

Licitude do teste de gravidez no exame demissional: norma, jurisprudência e doutrina

30/09/2025

O término do contrato de trabalho de empregadas em idade fértil coloca o empregador diante de uma relevante incerteza jurídica: a garantia de emprego da gestante, prevista no artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), assegura estabilidade desde a concepção até cinco meses após o parto, mesmo que o empregador desconheça o estado gestacional.

Essa realidade cria potenciais passivos ocultos quando a gravidez é descoberta apenas após a dispensa. Surge, então, o questionamento: seria lícito ao empregador solicitar, no exame médico demissional, teste de gravidez, para identificar eventual estabilidade e evitar futuras demandas trabalhistas?

Marco normativo

O artigo 10, II, b, do ADCT garante a estabilidade provisória à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho consolidou que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta essa estabilidade.

Paralelamente, a Lei nº 9.029/1995, em seu artigo 2º, e o artigo 373-A, IV, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) proíbem exigir, para fins de acesso ou permanência no emprego, atestados ou exames de gravidez. Trata-se de norma antidiscriminatória, que visa evitar a recusa de contratação ou a dispensa durante o contrato em razão da condição gestacional.

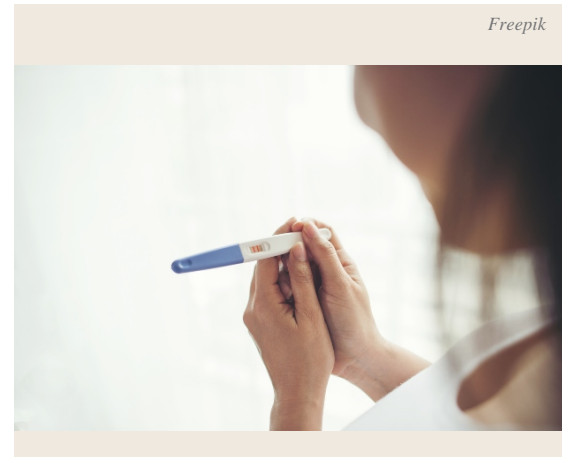
Nota-se, contudo, que o legislador não incluiu expressamente a fase de desligamento entre as hipóteses vedadas. Essa lacuna abriu espaço para debate sobre a possibilidade de solicitar o exame no momento da rescisão, como medida preventiva à luz da estabilidade garantida.

Evolução jurisprudencial

A jurisprudência trabalhista inicialmente demonstrava resistência à prática. Decisões antigas, como do TRT da 3ª Região (MG), afirmavam que o exame de gravidez não integra obrigatoriamente o exame demissional e que a imposição poderia violar a intimidade da empregada (TRT-3, ED 002367/2001).

Contudo, a partir da segunda metade da década de 2010, observa-se inflexão. Em 18/6/2021, a 3ª Turma do TST, no julgamento do RR-61-04.2017.5.11.0010 (rel.: min. Alexandre Agra Belmonte), decidiu que a solicitação do teste de gravidez no ato demissional, por si só, não caracteriza dano moral, desde que realizada com a finalidade de resguardar a estabilidade gestante. O acórdão destacou que a Lei 9.029/95 e o artigo 373-A, IV, CLT restringem-se à admissão e à manutenção do emprego, não abrangendo o desligamento.

No voto, enfatizou-se que a medida não se confunde com discriminação: ao contrário, permite que a trabalhadora grávida tenha imediatamente garantido seu direito de estabilidade ou a indenização correspondente, evitando litígios futuros e protegendo o nascituro.



Spacca

Outros precedentes do TST reforçam essa posição. A 1ª Turma, em RR-144100-22.2008.5.15.0003, também entendeu não haver ilicitude na inclusão do exame de gravidez no rol de exames demissionais, desde que voluntário e sigiloso. Em sentido diverso, a 4ª Turma, em casos pontuais (exemplo: Processo 214-41.2015.5.10.0008, julgado em 24/9/2018), reconheceu dano moral quando o exame foi usado de forma abusiva — exigindo múltiplos testes e tentando demitir gestante já confirmada — evidenciando que a finalidade e a forma de condução são determinantes.

Doutrina contemporânea

A doutrina majoritária distingue a vedação legal do contexto demissional. Luciano Martinez defende que o artigo 373-A, IV, CLT e a Lei 9.029/95 não se aplicam ao desligamento, admitindo a solicitação do exame no ato demissional para cumprir a estabilidade (Martinez, Curso de Direito do Trabalho, 2020). Sérgio Pinto Martins também sustenta que o empregador pode solicitar o teste para verificar se deve manter ou indenizar a empregada grávida, não configurando crime ou prática discriminatória.

Por outro lado, parte da doutrina critica a prática por entender que invade a esfera íntima da mulher e pode gerar constrangimento psicológico. Defende-se que o interesse econômico do empregador não justificaria violar a autodeterminação corporal da trabalhadora. Entretanto, essa visão tem perdido força diante do entendimento de que a medida, quando voluntária e sigilosa, promove a própria proteção da maternidade e do nascituro.

Ponderação de princípios

A solução jurisprudencial baseia-se na ponderação entre intimidade/privacidade da empregada e a proteção à maternidade, acrescida da segurança jurídica nas relações de trabalho. O exame demissional, quando oferecido voluntariamente, com sigilo médico e finalidade exclusiva de resguardar a estabilidade, tem sido compreendido como medida protetiva e não discriminatória.

A privacidade da trabalhadora não é absoluta e pode ceder quando há interesse público relevante, como a proteção do nascituro e o cumprimento imediato de direitos constitucionais. A prática evita litígios, reduz custos e promove a efetividade do direito fundamental à estabilidade.

Conclusão

A análise normativa, doutrinária e jurisprudencial permite concluir que a solicitação de teste de gravidez no exame demissional, quando realizada de forma ética, voluntária, com consentimento livre e sigilo médico, não constitui prática discriminatória nem gera dano moral por si só. Trata-se de medida compatível com a legislação vigente, pois a vedação legal incide sobre admissão e manutenção do emprego, não sobre o desligamento. Além disso, cumpre função social relevante ao proteger a maternidade e conferir segurança jurídica às relações de trabalho.

Todavia, práticas coercitivas ou que exponham a trabalhadora a constrangimento configuram abuso e podem ensejar reparação. O respeito à dignidade, à informação clara e ao sigilo do resultado é indispensável para que a medida seja válida e socialmente protetiva.

Referências normativas: Constituição Federal de 1988, art. 5º, X; ADCT, art. 10, II, b; CLT, art. 373-A, IV; Lei 9.029/1995. **Jurisprudência:** TST, 3ª Turma, RR-61-04.2017.5.11.0010, rel. min. Alexandre Agra Belmonte, DEJT 18/6/2021; TST, 1ª Turma, RR-144100-22.2008.5.15.0003; TST, 4ª Turma, Processo 214-41.2015.5.10.0008, j. 24/9/2018.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-set-30/licitude-da-solicitacao-de-teste-de-gravidez-no-exame-demissional-analise-normativa-jurisprudencial-e-doutrinaria/>

