabilidade provisória da gestante. Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal (STF) consolidou o entendimento de que a proteção à maternidade, garantida pela Constituição Federal, não depende do conhecimento prévio do empregador sobre o estado de gravidez da trabalhadora⁹.

Logo, a estabilidade provisória da gestante é assegurada a partir do momento da concepção, independentemente de o empregador ter conhecimento da gravidez no momento da dispensa. Essa interpretação visa assegurar a dignidade da pessoa humana e promover a igualdade social, garantindo que a gestante não seja penalizada pela sua condição biológica, mesmo que o empregador não tenha sido informado previamente sobre a gestação.

De acordo com o artigo 391-A da CLT (Brasil, 1943), a confirmação do estado de gravidez, mesmo durante o aviso prévio, trabalhado ou indenizado, garante à empregada a estabilidade provisória. Esse entendimento tem como objetivo promover a dignidade humana e os direitos fundamentais das trabalhadoras. Entretanto, ele também acentua o desequilíbrio nas relações trabalhistas, na medida em que o empregador não possui meios legais para verificar o estado gravídico sem incorrer em violação de privacidade.

O prazo para a reivindicação da estabilidade provisória da gestante tem gerado controvérsias, especialmente no que diz respeito ao ajuizamento tardio da reclamação trabalhista. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem consolidado o entendimento de que a empregada pode ajuizar a ação mesmo após o término do período estável, desde que respeitado o prazo prescricional de dois anos¹⁰, conforme estabelecido no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal.

Essa interpretação visa proteger a empregada, garantindo-lhe o direito à indenização substitutiva durante o período de estabilidade, mesmo que ela não tenha

⁹ O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ao aplicar a Súmula 244, III, do TST, conferiu estabilidade provisória à empregada gestante, mesmo em caso de contrato de trabalho por prazo determinado, com base na tese fixada pelo STF no Recurso Extraordinário n.º 629.053, que definiu que a estabilidade prevista no art. 10, inciso II, do ADCT, exige apenas a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa, não havendo necessidade de comprovação prévia do estado gravídico ao empregador. (TRT-2 - ROT: 1000027-26.2023.5.02.0374, Relator: Maria José Bighetti Ordoño, 1ª Turma) (Brasil, 2023).

¹⁰ O Tribunal Superior do Trabalho, ao analisar o caso, reafirmou que o ajuizamento tardio da reclamação trabalhista não configura abuso de direito, desde que respeitado o prazo prescricional de dois anos, conforme o artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal. A indenização substitutiva é devida, mesmo após o término do período estável. (TST - Ag-ED-RR: 00007514220195120040, Relator: Katia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 14/06/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 16/06/2023) (Brasil, 2023).

ingressado com a ação imediatamente após a demissão. Contudo, essa possibilidade de ajuizamento tardio pode ser vista como uma desvantagem para o empregador, que pode enfrentar dificuldades em prever e mitigar os riscos trabalhistas, especialmente quando o prazo para a reivindicação se estende além do período de estabilidade formalmente garantido.

Ademais, o silêncio da empregada sobre sua condição durante o contrato de trabalho tem gerado intensos debates. A omissão intencional do estado gravídico pode ser interpretada como uma afronta ao princípio da boa-fé objetiva, que exige que as partes nas relações laborais ajam com transparência e lealdade.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região destacou que a omissão sobre a condição de gestante compromete a confiança entre as partes e viola o dever de boa-fé objetiva, especialmente quando a extinção contratual ocorre por pedido de demissão espontâneo, homologado regularmente¹¹.

Essa decisão reforça que o princípio da boa-fé objetiva deve ser aplicado de forma recíproca nas relações de trabalho, resguardando não apenas os direitos da empregada, mas também os interesses legítimos do empregador. Assim, a omissão dolosa da gravidez não apenas enfraquece a relação de confiança entre as partes, como também compromete o equilíbrio jurídico necessário para a efetivação dos direitos e deveres trabalhistas.

4.2 LIMITES AO PODER DO EMPREGADOR NO CONTROLE DA GRAVIDEZ

O poder diretivo do empregador, que inclui a organização, fiscalização e supervisão das atividades laborais, encontra limites claros na proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente o direito à privacidade e à intimidade. No contexto da gestação, esses limites são ainda mais rigorosos, uma vez que envolvem a dignidade da pessoa humana e a proteção do nascituro. A Lei nº 9.029/95, ao vedar práticas discriminatórias no trabalho, proíbe expressamente a exigência de exames que investiguem o estado gravídico, reforçando o compromisso legal com a igualdade e o

¹¹ O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região afirmou que a omissão da empregada sobre sua condição de gestante compromete a confiança entre as partes e viola o dever de boa-fé objetiva que rege as relações de trabalho, especialmente quando a extinção contratual decorre de pedido de demissão espontâneo, homologado regularmente. (TRT3, Acórdão, Processo nº 0010485- 25.2021.5.03.0184, Relator: André Schmidt de Brito, Data de Julgamento: 19/06/2024, 9ª Turma) (Brasil, 2024).

respeito às trabalhadoras.

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região afirmou que a exigência de testes de gravidez por determinação do empregador em qualquer momento do contrato de trabalho, incluindo o exame demissional, constitui uma violação ao direito à intimidade e à privacidade da empregada¹².

A decisão destacou que não se deve confundir a gravidez no contexto da relação de emprego, um risco ao qual empregada e empregador estão sujeitos, com a gravidez no contexto individual, que diz respeito exclusivamente à mulher. A empregada pode, inclusive, optar por não reclamar a estabilidade, seja para se dedicar integralmente à gestação, seja para se afastar de um ambiente de trabalho no qual não se sente mais bem-vinda, considerando a clara intenção de ruptura do contrato de trabalho no ato de dispensa.

A Lei 9.029/95 veda expressamente a exigência de atestados de gravidez e esterilização, assim como outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência na relação de trabalho, reputando ilícita qualquer imposição relacionada à gravidez. Assim, o teste de gravidez, não previsto entre os exames exigidos para a emissão do atestado de saúde ocupacional, não deveria ser realizado pelo médico do trabalho, nem mesmo no ato demissional.

No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho apresentou entendimento diverso em julgamento mais recente, considerando que a exigência de testes de gravidez no ato da demissão não é discriminatória, mas sim uma medida de cautela para resguardar tanto os direitos da empregada quanto os do empregador. O tribunal afirmou que a exigência de exame de gravidez, por ocasião da dispensa, não pode ser considerada um ato discriminatório ou violador da intimidade da trabalhadora.

Ao contrário, essa exigência visa dar segurança jurídica ao término do contrato de trabalho, permitindo que, caso a trabalhadora esteja grávida – circunstância que muitas vezes ela própria desconhece –, o empregador possa mantê-la no emprego ou indenizá-la de forma antecipada, sem necessidade de recorrer ao Judiciário. Dessa forma, o tribunal concluiu que a verificação do estado gravídico da trabalhadora no

¹² O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ao analisar o caso, entendeu que a exigência de um exame de gravidez por parte do empregador, em qualquer momento do contrato de trabalho, incluindo o exame demissional, constitui uma violação ao direito à intimidade e à privacidade da empregada. Além disso, a Lei 9.029/95 veda essa exigência, considerando-a uma prática discriminatória. (Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região), São Paulo. Recurso ordinário nº 0001853-42.2010.5.02.0445. Relator: Desembargador Valdir Florindo, 6ª Turma, DP: 24/10/2012) (Brasil, TRT, 2012).

momento da dispensa está coberta pelo dever de cautela do empregador, que deve zelar pelo cumprimento da legislação, especialmente no que tange à estabilidade da gestante¹³.

Não houve violação do direito à intimidade da empregada, pois a exigência do exame visava o fiel cumprimento da lei, sem que houvesse discriminação ou dano moral.

Embora essa decisão destaque a ponderação de direitos e considere o teste de gravidez como uma ferramenta para evitar litígios futuros, persiste a possibilidade de recusa por parte da trabalhadora. Em decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, foi reafirmado que a empregada não pode ser obrigada a realizar o teste de gravidez, sendo essa uma prática facultativa que depende do consentimento da colaboradora¹⁴.

A recusa em submeter-se ao exame, no entanto, pode atuar em desfavor da empregada, especialmente para fins de fixação do marco inicial para eventual indenização.

Esse cenário coloca os empregadores em uma posição de vulnerabilidade jurídica, já que a recusa da empregada em realizar o teste pode inviabilizar a confirmação imediata do estado gravídico, comprometendo a segurança jurídica e a proteção de direitos tanto da gestante quanto do próprio empregador.

4.3 AVANÇOS NA COMPREENSÃO DO TESTE DE GRAVIDEZ NO EXAME DEMISSSIONAL E SUA INCLUSÃO EM CONVENÇÕES COLETIVAS

Nos últimos anos, a realização de testes de gravidez no exame demissional vem sendo gradativamente aceita e compreendida como uma prática preventiva, tanto para evitar litígios quanto para assegurar os direitos das trabalhadoras gestantes. Esse entendimento tem ganhado força não apenas nos tribunais, mas também em

¹³ O Tribunal Superior do Trabalho, ao analisar o caso, entendeu que a exigência de exame de gravidez no momento da dispensa não configura ato discriminatório nem violação à intimidade da trabalhadora, mas sim uma medida de cautela para garantir o cumprimento da legislação. A verificação do estado gestacional é considerada uma forma de proteger tanto os direitos da empregada quanto do empregador. (TST - RR: 610420175110010, Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 17/03/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/06/2021) (Brasil, 2021).

¹⁴ O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região reafirmou que a empregada não pode ser obrigada a realizar o teste de gravidez, sendo a prática facultativa e dependente do consentimento da trabalhadora. Contudo, a recusa da empregada pode prejudicar a definição do marco inicial para eventual indenização. (TRT9, Recurso Ordinário nº 0001060-77.2014.5.09.0022, Relator: Desembargador Archimedes Castro Campos Junior, 5ª Turma, 2015) (Brasil, 2015).

convenções coletivas de categorias profissionais, que passaram a determinar a obrigatoriedade do teste em determinadas circunstâncias.

Um exemplo disso é a Cláusula Quadragésima Sexta de uma Convenção Coletiva de Trabalho recente, celebrada entre o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Rio Grande do Sul e o Sindicato Intermunicipal dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Serviços Terceirizados em Asseio e Conservação no Rio Grande do Sul, que estabelece:

[...] CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GESTANTE. É assegurado às empregadas gestantes o direito à estabilidade provisória no emprego até cinco meses após o parto. No caso de dispensa sem justa causa, deverá a empregada, se solicitado e custeado pelo empregador, realizar exame de gravidez na mesma oportunidade em que realizar o exame demissional. Em sendo positivo o exame de gravidez, a demissão será tornada sem efeito e o contrato de trabalho seguirá vigorando. Para a hipótese do exame de gravidez não ser realizado, fica assegurado à empregada comprovar o seu estado gravídico perante o empregador, através de atestado médico, até 90 (noventa) dias após a rescisão do contrato de trabalho. [...] (Convenção Coletiva de Trabalho entre o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Rio Grande do Sul e o Sindicato Intermunicipal dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Serviços Terceirizados em Asseio e Conservação no Rio Grande do Sul) (Brasil, 2024).

Essas disposições demonstram o avanço no entendimento sobre a importância de medidas preventivas no encerramento do vínculo trabalhista, desde que sejam respeitados os direitos fundamentais da trabalhadora e aplicados com ética e transparência.

O principal objetivo dessa prática é proteger ambas as partes na relação trabalhista. Para a gestante, o teste assegura que seu direito à estabilidade provisória seja respeitado desde o momento da rescisão contratual, evitando o desgaste de futuras ações judiciais. Para o empregador, a confirmação do estado gravídico no exame demissional proporciona segurança jurídica ao ato da dispensa, prevenindo a responsabilização retroativa por passivos trabalhistas.

Além disso, a realização do teste de gravidez pode minimizar conflitos que afetam as relações de trabalho, levando a uma diminuição expressiva no volume de demandas trabalhistas e ajudando a aliviar a carga sobre o sistema judiciário (Biguelini, 2019).

Entretanto, mesmo com a inclusão dessa obrigatoriedade em convenções coletivas, a realização do teste continua condicionada ao respeito à dignidade e à

privacidade da empregada, sendo imprescindível a aplicação de critérios que garantam o sigilo das informações obtidas e evitem qualquer tipo de constrangimento. Assim, a adoção do teste como requisito para a finalização do vínculo empregatício demonstra um avanço significativo no equilíbrio das relações trabalhistas, desde que conduzido de forma ética e consensual.

5 REFLEXÕES SOBRE A ESCOLHA ENTRE READMISSÃO E INDENIZAÇÃO PELA GESTANTE

A estabilidade provisória da gestante, assegurada pelo artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)¹⁵, visa proteger a empregada desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (Brasil, 1988). Essa garantia tem como objetivo principal a proteção da maternidade e do nascituro, evitando dispensas arbitrárias durante esse período sensível.

No entanto, situações em que a empregada gestante, após ser dispensada, recusa a oferta de reintegração ao emprego têm gerado debates jurídicos. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem se consolidado no sentido de que a recusa da gestante em retornar ao trabalho não configura renúncia à estabilidade nem ao direito à indenização substitutiva.

Em decisão da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), foi reconhecido o direito à estabilidade de uma gestante que, após ser demitida, recusou a reintegração ao emprego. A decisão enfatizou que a recusa da empregada não configura renúncia ao direito à estabilidade nem à indenização substitutiva. O tribunal ressaltou que a recusa à proposta de reintegração não deve ser interpretada como abuso de direito, sendo devida a indenização substitutiva para o período estável, protegendo os direitos da gestante e do nascituro¹⁶.

¹⁵ Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: [...] II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

- a) - do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
- b) - da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. [...] (Brasil, 1988).

¹⁶ A Primeira Turma do TST reconheceu que a recusa da empregada gestante à proposta de reintegração ao emprego não configura renúncia ao direito à estabilidade, tampouco impede o recebimento da indenização substitutiva referente ao período estável. A decisão da 8ª Turma foi em dissonância com a jurisprudência consolidada do TST, que garante a indenização substitutiva mesmo diante da recusa ao retorno ao emprego. (TST - E-ARR: 00105380520175030012, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 02/02/2023, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 10/02/2023) (Brasil, TST, 2023).

Essa interpretação baseia-se no entendimento de que a estabilidade provisória é um direito irrenunciável, direcionado eminentemente à proteção do nascituro. Portanto, mesmo diante da recusa da empregada em retornar ao emprego, o empregador permanece obrigado a arcar com a indenização correspondente ao período estabilitário.

Contudo, essa posição tem suscitado discussões sobre o equilíbrio entre os direitos da trabalhadora e os interesses do empregador. Em casos onde a dispensa ocorreu sem conhecimento do estado gravídico e sem má-fé por parte do empregador, a recusa injustificada da empregada em ser reintegrada pode ser vista como prejudicial ao empregador, que, além de não ter agido de forma arbitrária, ainda arca com os custos da indenização.

A recusa pode ser considerada abuso de direito por parte da trabalhadora, principalmente quando a intenção da empregada é apenas receber a indenização substitutiva do período estabilitário. Nesse contexto, a jurisprudência tem buscado distinguir situações onde o abuso de direito é evidente, sem negar eficácia aos precedentes relacionados à estabilidade da gestante¹⁷.

“Abuso de direito é espécie de ato ilícito, que pressupõe a violação de direito alheio mediante conduta intencional que exorbita o regular exercício de direito subjetivo” (Nader, 2004).

Essa situação gera um impacto financeiro considerável, principalmente para pequenas e médias empresas, que muitas vezes não têm como prever passivos trabalhistas decorrentes de situações dessa natureza.

Em suma, embora a jurisprudência atual assegure o direito à indenização mesmo em caso de recusa à reintegração, é fundamental que essa recusa seja justificada por motivos legítimos, visando à manutenção de uma relação trabalhista equilibrada e justa para ambas as partes.

6 O CAMINHO PARA O EQUILÍBRIO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

¹⁷ O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, ao analisar o caso, entendeu que a recusa injustificada da empregada gestante à proposta de reintegração não implica renúncia à garantia de emprego, mas pode ser considerada como abuso de direito em situações onde fique evidenciado que a pretensão da trabalhadora é apenas receber a indenização substitutiva do período estabilitário. (TRT 18ª Região, 1ª Turma, RO - 0010179-49.2016.5.18.0052, Rel. Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque, julgado em 22/11/2016) (Brasil, 2016).

A estabilidade gestacional e a proteção à maternidade são pilares indispensáveis no direito trabalhista brasileiro, mas sua implementação prática revela desafios que exigem soluções equilibradas. Entre as questões mais debatidas, encontra-se a realização de testes de gravidez no momento da rescisão contratual, especialmente quanto à compatibilidade dessa prática com os princípios da não discriminação e da segurança jurídica.

Conforme Cavalcante (2017), a legislação trabalhista proíbe práticas discriminatórias relacionadas à admissão ou à manutenção do vínculo empregatício, incluindo a exigência de comprovação de não gravidez. Essa vedação, presente na Lei nº 9.029/95 e no artigo 373-A da CLT, busca assegurar a igualdade de oportunidades e a dignidade das trabalhadoras. No entanto, Cavalcante (2017) destaca que essa proibição se aplica ao ingresso e à permanência no emprego, mas não há impedimento expresso quanto à solicitação de exames de gravidez no momento da demissão. Essa prática pode, inclusive, ser vista como uma maneira de proporcionar mais segurança jurídica para ambas as partes, permitindo que o empregador tome decisões mais justas e informadas.

Lino (2013) aponta que, diferentemente da manutenção ou do início do vínculo, o teste de gravidez no exame demissional não contraria a legislação, pois visa preservar o direito à estabilidade gestacional da empregada e reduzir os riscos de demandas judiciais. A ausência de uma regulamentação específica sobre o tema, no entanto, tem gerado interpretações divergentes nos tribunais, o que torna fundamental a aprovação de propostas legislativas que pacifiquem a questão.

Entre os projetos de lei que buscam regulamentar o tema, destaca-se o Projeto de Lei nº 6074/2016, que propõe a inclusão de um parágrafo no artigo 373-A da CLT para autorizar a exigência de testes de gravidez nos exames demissionais, desde que realizados de maneira ética e consensual. Outra proposta relevante é o Projeto de Lei nº 1539/2021, que objetiva estabelecer normas específicas sobre a obrigatoriedade do teste de gravidez no exame demissional, com o intuito de garantir a proteção da gestante e a segurança jurídica do empregador. Ambos os projetos representam esforços importantes para sanar as lacunas existentes na legislação trabalhista e reduzir as incertezas enfrentadas pelas partes envolvidas na relação empregatícia.

Outro ponto relevante é a implementação de boas práticas no ambiente corporativo para evitar conflitos relacionados à gestação. Cassar (2015) sugere que o

empregador poderia entregar, no momento do exame demissional, um documento que tornasse a demissão nula caso a empregada estivesse grávida ou engravidasse durante o aviso prévio indenizado. Essa medida asseguraria o retorno da trabalhadora ao emprego em até 30 dias, protegendo sua estabilidade e reduzindo os riscos de passivos para o empregador.

A adoção do exame demissional como uma prática uniforme e ética também é defendida por Bosi e Franchi (2021)¹⁸, que ressaltam a importância de garantir o sigilo do resultado e a transparência em sua aplicação. Eles sugerem que a inclusão de previsões específicas em termos contratuais ou nas convenções coletivas poderia reforçar a proteção jurídica de ambas as partes, além de evitar alegações de discriminação ou constrangimento por parte da empregada.

Dessa forma, enquanto a legislação brasileira não avança na regulamentação dessas práticas, cabe às empresas e sindicatos promoverem o diálogo e adotarem medidas preventivas que assegurem o equilíbrio nas relações trabalhistas. O teste de gravidez no momento da demissão, desde que conduzido com consentimento e dentro dos parâmetros éticos, pode ser uma ferramenta eficaz para resguardar direitos e evitar litígios desnecessários. Além disso, a aprovação de projetos como os mencionados contribuiria significativamente para pacificar o tema e garantir maior previsibilidade para empregadores e empregadas.

7 CONCLUSÃO

O presente estudo abordou a complexa relação entre a proteção à maternidade e a estabilidade gestacional frente aos desafios da segurança jurídica nas relações de trabalho. À luz do ordenamento jurídico brasileiro, ficou evidente que a estabilidade provisória da gestante é uma proteção essencial, garantindo o amparo à maternidade e à empregada. Contudo, essa proteção não está isenta de desafios, especialmente em situações em que há falta de clareza na comunicação do estado gestacional ou ausência de regulamentação sobre questões como a realização de testes de gravidez no exame

¹⁸ Contudo, é importante trazer alguns requisitos quanto à possibilidade da realização do teste gravídico na ruptura do contrato de trabalho, tais como, ausência de obrigatoriedade em relação à realização do exame de gravidez, tais como: a) sigilo do resultado do exame de gravidez; b) solicitação de realização de exame de gravidez como medida indiscriminada a todas as empregadas com o contrato de trabalho rescindido, para evitar a caracterização de ato discriminatório; c) registro da recusa em relação à realização do exame, em caso de discordância da empregada; e d) inclusão de previsão específica, no termo de realização do exame, indicando os fins legais almejados e o compromisso da empresa no tratamento dos dados obtidos exclusivamente para esse fim (Bosi; Franchi, 2021).

demissional.

A análise revelou que o ordenamento jurídico atual, ao mesmo tempo em que veda práticas discriminatórias, como a exigência de exames de gravidez na admissão e durante o contrato de trabalho (Lei nº 9.029/95 e artigo 373-A, IV, da CLT), ainda deixa margem para insegurança jurídica na fase de desligamento da empregada. Este cenário é agravado pela ausência de regulamentação específica que contemple a realização do teste de gravidez demissional, cuja aplicação poderia mitigar conflitos judiciais e proteger os interesses das partes envolvidas.

Diante disso, ressalta-se a relevância de iniciativas legislativas como o Projeto de Lei nº 6.074/16, que visa regulamentar a exigência do exame de gravidez no momento da rescisão contratual. Tal medida não só reforçaria a proteção à maternidade, mas também promoveria maior transparência e confiança nas relações de trabalho, beneficiando empregadores e empregadas.

Além disso, este trabalho discutiu como a adoção de boas práticas empresariais, tais como políticas de compliance trabalhista e o consentimento informado, pode atuar como um instrumento eficaz na redução de litígios e na promoção de um ambiente laboral mais equitativo. O respeito à privacidade e à autonomia da empregada, aliado à necessidade de garantir a proteção do nascituro e a manutenção da relação de emprego quando cabível, demonstra que é possível equilibrar direitos fundamentais sem ferir preceitos éticos ou legais.

Por fim, reitera-se a necessidade de um olhar mais atento e crítico por parte dos operadores do Direito para as especificidades deste tema. A busca por uma interpretação jurisprudencial uniforme e por avanços legislativos que trazem clareza e segurança às relações trabalhistas deve ser uma prioridade. Apenas assim será possível garantir a efetivação plena dos direitos sociais e trabalhistas, promovendo a justiça e a dignidade nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL (Estado). **Convenção coletiva de trabalho celebrada entre o Sindicato das Empresas de Asseio e conservação do Rio Grande do Sul e o Sindicato Intermunicipal dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Serviços Terceirizados em Asseio e Conservação no Rio Grande do Sul nº 19980.235929/2023-94**, 21 dez. 2023. Disponível em:

file:///C:/Users/halro/Downloads/CCT%20(Radar%20-%20RS)%20-%20Asseio.pdf.
Acesso em: 19 ago. 2024.

BRASIL. **Disposições Constitucionais Transitórias**: ADCT 10, caput, II, a, b, § 1º. 1990. Disponível em:
<https://www.camara.leg.br/internet/infdoc/novoconteudo/html/leginfra/ArtAD2860.htm>. Acesso em: 18 out. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)**. Disponível em:
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 11 nov. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 ago. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Brasília, DF, Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.074-C, de 26 de outubro de 2016**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1818348. Acesso em: 06 nov. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Mês da Mulher**: gestante tem direito à estabilidade, mesmo sem conhecimento prévio do empregador. Recurso Extraordinário (RE) 629053. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Plenário. Data de julgamento: 02 out. 2018. Data de publicação: 10 out. 2018. Disponível em:
<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/mes-da-mulher-gestante-tem-direito-a-estabilidade-mesmo-sem-conhecimento-previo-do-empregador/>. Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Recurso Extraordinário nº 629.053**. Reclamante: RESIN - República Serviços e Investimentos S/A. Reclamado: Elaine Cristina Caetano da Silva. Relator: Ministro Marco Aurélio. São Paulo, SP, 10 de outubro de 2018. Inteiro Teor do Acórdão. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339601804&ext=.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT). 2. Região. São Paulo. Recurso ordinário nº 0001853-42.2010.5.02.0445. Relator: Desembargador Valdir Florindo, 6ª Turma. **DP**, 24 out. 2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TST). 18. Região. **PROCESSO TRT - RORSum- 0010192-29.2021.5.18.0131**. Recorrente: Rafael Jorge Corsino;

Recorrida: Silvaneide das Almas de Queiroz. Relator: Desembargador Wellington Luis Peixoto. 1ª Turma. Goiânia, 10 fev. 2022. Sessão virtual. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/1378294636>. Acesso em: 15 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). 18. Região. **Gestante que não exerce seu direito à estabilidade perde direito à indenização**. 2023. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/gestante-que-nao-exerce-seu-direito-a-estabilidade-perde-direito-a-indenizacao/>. Acesso em: 13 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Acórdão. Agravante: Kyoja Restaurante LTDA. Agravada: Jesiani Riese dos Santos. Relator: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Brasília, DF, 14 jun. 2023. **TST-Ag-Ed-Rr: 00007514220195120040**. Brasília, 16 jun. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1867135619/inteiro-teor-1867135624>. Acesso em: 28 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Súmula nº 244. Gestante. estabilidade provisória (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012. **DEJT**, divulgado em 25, 26 e 27 set. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **E-ARR 0010538-05.2017.5.03.0012**. Embargante: Sther Cristina Francisca Alves. Embargado: Duma Confeccões LTDA - EPP. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, DF, 02 fev. 2023. Acórdão. Brasília, 10 fev. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1757782706/inteiro-teor-1757782707>. Acesso em: 17 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Empregada submetida a teste de gravidez na demissão não será indenizada**. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/empregada-submetida-a-teste-de-gravidez-na-demiss%C3%A3o-n%C3%A3o-ser%C3%A1-indenizada>. Acesso em: 18 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Súmula 244**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/sumulas>. Acesso em: 28 ago. 2024.

CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI, 5., 2017, Campo Grande. **O teste de gravidez no exame de saúde demissional da empregada e suas implicações**. Campo Grande: Fepodi, 2017. 17 p. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/696vp84u/bloco-unico/mTb99g08bJj6PD53.pdf>. Acesso em: 05 set. 2024.

EMPREGADA que descobriu gravidez após demissão não terá estabilidade. **Migalhas** 30 nov. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/415951/empregada-que-descobriu-gravidez-apos-demissao-nao-tera-estabilidade>. Acesso em: 18 out. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Direitos trabalhistas fazem parte dos direitos sociais. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 6 nov. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-nov-06/gustavo-garcia-direito-trabalhista-faz-parte-direitos-sociais/#:~:text=Os%20direitos%20trabalhistas%2C%20nas%20esferas,o%20rol%20dos%20direitos%20humanos..> Acesso em: 7 set. 2024.

PINTO, Alexandre Guimarães Gavião. Direitos Fundamentais. **Revista da EMERJ**: legítimas prerrogativas de liberdade, igualdade e dignidade, Rio de Janeiro, v. 12, n. 46, p. 126-140, 2009. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista46/Revista46_126.pdf. Acesso em: 11 nov. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

TRABALHADORA que ocultou gravidez não obtém indenização por estabilidade. **Seção de Imprensa TRT3**. 2024. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/trabalhadora-que-ocultou-gravidez-nao-obtem-indenizacao-por-estabilidade>. Acesso em: 7 set. 2024.