

X CONGRESSO DA FEPODI

ACESSO À JUSTIÇA

A532

Anais do X Congresso da Fepodi [Recurso eletrônico on-line] organização X Congresso da Fepodi: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campo Grande;

Coordenadores: Abner da Silva Jaques, João Fernando Pieri de Oliveira e Lívia Gaigher Bósio Campello – Campo Grande: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-798-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Desenvolvimento, responsabilidade e justiça: a função da ciência jurídica no aperfeiçoamento da sociedade.

1. Desenvolvimento. 2. Responsabilidade. 3. Justiça. I. X Congresso da Fepodi (1:2023 : Campo Grande, MS).

CDU: 34



X CONGRESSO DA FEPODI

ACESSO À JUSTIÇA

Apresentação

A Federação Nacional de Pós-Graduandos em Direito (FEPODI) realizou, nos dias 07, 08 e 09 de agosto de 2023, o X Congresso Nacional da FEPODI, em formato híbrido, adotando o seguinte eixo temático: “Desenvolvimento, Responsabilidade e Justiça: A função da Ciência Jurídica no aperfeiçoamento da Sociedade”, justamente para corroborar o compromisso institucional em promover a integração ensino-pesquisa-extensão entre os corpos discente e docente da Graduação e Pós-Graduação.

Para a realização do evento, contamos com o essencial apoio do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável da UFMS e do Centro Universitário UNIGRAN Capital.

Mais uma vez a abrangência de nosso trabalho alcançou as cinco regiões brasileiras, recebendo participantes vinculados a Instituições de Ensino Superior de 13 estados, dentre eles graduandos, graduados, especializandos, especialistas, mestrandos, mestres, doutorandos e doutores, todos empenhados na missão de contribuir com o rumo da pesquisa no direito. O interesse de nossos alunos mostra à comunidade acadêmica que a pesquisa é capaz de criar espaços comuns para o diálogo, para a reflexão e para o intercâmbio de experiências.

Fruto de um trabalho coletivo, na décima edição do evento, após o processo de submissão dos trabalhos e suas respectivas duplas avaliações às cegas, foram aprovados 273 resumos expandidos para apresentação, distribuídos em 11 Grupos de Trabalhos, sendo 9 deles presenciais e 2 on-lines, que buscaram contemplar as mais variadas áreas do direito, além de mais de 700 acadêmicos inscritos como ouvintes para o evento.

Sempre acreditamos que o formato utilizado para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia consideravelmente o desenvolvimento acadêmico, ao passo que permite ao pesquisador apresentar as ideias iniciais sobre um determinado tema e melhor desenvolvê-las a partir das contribuições que são concedidas, nos Grupos de Trabalho, por docentes ligados a renomadas Instituições de Ensino Superior do país, os quais indicam sempre bons caminhos para o aperfeiçoamento da pesquisa.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos científicos, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Assim, com esse grande propósito, apresentamos uma parcela do que representa a grandiosidade do evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos, tudo com vistas a ampliar o acesso ao conhecimento e a democratizar a pesquisa no Brasil.

Esperamos que todos possam aproveitar a leitura.

Abner da Silva Jaques

Presidente da Federação Nacional dos Pós-Graduandos em Direito - FEPODI

João Fernando Pieri de Oliveira

Vice-presidente da Comissão de Acadêmicos e Estagiários da OAB/MS

Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável

DIREITO DE INDENIZAÇÃO: A NÃO COMUNICAÇÃO DA GRAVIDEZ E A RECUSA DA GESTANTE A RETORNAR AO TRABALHO APÓS A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

RIGHT TO INDEMNITY: THE NON-COMMUNICATION OF THE PREGNANCY AND THE REFUSAL OF THE PREGNANT TO RETURN TO WORK AFTER THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

**Andressa Scheibeler
Pâmela Beatriz Maia De Souza**

Resumo

A legislação brasileira garante a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez da trabalhadora até cinco meses após o parto. Contudo, há casos em que a empregada é dispensada sem que o empregador tenha conhecimento do estado gravídico, sendo ajuizadas reclamações trabalhistas contra o empregador pleiteando a indenização do período de estabilidade. Assim, objetiva-se analisar, de maneira geral, a possibilidade de indenização no caso da não comunicação da gravidez pela gestante ao empregador. A problemática busca responder ao seguinte questionamento: como possibilitar que o mercado de trabalho da mulher não seja afetado pela questão gravídica, em que mulheres não dão ao empregador, que desconhece a gravidez, a possibilidade de reintegração ao emprego, solicitando apenas a indenização do período de estabilidade? O método utilizado é o hipotético-dedutivo, a partir de pesquisas bibliográficas e documentais.

Palavras-chave: Estabilidade gestacional, Abuso de direito, Indenização

Abstract/Resumen/Résumé

Brazilian legislation guarantees the stability of pregnant women from the confirmation of the worker's pregnancy to five months after childbirth. However, there are cases in which the employee is dismissed without the employer being aware of the pregnancy status, and labor claims are filed against the employer claiming compensation for the period of stability. Thus, the article aims to analyze, in general, the possibility of compensation in the case of non-communication of the pregnancy by the pregnant woman to the employer. The problem seeks to answer the following question: how to make it possible for the women's labor market not to be affected by the pregnancy issue, in which women do not give the employer, who is unaware of the pregnancy, the possibility of reintegration into employment, requesting only compensation for the period of stability? The method used is hypothetical-deductive, based on bibliographical and documentary research.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Gestational stability, Abuse of right, Indemnity

INTRODUÇÃO

De acordo com Machado e Pinho Neto (2017), aproximadamente 50% das mulheres perdem seus empregos até 24 meses após a gestação. Nesse período a probabilidade da mulher ser despedida é alta, e a recolocação no mercado de trabalho pouco provável. Assim, o legislador brasileiro pensou em formas de garantir o sustento em um período de fragilidade da mulher e do nascituro.

A legislação brasileira garante a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez da trabalhadora até 5 meses após o parto (art. 10, II, b, do ADCT). Caso o empregador rescinda o contrato nesse período, a trabalhadora tem direito à reintegração ao cargo ou à indenização do período de estabilidade.

Ocorre que, quando a empregada é dispensada grávida sem que o empregador tenha conhecimento do estado gravídico, muitas vezes são ajuizadas reclamações trabalhistas contra o empregador pleiteando apenas a indenização do período de estabilidade. E há casos em que o empregador toma conhecimento e oferece a reintegração, porém há recusa da trabalhadora, que requer apenas a indenização.

Assim, o empregador se sente injustiçado, pois não teve sequer a possibilidade de disponibilizar o posto de emprego novamente à gestante, somente tomando conhecimento de seu estado gravídico após o término do período de estabilidade.

Dessa forma, é necessário conhecer os entendimentos concernentes ao assunto, de forma a se criar uma melhor interpretação das leis para proteger tanto a grávida e o nascituro, quanto o empregador.

A pesquisa tem como objetivo apresentar solução que contemple tanto o direito da gestante quanto do empregador no caso de gravidez que não foi comunicada no término do contrato de trabalho.

Nesse sentido, a pesquisa visa a responder a seguinte problemática: Como possibilitar que o mercado de trabalho da mulher não seja afetado pela questão gravídica, em que mulheres não dão ao empregador, que desconhece a gravidez, a possibilidade de reintegração ao emprego, solicitando apenas a indenização do período de estabilidade? As hipóteses pensadas orientam à percepção de que: (i) uma das maneiras de o empregador se resguardar seria exigir o exame de gravidez do momento da demissão, para poder se assegurar de não estar dispensado gestante e, assim, evitar problemas futuros. O exame de gravidez no momento da dispensa não implica em ofensa à intimidade e dignidade da mulher, conforme reconhecido pela Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no Processo nº RR-61-

04.2017.5.11.0010, DEJT 18/06/2021 e; (ii) interpretar a lei no sentido de que constitui abuso de direito o pedido de estabilidade apenas após o esgotamento do período. Frise-se que a garantia primeira é a de manutenção do emprego, para assegurar a subsistência da mãe e do nascituro, sendo devida a conversão em indenização apenas quando inviável a reintegração.

O método utilizado é o hipotético-dedutivo, a partir de pesquisas bibliográficas e documentais.

DESENVOLVIMENTO

Discussões surgiram quanto à necessidade de ciência do empregador quanto ao estado gravídico da mulher. Para a teoria subjetiva, a estabilidade dependeria da comunicação, diferentemente da teoria objetiva que afirma que a ciência do empregador seria desnecessária (BRAIANI, 2005).

Caso a empregada seja dispensada sem justa causa, o ato será nulo e determinada a sua reintegração, contudo, a depender do caso concreto, o juiz poderá, se desaconselhável a reintegração, convertê-la em obrigação de indenizar. Se passado o período de estabilidade, mas dentro do prazo prescricional de ajuizamento de ação trabalhista, o juiz estará vinculado à indenização. (BRAIANI, 2005).

Assim, muito se discute quanto aos aspectos de abuso de direito ou má-fé no período estabilitário. Para Josserand, cujo posicionamento foi citado por Sílvio Rodrigues (1989, p. 54):

Haverá abuso de direito quando o seu titular o utiliza em desacordo com a finalidade social para a qual os direitos subjetivos foram concedidos. Pois os direitos foram conferidos ao homem para serem usados de forma que se acomode ao interesse coletivo, obedecendo à sua finalidade, segundo o espírito da instituição.

De acordo com Braiani (2005), “o ato abusivo, sem dúvida, diferencia-se do ato ilícito propriamente dito. Este viola os limites objetivos traçados pela lei, enquanto aquele, embora praticado dentro dos contornos definidos como legais, distancia-se da finalidade da lei”. Higa (2013) afirma que o abuso de direito é aplicável em todos os ramos do direito e ocorre quando o titular de algum direito o exerce de forma a afrontar princípios do direitos e causar lesão a terceiros.

Em relação à empregada gestante que reivindica o direito à indenização após o período estabilitário, Braiani (2005) afirma que:

A finalidade da norma que assegura a estabilidade da gestante é a proteção à maternidade e ao nascituro, sendo que a referida proteção não se exaure simplesmente com o nascimento da criança, mas ao contrário, perdura ainda durante algum tempo, de modo que a empregada não estará agindo de forma contrária aos fins econômicos e sociais da norma se ajuizar ação após o término do período de estabilidade.

Se a empregada, intencionalmente, omite seu estado gravídico do empregador, com o objetivo de, futuramente, obter vantagem pecuniária sem a contraprestação do trabalho, esse ato praticado pela empregada é ilícito, enquadrando-se nas disposições do artigo 187 do Código Civil, e deve, por óbvio, ser reprimido ao ponto de, não apenas retirar-lhe o direito à reintegração e/ou indenização, mas também de impor-lhe a condenação pela má-fé utilizada para conseguir vantagem ilícita.

Assim, o ajuizamento da ação após o período estabilitário e antes de encerrar o prazo prescricional, sem a ciência do empregador quanto ao estado gravídico, pode criar oportunidades para atos que atentem a boa-fé ou mesmo atos ilícitos. Também podem criar tais oportunidades, ações propostas dentro do período estabilitário, porém em que a empregadora pleiteia apenas a indenização, mesmo que não haja motivo para negar a reintegração.

A omissão da gestação acarreta em ônus demasiadamente injusto ao empregador, pois, ao não tomar conhecimento, não tem possibilidade de proceder à reintegração e contar com a força de trabalho da empregada gestante, preservando seu emprego ao mesmo tempo que possibilita a continuidade do negócio.

No caso julgado pelo Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho do TRT da 3ª Região, relator do RO 02611-2013-043-03-00-7, indeferiu-se a indenização da reclamante ao constar que ela não comunicou a gravidez ao realizar o exame demissional e nem ao sindicato quando foi homologar a rescisão contratual. Além disso, levou quase sete meses para ajuizar a ação e, então, mesmo tendo sido notificada, deixou de comparecer e comprovar sua gravidez ao empregador, de modo a possibilitar a reintegração. A reclamante, ainda, havia recebido o salário maternidade do INSS e seguro desemprego no período em que requereu a indenização substitutiva (BRASIL, 2017).

No vertente caso, as atitudes da empregada não demonstram mera recusa à reintegração, o que não afastaria seu direito à estabilidade, mas demonstra que a mesma agiu de maneira contrária aos costumes moralmente aceitos pelo direito ao criar embaraços para o empregador pretendendo apenas indenização e não a finalidade real do instituto da estabilidade (TRT 3 - Relator: Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho. RO 02611-2013-043-03-00-7 RO).

Dessa forma, com todo o exposto, se a empresa não tinha ciência do estado gravídico da empregada, e após um longo período de tempo é surpreendida com uma reclamatória

pleiteando indenização, está-se diante de situação que contraria a finalidade da estabilidade e o princípio da segurança jurídica. Do mesmo modo, no caso de empresa que, sabendo da gravidez da empregada, busca reintegrá-la e tem a proposta não aceita sem motivo aparente, também há desvio de finalidade da norma e do princípio da boa-fé.

Surgem, então, discussões sobre como evitar que os abusos de direito ocorram, de maneira a apresentar soluções que contemplem tanto o direito do empregador quanto da empregada gestante, para que não haja resistência à contratação de mulheres. A Organização Internacional do Trabalho divulgou relatório sobre a disparidade global na busca de emprego entre gêneros, de modo que cerca de 15% das mulheres estão em busca de emprego. Esse índice aumenta em países em desenvolvimento, em que o percentual de mulheres que buscam emprego cresce para 24,9%. O percentual cai para 10,5% e 16,6%, respectivamente, em relação aos homens (OIT, 2023).

Segundo a OIT (2023), há diferença salarial global na ordem de a cada 1 dólar de renda masculina, as mulheres ganham apenas 51 centavos, sendo que a disparidade aumenta em países mais pobres, chegando a 29 centavos para cada dólar para as mulheres. Para a organização, isso reflete a disparidade de gênero nos mercados de trabalho, e indica que a participação das mulheres deve melhorar, expandindo o acesso ao emprego, melhorando as ocupações e abordando as lacunas na qualidade do trabalho que as mulheres encaram.

Deli Júnior (2016) afirma que seguir a Orientação Jurisprudencial (OJ) 399 do TST, que dispõe que “o prazo para promoção de ação pleiteando os direitos decorrentes da estabilidade gestante é de dois (02) anos, uma vez que inexistente previsão disposta diversamente”, pode abrir brechas para o enriquecimento sem causa, pois poderia ocorrer a demora premeditada da gestante na promoção da ação, demonstrando que o interesse é o recebimento do valor da indenização, e não o de ter assegurado direito ao emprego.

Assim, isso poderia ocasionar efeitos colaterais que irão prejudicar um número indeterminado de mulheres que terão plena desvantagem na concorrência de uma ocupação no mercado de trabalho. O empregador evitaria “contratar mulheres para composição de seu quadro de funcionários, vez que tais implicações além de parecerem demasiadamente abusivas, ocasionam situação de desvantagem do lado operacional e financeiro” (DELI, 2016).

Consoante Cassar (2021), uma das opções seria utilizar-se do momento da rescisão, para que o empregador entregue à empregada documento afirmando que será nulo o referido aviso caso a mesma esteja gestante, ou venha a ficar durante o curso de possível projeção de aviso prévio indenizado. Nessa situação a empregada voltaria ao trabalho em 30 dias, sob

pena de estar abdicando à estabilidade gestacional e incorrendo em abandono de emprego. Isso garantiria o emprego e a proteção ao nascituro e à genitora em período de grande insegurança.

Outra alternativa é a apresentada por Lino (2013), que seria dar à funcionária a possibilidade de inclusão do teste de gravidez no exame demissional. O artigo 2º da Lei 9.029/1995 proíbe a exigência de atestados de gravidez para efeitos admissionais ou de permanência no emprego, mas não na demissão. Contudo, tal hipótese é controvertida. Seria uma das únicas formas de o empregador, no momento da demissão, ter certeza da gravidez da empregada, mas pode haver certo constrangimento para a mulher ao realizar o exame.

O Projeto de Lei 6074/2016 que tramita no Congresso Nacional busca permitir a exigência de teste ou exame de gravidez por ocasião da demissão, de forma a garantir o exercício do direito à estabilidade de emprego à gestante. No mesmo sentido, a realização de exame de gravidez na demissão não configura dano moral tendo em vista que não gera dano evidenciado ou situação vergonhosa para a empregada, não caracterizando ato ilícito que enseja configuração de dano moral (TRT 3 - RO 01150-2014-033-03-00-9, Relator Desembargador Júlio Bernardo do Carmo, DJ: 27/02/2016).

Com a mesma compreensão, o Tribunal Superior do Trabalho postula que uma forma de o empregador se resguardar seria exigir o exame de gravidez do momento da demissão, para poder se assegurar de não estar dispensado gestante e, assim, evitar problemas futuros. O exame de gravidez no momento da dispensa não implica em ofensa à intimidade e dignidade da mulher, conforme reconhecido pela Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no Processo nº RR-61-04.2017.5.11.0010, DEJT 18/06/2021.

Outra hipótese seria interpretar a lei no sentido de que constitui abuso de direito o pedido de estabilidade apenas após o exaurimento do período. Frise-se que a garantia primeira é a de manutenção do emprego, para assegurar a subsistência da mãe e do nascituro, sendo devida a conversão em indenização apenas quando inviável a reintegração.

Nessa situação, descartaríamos o documento assinado no aviso-prévio caso a empregada esteja grávida, bem como a possibilidade de exames de gravidez findo o contrato. A empregada comunicaria a empresa dentro do período estável para que houvesse a possibilidade da empresa, se este for de seu entendimento, requerer que a empregada volte ao seu posto de trabalho. Nesse caso, o motivo maior da garantia de estabilidade seria atingido, que é a proteção da mãe e do nascituro, bem como evitar-se-iam casos de má-fé.

Ante o exposto, depreende-se que o direito da empregada gestante à estabilidade é de extrema relevância para a proteção ao nascituro e da genitora. Todavia, em alguns casos a

empregada utiliza de seu direito de forma abusiva, de modo a contribuir para que se diminua a contratação de mulheres. Necessário, pois, que novas discussões sejam feitas, bem como que haja estudos mais aprofundados sobre o assunto.

CONCLUSÃO

É de grande importância o direito da empregada gestante à estabilidade, pois promove a proteção ao nascituro e da genitora em período de grande insegurança, desde a confirmação da gravidez da empregada até 5 meses após o parto.

Necessário, todavia, analisar os casos em que o direito é utilizado de forma abusiva, corroborando com a disparidade global entre gêneros, em que o acesso ao emprego e a participação feminina no mercado de trabalho ainda é desproporcionalmente menor.

Em casos como o de empregadores que não sabem sobre a gravidez de mulher despedida e que são surpreendidos até dois anos após a rescisão contratual, e nos casos em que o empregador toma conhecimento durante o período estável e busca a reintegração da empregada, sem o aceite imotivado da empregada, buscando-se, nos dois casos apenas valores indenizatórios, sem a contrapartida do trabalho, discussões devem ser abertas quanto a abusividade do direito.

Dessa forma, analisando a legislação e jurisprudência, inúmeros casos foram apresentados em que a indenização do período gestacional foi negada, configurando má-fé da empregada por buscar apenas verbas de indenização.

Discussões foram desenvolvidas no sentido de apresentar soluções que contemplassem o direito tanto da empregada gestante, quanto do empregador. Uma das formas seria, conforme Cassar (2021) no momento da rescisão contratual firmar documento afirmando ser nula a rescisão caso a trabalhadora esteja gestante, ou venha a ficar durante o curso de possível projeção de aviso prévio indenizado, de forma a ter de retornar ao serviço, incorrendo na perda da estabilidade gestacional caso não regresse.

A segunda alternativa seria a possibilidade de inclusão de teste de gravidez no exame demissional, segundo Lino (2013). Essa hipótese, embora não gere dano moral e seja a forma mais precisa de se tomar conhecimento da gravidez a fim de evitar problemas futuros para o empregador, pode gerar constrangimento às trabalhadoras.

Em outra perspectiva, a alteração na interpretação da lei seria válida, pois ao examiná-la de forma a constituir abuso de direito quando a empregadora busca a estabilidade após o esgotamento do período já constituiria maior segurança ao empregador. A

comunicação da gravidez da trabalhadora faria com que a empresa pudesse avaliar a reintegração da empregada ou tentar prever valores indenizatórios, evitando-se o abuso de direito.

Em todos os casos, a garantia primeira da estabilidade da gestante seria mantida, que é a de manutenção do emprego, de forma a assegurar a subsistência da mãe e do nascituro, sendo devida a conversão em indenização apenas quando inviável a reintegração. Assim, seria garantido o direito da gestante, bem como mantido o princípio da boa-fé e segurança das relações, e diminuído o receio na contratação de mulheres. Necessário, ainda, que novas discussões e estudos sejam propostos, de forma a se fundar entendimento a ser seguido.

REFERÊNCIAS

BRAIANI, Kátia Lirim Pasquini. A estabilidade da empregada gestante e o abuso do direito. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 27, p. 167-177, 2005. Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev27Art9.pdf>. Acesso em 27 fev. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 27 fev. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 27 fev. 2023.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Disponível em: [https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo338.htm#Trabalhadora%20Gestante%20-%20Estabilidade%20Provis%C3%B3ria%20\(Transcri%C3%A7%C3%B5es\)](https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo338.htm#Trabalhadora%20Gestante%20-%20Estabilidade%20Provis%C3%B3ria%20(Transcri%C3%A7%C3%B5es)). Acesso em: 27 fev. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho**. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2017/trabalhadora-que-demonstrou-resistencia-a-reintegracao-nao-recebera-indenizacao-substitutiva-da-estabilidade-da-gestante-09-01-2017-06-02-acs>> Acesso em: 1 mar. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2ª)**. TRABALHADORA QUE PASSOU A FALTAR AO TRABALHO APÓS COMUNICAÇÃO DA GRAVIDEZ NÃO CONSEGUE REVERTER JUSTA CAUSA. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/trabalhadora-que-passou-a-faltar-ao-trabalho-apos-comunicacao-da-gravidez-nao-consegue-reverter-justa-causa>

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2ª)**. JUSTIÇA NEGA INDENIZAÇÃO A TRABALHADORA GRÁVIDA POR RECUSA DE REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO.

São Paulo, 2021. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/justica-nega-indenizacao-a-trabalhadora-gravida-por-recusa-de-reintegracao-ao-emprego>

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho** (Região, 2ª). **GESTANTE PERDE DIREITO A INDENIZAÇÃO POR NÃO TER COMUNICADO SUA CONDIÇÃO A EMPREGADOR APÓS SER DEMITIDA**. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/noticia-juridica-gestante-perde-direito-a-indenizacao-por-nao-ter-comunicado-sua-condicao-a-empregador-apos-ser-demitida>

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho, 2023**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=08C873D1DED66FC42EBE46F81473CC4A.vm153?conscsjt=&numeroTst=10538&digitoTst=05&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0012&consulta=Consultar>. Acesso em: 27 fev. 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho, 2019**. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24905573/pop_up . Acesso em: 1 mar. 2023.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. São Paulo. Método, 2021.

DELI JÚNIOR (2016). **O abuso no exercício do direito da estabilidade gestante e a orientação jurisprudencial 399 TST**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/48345/o-abuso-no-exercicio-do-direito-da-estabilidade-gestante-e-a-orientacao-jurisprudencial-399-tst>. Acesso em: 20 mar. 2023.

GREGÓRIO, J. P. **Os efeitos da recusa à reintegração ao emprego pela empregada gestante**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/347588/os-efeitos-da-recusa-a-reintegracao-ao-emprego-pela-empregada-gestante>. Acesso em: 27 fev. 2023.

HIGA, F. C. **Abuso do direito na relação de emprego - uma visão teórico-sistêmica**. RKL Escritório de Advocacia, 2013. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-03092012-085655/publico/gravacao_versao_completa_09_05_2011_Flavio_da_Costa_Higa.pdf. Acesso em: 1 mar. 2023.

LINO, L. J. de O. **Teste de Gravidez no exame demissional e a estabilidade da gestante**. Blog Lino Advocacia, Bebedouro/SP, 2013. Disponível em: <http://linoadvogados.blogspot.com/2013/03/teste-de-gravidez-no-exame-demissional.html>. Acesso em: 1 mar. 2023.

MACHADO, C; PINHO NETO, V. R. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave: Evidence from Brazil**. In: 39TH MEETING OF THE BRAZILIAN ECONOMETRIC SOCIETY, 2017, Natal-RN. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT: desigualdades de gênero no emprego são maiores do que se pensava**. 2023. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2023/03/1810927>. Acesso em: 15 mar. 2023.

RAMOS, W. **Direitos da Trabalhadora Gestante**. Disponível em: <https://saberalei.com.br/direitos-da-trabalhadora-gestante/> Acesso em: 27 fev. 2023.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil**. Responsabilidade Civil. 12^a ed., atual., São Paulo: Saraiva, 1989, v. 4

SANTOS, Fernando Ribeiro dos et al. Effects of clown activities on patients eligible for palliative care in primary healthcare. **Revista Brasileira de Enfermagem** [online]. 2021, v. 74, n. 05 [Acessado 12 Agosto 2021], e20200431. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0431>. Epub 28 Jul 2021. ISSN 1984-0446. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0431>.