CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA

REFERÊNCIA: PARECER-CONSULTA N.º 5474/2015
CONSULENTE: DR. J. A. P. J., CRMMG XXX
CONSELHEIRO PARECERISTA: Cons. Victor Hugo de Melo
EMENTA: Exame demissional. No exame demissional de qualquer trabalhadora, recomenda-se a realização de teste de gravidez.

I. PARTE EXPOSITIVA

Trata-se de consulta encaminhada pelo DR. J. A. P. J., CRMMG XXX, registrado neste Conselho como Médico do Trabalho (xxx). Extrai-se do oficio por ele encaminhado:

"[...] Em Medicina do Trabalho, durante avaliação admissional de mulheres não se deve solicitar exames de BHCG, tendo em vista que a confirmação da gestação pode implicar discriminação na contratação. Durante o processo demissional ocorre o inverso. Mulheres em idade fértil, possivelmente gestantes que ainda não tomaram conhecimento da gestação, podem ser demitidas ocasionando a perda do direito à estabilidade pela gestação. Somente um pequeno número de casos por meio de ações judiciais tardias é que busca seu direito à reintegração. Visando protegê-las, incorre em infração ética o Médico que solicita o exame de BHCG previamente ao exame demissional com intuito de não demitir caso o exame seja positivo?"

II. PARTE CONCLUSIVA

Em primeiro lugar, é importante reiterar que teste de gravidez (beta HCG, por exemplo) não pode ser solicitado no processo admissional, tendo em vista seu caráter discriminatório. Esta recomendação está contida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Decreto Lei no. 5452/1943), e em leis complementares, como se pode verificar:

"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: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

[...] II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

[...] IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)".

Na mesma linha, assim estabelece o artigo 2º. da Lei 9929/1995:

"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;"

A respeito de teste de gravidez e exame admissional podem também ser consultados os pareceres-consulta 3386/2007 e 5354/2014 , ambos do CRMMG.

Por sua vez, sabe-se que a mulher tem garantia de estabilidade no emprego, de acordo

com a recente Lei 12.812/2013, que alterou a CLT (Decreto Lei 5452/1943), acrescentando o artigo 391-A, no qual incluiu a alínea b, do inciso II, do artigo 10, contido no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Assim estabelece a Lei 12.812/2013:

"Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 391-A:

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."

Do ponto de vista ético, o Código de Ética Médica (CEM - Resolução CFM nº 1.931/2009), no artigo 76 (Capítulo IX - Sigilo profissional) estabelece que é vedado ao médico:

"Art. 76. Revelar informações confidenciais obtidas quando do exame médico de trabalhadores, inclusive por exigência dos dirigentes de empresas ou de instituições, salvo se o silêncio puser em risco a saúde dos empregados ou da comunidade."

Ou seja, este artigo do CEM expressa claramente a necessidade do sigilo quando o médico está realizando atendimento em Medicina do Trabalho, exceto nas situações citadas no próprio artigo. Dessa forma, o teste de gravidez é um exame considerado ilegal e eticamente condenável, no processo de admissão de qualquer mulher trabalhadora.

Entretanto, a presente consulta refere-se à solicitação de teste de gravidez no exame DEMISSIONAL das mulheres, e que tem como objetivo preservar um direito trabalhista, que é o de a mulher não ser demitida do seu emprego, caso esteja grávida. Sob esta ótica, a realização deste tipo de exame pode não caracterizar infração ética ou legal, tendo em vista que o objetivo é oferecer respaldo jurídico à mulher que está sendo demitida, caso a gravidez não seja ainda de seu conhecimento, por ocasião da demissão. Assim, pressupondo que preservar o emprego seja de interesse da mulher, entendemos que deve ser realizado de exame para detectar possível gravidez no exame DEMISSIONAL, desde que ela o autorize.

Concluindo, o teste de gravidez pode ser incluído no exame DEMISSIONAL, por não se tratar de prática discriminatória para impedir o acesso ao emprego ou sua manutenção, mas, diferentemente, tem a finalidade de garantir o emprego, caso a mulher se encontre grávida no momento de sua demissão. Confirmada a gestação, ela não poderá ser demitida, devendo ser garantida sua permanência no trabalho, de acordo com a legislação.

Este é o parecer, salvo melhor juízo.

Belo Horizonte, 27 de fevereiro de 2015.

Cons. Victor Hugo de Melo
Conselheiro Parecerista

Aprovado na sessão plenária do dia 27 de fevereiro de 2015