

POSSIBILIDADES DE CARACTERIZAÇÃO DE ABUSO DE DIREITO NO EXERCÍCIO À ESTABILIDADE DA GESTANTE

Camila Felipe Almeida

RESUMO

O presente artigo trata de um tema com grande discussão e relevância social no Direito Trabalhista, qual seja o direito à estabilidade da empregada gestante e possível caracterização de abuso de direito em seu exercício. Por se tratar de um tema amplo, através do método dedutivo por meio de pesquisa em doutrinas, jurisprudências, legislação e artigos científicos, será primeiramente realizada uma conceituação acerca da estabilidade provisória, com uma breve explanação acerca de sua evolução histórica, demonstrando também seus princípios norteadores bem como a aplicação destes no instituto da estabilidade gestacional. Disserta ainda sobre a alteração da súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho e sua aplicação no cenário jurídico atual, além da conceituação da teoria do abuso de direito por diversos prismas, e sua caracterização pela utilização de tal direito de forma irregular por parte da empregada gestante, que ajuíza reclamatória pleiteando tal direito de forma tardia ou ainda desvirtuando a real finalidade do instituto que é a proteção da empregada gestante e do nascituro ao visar apenas pecúnia advinda de tal direito, além de trazer algumas formas de solução e/ou prevenção de tal utilização abusiva. No decorrer do artigo será demonstrada a relevância da temática na sociedade e a importância da utilização consciente do mencionado direito já que a forma que algumas empregadas o exerce distorce a finalidade do instituto, Bem como traz total insegurança jurídica para o empregador.

Palavras chave: Abuso de direito; Gestante; Princípios norteadores

RESUMEN

En este artículo se trata de un tema de gran discusión y relevancia social en la Ley del Trabajo, que es el derecho a la estabilidad de la trabajadora embarazada y posible caracterización de abuso de los derechos en el ejercicio. Debido a que es un tema muy amplio, a través del método deductivo través de la investigación en las doctrinas, jurisprudencia, legislación y artículos científicos, una conceptualización primera se hará sobre la estabilidad provisional, con una breve explicación acerca de su evolución histórica, demostrando también sus principios guía y la aplicación de éstas en el instituto de la estabilidad gestacional. Las conferencias también sobre cómo cambiar la hoja de la cuenta 244 del Tribunal Superior del Trabajo y su aplicación en el escenario jurídico actual, más allá del concepto de la teoría del abuso del derecho por varios prismas, y su caracterización mediante el uso de ese derecho de manera irregular por la empleada embarazada que plantea la demanda juicio contra interponga tal derecho tardíamente o distorsionar el verdadero propósito del instituto es para proteger al empleado embarazada y su feto por la orientación única Pecunia que surge de tal derecho, y llevar algún tipo de solución y / o prevención de tales mal uso. A lo largo del artículo se mostrará la relevancia del tema en la sociedad y la importancia del uso consciente de ese derecho como la forma en que algunos usaron el ejercicio distorsiona la finalidad del instituto, y trae la inseguridad jurídica total para el empleador.

Palabras clave: Abuso de derecho; las mujeres embarazadas; principios rectores

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO -----	
6	
2 A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE E SEUS PRINCÍPIOS NORTEADORES -----	
8	
3 DIREITO À ESTABILIDADE DA GESTANTE E SUA EVOLUÇÃO -----	
12	
4 ABUSO DE DIREITO DO EXERCÍCIO DA ESTABILIDADE -----	
19	
4.1 Abuso de direito -----	
19	
4.2 Possibilidade de caracterização de abuso de direito no exercício à estabilidade da gestante -----	
- 22	
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS -----	29
REFERÊNCIAS -----	31

1 INTRODUÇÃO

O direito do trabalho é um âmbito do Direito com normas e princípios próprios, cuja finalidade é disciplinar as relações do trabalho bem como tutelar a parte que teoricamente é mais frágil, qual seja, o trabalhador.

Entre diversos pontos que protegem o trabalhador neste ramo do direito, tem-se a estabilidade que são formas de garantia do emprego diante de determinadas situações, podendo estas serem definitivas ou provisórias.

Dentre as estabilidades provisórias vislumbra-se especificadamente a estabilidade da gestante prevista na própria Constituição Federal nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, que trata-se de uma garantia de emprego para a mulher que ao seu estado gravídico, tem dificuldades de buscar um novo emprego, precisando ter segurança para uma boa recuperação e também para garantir os devidos cuidados ao filho recém-nascido.

Justifica-se a explanação de tal assunto, tendo em vista sua grande relevância social ao dificultar com que o empregado seja demitido a qualquer tempo, garantindo-lhe maior segurança neste caso, para que a mãe sustente a si mesma e ao seu filho em um momento tão delicado e importante, porém, ao exercer tal direito de forma extrapolada a empregada desvirtua a real finalidade do instituto e causa uma insegurança jurídica ao empregador que, acredita não ter mais vínculo com aquela empregada e depois de um certo lapso temporal é cientificado que precisa indenizá-la por uma dispensa indevida, sem mesmo saber que era indevida na época, por exemplo.

Objetiva-se por meio do método dedutivo de pesquisa, tendo em vista a amplitude do tema, trazer através de doutrinas, legislação, artigos científicos e jurisprudências, em primeiro lugar trazer conceituações acerca do direito à estabilidade da gestante, bem como explicar acerca de seus princípios norteadores e de sua aplicação. Busca ainda conceituar o abuso de direito e demonstrar algumas formas de sua caracterização no exercício ao direito da estabilidade gestacional, tendo em vista que tal instituto tem como finalidade tutelar mulher grávida e nascituro, garantindo-lhes uma segurança de sustento e maior dignidade em razão do direito social ao emprego e, algumas empregadas tentam desvirtuar tal função.

Traz ainda como foco a problemática da caracterização do abuso ao exercício do direito à estabilidade por algumas empregadas que o utilizam de forma exorbitante, ou seja, abusando de seu direito e, ao final demonstrar algumas possibilidades para a tentativa de evitar a ocorrência de tal abuso.

Espera-se que ao final de todo o exposto no decorrer do artigo, seja possível de forma clara, ter uma visão acerca da conceituação e aplicação do tema no cenário jurídico atual, de forma com que se verifique a importância do instituto e de sua utilização correta pela empregada ao pleiteá-lo, bem como se vislumbre possibilidades de coibir àquelas que utilizam seu direito de forma deturpada, desvirtuando a finalidade do instituto e trazendo insegurança jurídica aos empregadores, além de ter uma percepção, opinião e visão de solução para a problemática exposta.

2 A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE E SEUS PRINCÍPIOS NORTEADORES

O direito do trabalho visa preferencialmente prezar pela continuidade do trabalhador em seu emprego a fim de dar-lhe uma vida com maior dignidade e segurança. Seguindo tal ideia há duas figuras que, de certa forma impossibilita que o empregado seja dispensado: garantias de emprego e estabilidade (DELGADO, 2012).

A garantia de emprego é gênero do qual a estabilidade faz parte. A garantia de emprego é toda forma de inibição ou desestímulo à dispensa e incentivo a admissão visando sempre diminuir o desemprego, sendo caracterizado como instituto de cunho social, econômico e político. Já a estabilidade, é um instituto trabalhista que restringe ao empregador dispensar determinados empregados em virtude de algumas situações (CASSAR, 2015).

A estabilidade possui relevância social ao garantir que o empregado que precisa trabalhar, tenha segurança de não ser dispensado a qualquer momento, garantindo sua fonte de sustento pessoal e familiar já que a própria Constituição Federal garante direitos sociais, dentre eles os trabalhistas, os quais permitem com que os hipossuficientes com a força de seu trabalho tenha uma melhoria - material - em sua situação de vida, garantindo maior dignidade, com base em um dos princípios norteadores do direito, qual seja o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, previsto no artigo 1º inciso III da Constituição Federal (ARAÚJO, 2014).

Tal instituto pode ser analisado de forma jurídica e econômica, sendo que economicamente é o direito de fato ao emprego, conforme fundamentos da Constituição que o traz como direito social, enquanto juridicamente, caracteriza o direito de o empregado permanecer no emprego em alguns casos, mesmo que o próprio empregador não queira (FUCK, 2001).

A estabilidade jurídica, ou seja, a advinda da lei, é aquela que limita o poder potestativo do empregador de demitir sem justa causa o empregado, a qual possui duas vertentes: obrigação de não fazer para o empregador de não dispensar sem justa causa; e direito de trabalhar do empregado; mesmo que contra a vontade do empregador, podendo esta ser definitiva ou provisória (CARVALHO, 2014).

Do ponto de vista da estabilidade econômica tem-se que esta é um objetivo que todos pretendem alcançar, porém o empregado muitas vezes possui menores possibilidades. Por tal motivo, o Estado interfere, buscando formas de garantir o emprego visando maiores possibilidades econômicas e segurança para o empregado. Assim, a estabilidade econômica além da jurídica tende a garantir a mínima dignidade da pessoa (NASCIMENTO, 2011).

No presente artigo tratamos da estabilidade provisória, que é uma garantia de emprego adquirida em razão de circunstância temporária prevista por lei onde, ao contrair alguma das hipóteses, o empregado tem seu vínculo empregatício mantido até o término da referida situação (DELGADO, 2014).

A gestação é um dos fatos geradores que previsto em lei dá o direito a estabilidade provisória da empregada visto que, nesse período a mulher além de suas necessidades pessoais, adquire novas responsabilidades com o nascimento de um filho, sendo extremamente necessário o recebimento de sua remuneração (CASSAR, 2011).

A empregada gestante possui a mencionada garantia desde o começo da gravidez até cinco meses após o parto, não podendo ser demitida sem justa causa, conforme disposto no artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (CASSAR, 2015).

Art. 10 - Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 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.

Durante o período de estabilidade da gestante, esta faz jus ao recebimento do salário maternidade que é custeado pela Previdência Social, porém, tal pagamento passa a ser de responsabilidade do empregador caso o mesmo a dispense neste período sem justa causa (BARROS, 2013). Garantia com previsão no artigo 6º, e artigo 7º inciso XVIII, ambos da Constituição Federal.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

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; [...]

A garantia de emprego da empregada gestante tem como fundamento o fato de que a mulher durante a gravidez e por um período posterior ao parto não conseguiria um novo emprego já que precisa recuperar-se e cuidar de seu filho (MARTINS, 2012).

Além dos princípios gerais do direito com por exemplo, a boa fé nos contratos de trabalho, a estabilidade da gestante tem como princípios norteadores os princípios da continuidade da relação de emprego e o da proteção cujo respaldo encontra-se no princípio da causalidade da relação da dispensa (TÚLIO; CASAGRANDE).

Sabe-se que na relação empregatícia o empregado é juridicamente dependente ao empregador, tendo em vista sua hipossuficiência em relação a ele portanto, o princípio da proteção tem por finalidade compensar juridicamente o empregado em face de tal desvantagem (NASCIMENTO, 2011), de forma com que tal princípio seja uma forma de proteger no plano jurídico o empregado que é a parte hipossuficiente em relação ao desequilíbrio do contrato de trabalho (DELGADO, 2012).

Outro princípio que visa a proteção do empregado - no caso em tela a gestante - é o princípio da continuidade de relação de emprego, que objetiva preservar o contrato de trabalho fazendo com que o empregado permaneça na empresa podendo trabalhar com tranquilidade, exercendo sua função com mais qualidade e garantindo a empresa um serviço com profissionais capacitados (GARCIA, 2012).

Vislumbra-se ainda que o empregado ao ser admitido em uma empresa, passa a ter uma segurança e estabilidade econômica e pretende que tal relação seja contínua para que possa realizar seus planos pessoais através de sua renda (CASSAR, 2015). Além das vantagens econômicas do trabalho, o sentimento de segurança do empregado que possui um trabalho duradouro faz com que produza melhor e também tenha crescimento pessoal, familiar e tenha um melhor bem estar físico e psicológico (VICENTE JÚNIOR, 2014).

Quanto a causalidade, ou seja, a relação entre a causa, efeito obtido pela ação ou omissão, e o fato acontecimento (dano) (GONÇALVES,2012) diz respeito ao fato de que, a empregada não pode ser demitida sem justa causa simplesmente por estar grávida, e precisar dedicar-se ao seu filho ou ter alguns cuidados especiais consigo mesma.

Não só a proteção da empregada é objetivada com a garantia de emprego da gestante, mas também a do nascituro, pois, o legislador objetivou não tutelar apenas a mulher gestante, mas sobretudo a criança já que tendo segurança no emprego poderá recuperar-se do parto e conviver com seu filho no começo de sua vida, momento este o mais importante (DANTAS, 2009).

Tendo em vista que se trata de assunto de interesse público, e em razão de ser direito social garantido pela Constituição, tal estabilidade ultrapassa a proteção ao empregada, tutelando também sua gestação e o nascituro (DELGADO, 2012).

No mesmo sentido, o salário possui caráter alimentar para o trabalhador e conseqüentemente para o recém-nascido, portanto, tutelar o emprego traz uma segurança para a mulher gestante que está de certa forma com sua força produtiva reduzida de que terá possibilidades de sustentar as necessidades de seu filho ao nascer (PEREIRA, 2015).

Assim, fica claro que além do que visa o direito do trabalho que é a proteção do empregado, o direito a estabilidade da gestante procura também proteger o nascituro, a criança já que a empregada/mãe precisa de seu trabalho e remuneração não só para ela, mas também para dar uma vida digna ao seu filho, bem como dar a ele todos os cuidados necessários a um recém-nascido.

Para a confirmação do direito a estabilidade da gestante possuem duas principais teorias, quais sejam a subjetiva, que sustenta que a empregada deve confirmar, ou seja, comprovar/demonstrar para o empregador sua gravidez; e a objetiva, a teoria aceita pelo Supremo Tribunal Federal conforme RE 259.3218/RS, Rel. Min. Ellen Gracie, onde a confirmação da gestação basta ser por parte da empregada já que em detrimento da proteção ao nascituro o empregador tem responsabilidade objetiva (MARTINS, 2012).

Contudo, verifica-se que a estabilidade provisória da gestante claramente pretende tutelar direitos da empregada e principalmente do nascituro, tendo em vista que possuindo um emprego a mulher terá maior tranquilidade para cuidar do filho em seus primeiros meses de vida já que terá segurança quanto ao seu emprego.

Ao tutelar o emprego da gestante portanto, é possível com que direitos básicos de qualquer pessoa ou trabalhador, como a dignidade da pessoa humana tanto da mulher quanto da criança; os direito sociais previstos no artigo 6º; os direitos da criança previstos no artigo 227, e a proteção à família do artigo 226, todos da nossa Constituição Federal sejam garantidos (ALMEIDA, 2010).

3 DIREITO A ESTABILIDADE DA GESTANTE E SUA EVOLUÇÃO

A estabilidade da gestante não é um direito antigo em nosso ordenamento jurídico, tendo em vista que somente com a Constituição Federal de 1988 passou a ser garantida a todas as mulheres já que anteriormente somente algumas categorias profissionais por meio de suas convenções coletivas de trabalho possuíam tal direito (NASCIMENTO, 2011).

A empregada gestante segundo a CLT em seu artigo 392, tinha somente 12 semanas de licença gestante e não possuía estabilidade alguma. Com o advento da Constituição de 1988 em seu artigo 7º o período de licença foi estendido para 120 dias, sendo ainda que conforme artigo 10, II, b dos Atos das Disposições Transitórias que durante a gravidez e por 5 meses após o parto a empregada é estável, ou seja, não pode ser dispensada de seu emprego sem justa causa (NASCIMENTO, 2011).

Inicialmente, a empregada gestante tinha direito somente a indenização do período estável e não a garantia de emprego que possui atualmente, tendo em vista que a súmula 244 conforme resolução administrativa nº 15/85 tinha a seguinte redação: "A garantia de emprego à gestante não autoriza a reintegração, assegurando-lhe apenas o direito a salários e vantagens correspondentes ao período e seus reflexos" (BORGES, 2012).

Após a Constituição de 1988, a empregada gestante passou a ter direito então, a receber indenização referente ao seu período estável em dinheiro ou ainda, sendo possível a sua reintegração ao trabalho caso tenha sido dispensada de forma irregular (CASSAR, 2015).

Além do período de estabilidade garantido pela Constituição, há ainda a possibilidade de que a empregada gestante tenha seu período estável estendido por mais 60 dias, desde que a empresa tomadora de serviços faça parte do Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770/08), sendo assim, a empregada deve solicitar tal benefício no primeiro mês da licença que já lhe é garantida e ao final desta, inicia-se a contagem de mais 60 dias, período este também pago pela Previdência Social, tendo a empresa benefícios para o pagamento de impostos (BARROS, 2009)

Conforme entendimento consolidado do TST, a súmula 244 regulamentava que a empregada gestante fazia jus a garantia de emprego, ou seja, a estabilidade com a indenização do período ou a reintegração ao seu trabalho, portanto só nos casos de contrato de trabalho por tempo indeterminado, já que o término dos contratos a termo não caracterizaria a dispensa arbitrária, a qual é vedada durante a gravidez tendo em vista que empregador e empregada tinham ciência da data que findaria o contrato (RIBEIRO, 2012).

A súmula 244 do TST então, possuía a seguinte redação:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 88 e 196 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT) (ex-OJ nº 88 da SBDI-1 - DJ 16.04.2004 e republicada DJ 04.05.04).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade (ex-Súmula nº 244 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).

III - Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa (ex-OJ nº 196 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000).

Dessa forma, a empregada grávida no curso de contratos de trabalho por tempo determinado não gozavam da estabilidade das demais empregadas gestantes, devido ao fato de que o término do contrato de trabalho não caracterizava a situação prevista pelo ordenamento jurídico, ou seja, não se trata de dispensa arbitrária já que ambas as partes tinham conhecimento da data final do acordo.

Diante das discussões acerca da súmula e do fato de que a estabilidade busca tutelar os direitos da mãe trabalhadora e também do nascituro, é necessário então esclarecer alguns pontos.

Primeiramente surge a dúvida se a confirmação da gravidez para o empregador é requisito para que a empregada goze de sua estabilidade, porém, como é expresso no inciso I da súmula 244 do TST não há a necessidade de confirmação para o mesmo, tendo em vista a teoria da responsabilidade objetiva do empregador pelo empregado, sendo a comunicação apenas um requisito, não podendo o empregador esquivar-se da garantia da empregada sob alegação de desconhecimento (BORGES, 2012).

Pode-se verificar conforme decisão do TST:

RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONFIRMAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ PARA O EMPREGADOR. INEXIGIBILIDADE. Nos termos da Súmula nº 244, item I, do TST, - o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, b do ADCT) -. Recurso de Revista a que se dá provimento. TST - RECURSO DE REVISTA: RR 2436000662002502 2436000-66.2002.5.02.0900. Relator: Fernando Eizo Ono. Data do Julgamento: 26/11/2008.

Dá-se ao empregador a responsabilidade objetiva no que tange aos direitos estabilitários da empregada gestante, tendo em vista que sua finalidade vai além da simples proteção a empregada, tutelando também os direitos da maternidade e a proteção do nascituro (TST - RR-1239-59.2013.5.09.0664, Relator: Mauricio Godinho Delgado. DJ: 04/03/2015)

Há ainda a possibilidade de a própria empregada desconhecer seu estado gravídico no momento da dispensa, o que também não afasta seu direito a estabilidade, já que a garantia de emprego neste caso não é exclusivamente para tutelar a empregada, ora gestante, mas essencialmente do nascituro, dessa forma, basta que haja a confirmação de que a gravidez ocorreu durante o contrato de trabalho (TRT 3 - RO - 00351-2012-038-03-00-9, Relatora: Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, DJ: 24/07/2012).

Verifica-se o entendimento conforme o julgamento do TST:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. IRRELEVÂNCIA DO CONHECIMENTO PELO EMPREGADOR OU PELA EMPREGADA DO ESTADO GRAVÍDICO OCORRIDO DURANTE O CONTRATO DE TRABALHO. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. O atual posicionamento desta Corte é no sentido de se conferir a garantia de estabilidade provisória à trabalhadora a partir do momento da concepção, ocorrida no curso do contrato de trabalho. Essa garantia não visa apenas à proteção objetiva da gestante mas, sobretudo, a tutela do nascituro. Nesse sentido, nos termos do que recomenda a Súmula nº 244, I, do TST, não se afigura indispensável para o reconhecimento da garantia de emprego que a confirmação da gravidez da reclamante tenha ocorrido antes da rescisão contratual. Assim sendo, para a garantia da estabilidade provisória da gestante é irrelevante que o empregador, e também a empregada, tenham conhecimento do estado gravídico [...]. Processo: 00351-2012-038-03-00-9-RO, Relatora: Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, Data do Julgamento: 24/07/2012.

No que tange a confirmação, há entendimentos de que esta deve ser para a própria empregada, sendo necessário a confirmação do estado fisiológico da gravidez durante o contrato de trabalho para que tenha acesso aos seus direitos constitucionais, independente de notificação ao empregador (JORGE NETO, 2011).

Mas, ainda se deve mencionar que há correntes contrárias, no sentido em que acreditam que a empregada deve comprovar a gravidez ao empregador sob pena de não ter direito a estabilidade, porém, é vedado pela própria Consolidação das Leis do Trabalho a exigência de exames pelo empregador à mulher para que comprove gravidez, sendo que a confirmação de sua gestação é íntima da mulher (CASSAR, 2015).

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

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

Ressalta-se ainda que, atualmente tendo em vista que o texto legal menciona que a vedação diz respeito à admissão ou para a continuidade do contrato de trabalho alguns entendem que é legítimo que exija exame para verificar se a empregada está ou não gestante no momento da ruptura do contrato.

Devido ao fato de que antes da Constituição de 1988 a empregada não tinha qualquer estabilidade, o período de gestação da empregada era somente convertido em pecúnia e a mesma recebia salário e demais direitos por indenização, após a Constituição há a possibilidade de reintegração ao emprego enquanto durar sua estabilidade (CASSAR, 2015).

Assim, reintegração é a volta do empregado ao trabalho após a dispensa arbitrária no curso de sua estabilidade, voltando com toda as vantagens que tinha antes da demissão, como se o contrato de trabalho nunca tivesse cessado (SARAIVA, 2009).

Verifica-se então que o inciso II da súmula 244 do TST deixa para que conforme a situação seja possível que seja determinado para que a empregada volte ao seu trabalho, exercendo-o da forma que o exercia antes da demissão ou para que nos casos de impossibilidade do retorno, todo o período de estabilidade seja convertido em indenização pecuniária (BARROS, 2009)

Podendo vislumbrar tal entendimento ainda segundo Sabongi e Almeida:

[...] a empregada gestante deve pleitear a reintegração ao emprego, em caso de ruptura do contrato de trabalho, antes do término do período estabilitário. A indenização apenas é cabível diante da inviabilidade da reintegração, ou seja, nas seguintes situações: (a) quando já se encontrar exaurido o período estabilitário; ou (b) a critério do magistrado, caso entenda inexistir ambiente para reintegração (aplicação analógica do art. 496 da CLT c/c Súmula 396, II, do TST).

Outro ponto discutido acerca da estabilidade da gestante, é o inciso III da súmula 244 do TST tendo em vista que garantia o direito a estabilidade somente para as gestantes cujo contrato de trabalho fosse por prazo indeterminado já que nos contratos a termo não há a dispensa arbitrária já que ambas as partes sabem quando finda a relação de emprego (GARCIA, 2012).

A Constituição de 1988 trouxe a garantia de emprego para a empregada gestante, porém, não fez distinção do direito a empregada gestante em curso de trabalho com contrato por prazo determinado ou indeterminado, tutelou simplesmente os direitos da empregada gestante (RIBEIRO, 2012).

Em 2012, o Tribunal Superior do Trabalho passou a adotar posição em sentido contrário ao inciso III da súmula 244 do TST, no sentido de conceder estabilidade nos contratos de trabalho por prazo determinado, isto após várias decisões do Supremo Tribunal Federal no sentido de garantir a várias empregadas gestantes em cargos comissionados, contratadas a título precário, o direito a estabilidade provisória (FRANCO FILHO, 2012).

Como por exemplo, pode-se vislumbrar:

EMENTA: LICENÇA-MATERNIDADE. CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO. SUCESSIVAS CONTRATAÇÕES. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ART. 7º, XVIII, DA CF. ART. 10, II, B, do ADCT. RECURSO DESPROVIDO. A empregada sob regime de contratação temporária tem direito à licença-maternidade, nos termos do art. 7º, XVIII, da CF e do art. 10, II, b, do ADCT, especialmente quando celebra sucessivos contratos temporários com o mesmo empregador. Recurso a que se nega provimento. STF: RECURSO EXTRAORDINÁRIO: RE 287.905. Relator: Ministro Joaquim Barbosa. Data do Julgamento: 28/06/2005.

Em 2010 pela primeira vez o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu que a Constituição assegura o direito a gestante, independente da modalidade de contrato de trabalho (FRANCO FILHO, 2012), como podemos observar no seguinte julgado:

RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. RESCISÃO ANTECIPADA. ESTABILIDADE ASSEGURADA. Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT/88 que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo qualquer restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa à tutela do nascituro. O item III da Súmula nº 244 desta Corte Superior não constitui impedimento a que se reconheça a estabilidade provisória da gestante, na espécie, visto que a extinção da relação de emprego não se deu em face do término do prazo de experiência, mas sim pela rescisão antecipada do contrato, por ato da empresa, configurando, portanto, dispensa sem justa causa de empregada coberta por estabilidade provisória constitucional. Precedentes do STF, de cuja orientação dissentiu o acórdão recorrido, violando preceito constitucional. TST, RR: RR 194040-35.2006.5.02.0472. Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa. Data do Julgamento: 09/06/2010.

Após então diversas decisões favoráveis a concessão da estabilidade para empregadas gestantes que possuíam vínculo de emprego por meio do contrato de experiência, em 2012 pela resolução nº 185/2012 o item III da súmula 244 do TST foi alterado, permitindo então com que as empregadas que ficassem gestantes independentemente do tipo de contrato de trabalho (determinado ou indeterminado) teriam direito à estabilidade, passando então a ter a seguinte redação: "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" (FRANCO FILHO, 2013).

Como exemplo pode-se vislumbrar nos textos da Revista Legislação do Trabalho:

[...] O art. 10, II, b, da ADCT, da CF veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante [...]. Essa garantia fundamental reafirma a Convenção n. 3 da OIT, que estabelece, em seus arts. 3 e 6 a ilegalidade da dispensa da empregada gestante enquanto perdurar a licença maternidade. Logo, o contrato de experiência não constitui óbice à estabilidade provisória da gestante, na medida em que a norma do art. 443 da CLT, ao regular a contratação por prazo determinado, não tem o condão de afastar o direito à estabilidade provisória. A jurisprudência do STF e TST é também no sentido de que a empregada gestante, mesmo contratada a título precário, tem direito a estabilidade provisória [...] (Revista LTR. 77-10/1256).

[...]a justificativa legal decorre do fato de que a relação de emprego ainda se encontra em vigência, já que o aviso prévio, cumprido ou não, integra o contrato de trabalho para todos os efeitos (art. 487, § 1º da CLT) [...] (Revista LTR. 77-06/615).

Válido ainda é mencionar acerca de alguns pontos acerca da estabilidade da gestante, como por exemplo, a situação onde há a dispensa da empregada gestante antes do período da licença maternidade. Assim, caso a empregada seja dispensada arbitrariamente durante sua gestação, cabe ao empregador nos moldes da legislação já citada (independente do tipo de contrato de sua ciência) indenizar pecuniariamente todo o período que ainda resta de gestação e estabilidade para a empregada (BARROS, 2009).

Outro ponto importante é a questão do nascimento com ou sem vida da criança, ou ainda a morte logo após o parto. Não há entendimento pacífico sobre o tema já que alguns acreditam que é cabível a estabilidade já que o fato gerador é o parto, enquanto outros entendem que é devido a gestante somente o descanso de duas semanas previsto no artigo 395 da CLT. (CASSAR, 2015).

Verifica-se que a estabilidade da gestante busca proteger a mãe e o nascituro, assim independe se a criança nasce com ou sem vida já que a mulher necessita recuperar-se fisicamente e psicologicamente, tendo portanto o direito à estabilidade (TRT 3- Processo 0000600-17.2014.5.09.0014, Relator Desembargador Ubirajara Carlos Mendes, DJ: 23/06/2015). Válido ainda mencionar ainda acerca da mãe adotiva, já que esta possui direito a licença maternidade porém, não faz jus ao direito estabilitário (CASSAR, 2015).

Outro ponto a deixar claro é que mesmo que a descoberta da gestação seja no curso do aviso prévio trabalhado ou indenizado, a empregada faz jus a estabilidade, em conformidade com a Lei 12.812/2013, que cria o artigo 391-A da CLT (CASSAR, 2015).

No que diz respeito a estabilidade da gestante ainda, é importante destacar qual o momento para que a empregada possa pleitear seus direitos, porém, tal assunto será discutido em tópico posterior.

4 ABUSO DE DIREITO DO EXERCÍCIO DA ESTABILIDADE

A gestante tem direito a pleitear seu direito a estabilidade em até dois anos conforme previsto no Art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, porém, em alguns casos pode-se vislumbrar a ocorrência abuso do exercício de tal direito conforme disposto a seguir.

4.1 Abuso de direito e sua conceituação

Sabe-se que a teoria do abuso de direito tem origem no direito medieval, onde era verificada nos atos emulativos, ou seja, aqueles atos que visavam obter proveitos sobre terceiros, assim causando-lhes prejuízos (BARROS, 2005).

Tendo em vista que tal instituto não era expresso no Código Civil de 1916 sendo que, apenas por interpretação a partir do artigo 160, inciso I do mencionado Código de que a prática de atos em desconformidade com o ali disposto poderia configurar conduta abusiva (BRITO, 2011): "Art. 160. Não constituem atos ilícitos: I. Os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido (BRASIL, 1916)."

Apesar do fato de o Código de 1916 adotar a teoria subjetiva, e da necessidade de interpretação inversa do artigo de lei, a ideia do abuso de direito como princípio foi sendo aceito por doutrina e jurisprudência, assim como sendo utilizada por outros ramos do direito (BRITO, 2011).

O primeiro instituto a fazer menção ao abuso de direito no ramo privado foi o Código de Defesa do Consumidor, e posteriormente o Código Civil de 2002 em seu artigo 187, fazendo assim com que tal instituto alcançasse o princípio da boa-fé e a limitação do exercício do direito: "Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (BRASIL, 2002)" (BRITO, 2011).

O abuso de direito é aplicável em todos os ramos do direito e existe a partir do momento em que o titular de algum direito o exerce de forma com que gere afronta a princípios do direitos e cause lesão a terceiros (HIGA, 2013).

Tendo em vista que aquele que abusa de seu direito o exerce porém, prejudicando terceiros, sua teoria tem como base o fato de que não se pode alegar desconhecimento do direito para realizar determinado ato, visando assim equilíbrio nas relações de forma com que sejam priorizados os interesses coletivos aos individuais (FERREIRA, 2013).

A caracterização do abuso de direito é portanto, uma linha frágil entre o exercício do direito subjetivo e o abuso do mesmo direito. Ora, o direito do indivíduo possui previsão legal porém, ao pleitear, exercer tal direito o mesmo ultrapassa os limites de seu direito objetivando uma vantagem exagerada ou seja, que vai além do permitido de forma com que prejudique terceiros (VIANNA, 2009).

Atualmente fala-se que o abuso de direito independe de culpa, sendo que o agente utiliza de seu direito de forma contrária a sua finalidade social. O agente não desvirtua a lei objetivamente, mas sim sua finalidade (GONÇALVES, 2014).

Assim, não verifica-se culpa ou dolo para a configuração do abuso do direito, bastando a constatação do desvio da finalidade do mesmo em seu exercício anormal (VENOSA, 2014).

Ressalta-se ainda que a ideia do abuso de direito não está atrelada apenas aos atos emulativos, ou seja, aqueles que visam prejudicar outrem mas, naqueles que independente de vontade de causar danos utilizam de seu direito de forma incoerente ou objetivando apenas interesse próprio (RODRIGUES, 2003).

Conclui-se portanto que o sujeito que possui determinado direito subjetivo incorre no abuso do mesmo caso contrariar o princípio da boa-fé, bons costumes, moral e a finalidade da própria norma que tutela tal direito, ocasionando responsabilidade do mesmo por eventuais danos que causar (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2011).

Tendo em vista que o abuso de direito está no Título dos atos ilícitos nos Código Civil, é pertinente fazer a diferenciação dos dois institutos. No abuso de direito o agente de certa forma está exercendo seu direito mas violando os valores atrelados a ele. Já no ato ilícito o indivíduo age em desconformidade com a norma. Nas duas hipóteses o sujeito está em desconformidade com o ordenamento jurídico, porém, praticando o ato ilícito está agindo claramente em desconformidade com a lei, já no abuso de direito está utilizando tal lei contrariando sua finalidade (BARROS, 2005).

A caracterização do abuso de direito pode ser por várias modalidades, sendo que é válido que algumas delas sejam aqui destacadas. A primeira é o princípio da vedação ao comportamento contraditório (*Venire contra Factum Proprium*), que advém da violação ao princípio da confiança (OLIVEIRA, 2013).

Tal princípio está relacionado ao princípio da boa-fé objetiva, da confiança e lealdade, sendo que deve haver a limitação das atitudes dos indivíduos em prol da sociedade, ou seja, visa uma solidariedade social. Assim, a vedação diz respeito a atitudes contrárias as já praticadas pelo indivíduo anteriormente para que não haja uma violação de expectativas já criadas anteriormente podendo assim gerar prejuízos a outrem (PRETEL, 2009).

Outro instituto que pode-se analisar no campo do abuso de direito é a *supressio* (conforme doutrina alemã: *Verwirkung*), onde os direitos de um indivíduo da relação são suprimidos, diminuídos em razão de sua inércia ao pleiteá-lo, fazendo com que a outra parte acredite que tal direito não seria mais exercido. Há no mesmo campo a *surrectio* sendo que a atitude de um gera expectativa de direito em outrem (MEZZOMO, 2006).

Conclui-se portanto, que entre as duas teorias há uma correspondência já que em uma relação haverá supressão de direitos para uma das partes - *supressio* -, enquanto para a outra haverá um aumento nos direitos que este esperava - *surrectio* (OLIVEIRA, 2013).

A teoria *tu quoque* ou ninguém poderá beneficiar-se da própria torpeza, também pode ser utilizada para falar do abuso de direito tendo em vista que, tal teoria leciona que uma pessoa não pode utilizar de sua torpeza para invocar determinada norma jurídica a seu favor e posteriormente a violar, ou vice versa (LEITE, 2010).

No direito do trabalho verifica-se a compatibilidade do instituto tendo em vista que a própria CLT dispõe em seu artigo 8º, que nos casos omissos nesta serão supridos pelos outros ramos do direito naquilo que for compatível. Assim, o fato de o princípio norteador do direito do trabalho ser o da proteção para igualar empregador e empregado juridicamente, não há incompatibilidade em utilizar o instituto do abuso de direito nos casos em que lhe couber (AMARAL, 2005).

Diante todo o exposto conclui-se que, o abuso de direito é um instituto de difícil caracterização tendo em vista que embora seja recorrente no cotidiano, há a necessidade de uma análise de certa forma subjetiva já que o direito do indivíduo é tutelado mas, o mesmo ao exercê-lo o faz de forma desmesurada agindo em desconformidade com princípios básicos do direito como boa fé, indo contra costumes e o que é "bem visto" pela sociedade e podendo até prejudicar terceiros.

4.2 Possibilidade de caracterização de abuso de direito no exercício à estabilidade da gestante

No decorrer do artigo é possível vislumbrar os princípios norteadores da garantia de emprego, ou estabilidade provisória da gestante e como esta é tutelada pelo direito brasileiro, podendo citar como exemplo a súmula 244 do TST e o artigo 10, II, 'b', do ADCT.

Conforme exposto, a empregada gestante faz jus à reintegração ao emprego ou a indenização do período de estabilidade nos casos de dispensa sem justa causa.

Ocorre que, não há especificação legal do prazo em que a empregada pode ingressar com reclamatória pleiteando os direitos advindos da estabilidade gestacional, sendo então utilizado o prazo prescricional do Artigo 7º, inciso XXIX da Constituição Federal, ou seja, dois anos. No mesmo sentido há manifestação do Tribunal Superior do Trabalho no texto da Orientação Jurisprudencial 399:

399. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA APÓS O TÉRMINO DO PERÍODO DE GARANTIA NO EMPREGO. ABUSO DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE AÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010) O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável.

Não há o que questionar quanto a existência do direito da empregada quanto a estabilidade, porém, devemos analisar a seguinte situação: a empregada é desligada da empresa sem justa causa e está gestante nesse momento, porém, de forma imotivada, ajuíza reclamatória pleiteando somente indenização do período e nega-se a reintegrar ao emprego. Ou ainda o ajuizamento é após o período estabilitário, mas ainda no prazo prescricional da Constituição, não sendo mais possível sua reintegração, somente indenização pecuniária esta não estaria incorrendo em um abuso de direito? Extrapolando seu exercício mesmo que este seja devido?

Há entendimentos de que tendo em vista que a responsabilidade do empregador é objetiva, é cabível a conversão do período em dinheiro já que o ato da dispensa realizada pelo empregador tem mais gravidade que a demora do ajuizamento da ação pela empregada (CASSAR, 2015). Porém, há entendimentos no sentido de que não é mais cabível as vantagens da estabilidade àquelas que por desleixo deixa transcorrer o período da estabilidade para pleitear tal direito, é o que será mostrado a seguir.

ESTABILIDADE DA GESTANTE. AÇÃO PROPOSTA APÓS O PERÍODO APTO À REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA E DEFERIDA. INTEGRAÇÃO DO PERÍODO INDENIZADO AO CONTRATO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE.

Para fins de reconhecimento da estabilidade da gestante, é irrelevante a propositura da ação após o fim do período estabilitário, uma vez que assegurada a indenização correspondente aos salários e demais direitos daí resultantes, a exemplo do FGTS mais 40%, férias e 13º salário e integração desse período ao tempo de serviço a ser anotado na CTPS, item II da Súmula 244 do TST (TRT 5 - RR 0000036-84.2012.5.05.0025. Relator: Renato Mário Borges Simões. DJ 04/11/2013). Grifo nosso.

Há entendimentos que o ajuizamento após escoado o período de estabilidade não configura o abuso de direito, desde que tenha observado o prazo prescricional da Constituição é devida a indenização do período estabilitário, tendo em vista que o empregador possui responsabilidade objetiva e tal instituto visa a proteção das necessidades da pessoa e do nascituro (TST-RR-19600-18.2007.5.02.0313. Relator: Ministro Vieira de Melo Filho. DJ: 10/06/2015).

Ocorre que não se pode tratar a empregada gestante como incapaz ou doente, assim, estabilidade justifica-se então devido ao fato de a gestante ter dificuldades de ingressar em um novo emprego com um filho recém-nascido, garantindo tal direito para a proteção ao nascituro. Contudo, a indenização só deve ser concedida se não for mais possível a reintegração ao emprego, não fazendo jus a indenização caso deixar terminar o período de estabilidade já que não deu oportunidade para o empregador de reintegrá-la, tendo em vista que mostra desinteresse da empregada na manutenção do emprego almejando apenas a indenização pecuniária (MARTINS, 2012). Além das disposições doutrinárias, há diversos julgados mostrando casos concretos onde foi reconhecida a abusividade no exercício da estabilidade da empregada gestante, conforme disposto a seguir.

Em que pese o desconhecimento por parte do empregador ser irrelevante para a caracterização do direito à estabilidade, verifica-se que em alguns casos a própria empregada obsta com que lhe seja concedido tal direito ao violar princípios da boa-fé e informação. A empregada realiza exame demissional somente após a confirmação da gravidez e não a informa no mencionado momento; não científica o empregador nem a entidade sindical no momento da homologação acerca de seu estado gravídico e, diretamente ajuíza reclamatória pleiteando indenização do período estabilitário sem cumprir o papel principal da garantia que é a proteção ao emprego. Verifica-se ainda que, recebeu parcelas do seguro desemprego e da licença maternidade no período estabilitário o qual requer indenização. (TRT 3 - Relator: Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho. RO 02611-2013-043-03-00-7 RO).

Percebe-se nesses casos que a empregada descumpriu com preceitos éticos e morais, princípios da lealdade e boa-fé objetiva visando somente a indenização e não a proteção à maternidade e ao emprego. Recusa a reintegração ao emprego de forma injustificada obstando de forma maliciosa com que o empregador cumprisse sua obrigação, sendo então indevida a conversão em indenização pecuniária. O mesmo entendimento é mantido em sede recursal já que 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).

Em muitas hipóteses percebe-se que a empregada obsta seu retorno ao emprego ou ajuíza reclamatória com uma demora imotivada não visando a garantia de emprego que lhe é dada, mas apenas indenização pecuniária "já que possui tal direito".

Em outro caso, a empregada é dispensada grávida e, ajuíza reclamatória seis meses após a dispensa pleiteando indenização do período, porém, o empregador alega que na CCT da categoria há uma cláusula que autoriza a empregada gestante renunciar tal direito, porém tal cláusula é nula, sendo concedido direito à indenização em primeira instância. (TRT 18 - RO-0010853-45.2014.5.18.0004. Relator (a) Gentil Pio de Oliveira. DJ 30/10/2014).

Em sede de recurso, a reclamada afirma que ao pleitear somente a indenização, a empregada pretende somente dinheiro e não a real finalidade da estabilidade que é a garantia de emprego. O Tribunal concorda no ponto em que a empregada ajuizou ação em momento ainda oportuno à sua reintegração ao emprego, porém, pleiteia somente indenização ficando evidenciado apenas seu interesse pecuniário sem prestar serviço algum ficando perceptível a caracterização do abuso de direito da empregada não sendo devida a indenização (TRT 18 - RO-0010853-45.2014.5.18.0004. Relator (a) Gentil Pio de Oliveira. DJ 30/10/2014).

Verifica-se que ao ajuizar a reclamatória dentro do prazo da estabilidade ou ainda cientificando o empregador acerca da gestação, a empregada garante não só seu direito mas também a possibilidade de o empregador dar a oportunidade de reintegração da mesma ao trabalho e assim utilizar sua força de trabalho para pagamento dos salários do período e não apenas ao pagamento posterior de salário sem ter usufruído de seu labor. Pode ocorrer dúvidas do motivo pelo qual o empregador reintegraria a ex empregada, mas a resposta é simplesmente porque tal possibilidade é decorrente da lei, ou seja, a empregada é estável e ele pode simplesmente indenizá-la pelo período estável, ou pagar o período em troca do trabalho da funcionária (SANTOS JUNIOR, 2010).

Outra situação mostra que a empregada ajuizou reclamatória pleiteando indenização do período estável somente após um ano do nascimento da criança, sem qualquer justificativa na demora para o ajuizamento, sendo impossibilitada reintegração e verificada interesse na indenização pecuniária, sendo em primeira instância indeferido tal pedido. (TRT 3 - RO 0001191-14.2013.5.03.0003. Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. DJ: 28/06/2015).

Ao analisar tal situação o Tribunal entende que não há fatos que comprovem que a empregada informou ao empregador acerca da gestação, e demorou de forma imotivada para pleitear seus direitos estáveis. Ocorre que em razão do Princípio da Segurança Jurídica, o empregador não pode ficar sempre submisso as normas protetivas e que não é pelo fato de estar gestante que a empregada pode não mais trabalhar e receber por tal período (TRT 3 - RO 0001191-14.2013.5.03.0003. Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. DJ: 28/06/2015).

Há no caso em tela, interesse em contrariar a função de garantia de emprego para a empregada visando a proteção ao nascituro para simplesmente receber dinheiro por tal direito, não podendo utilizar da Constituição que tutela a empregada gestante para gerar enriquecimento ilícito, sendo ainda que somente em hipóteses de exceção que há pagamento sem efetivo trabalho e não em qualquer situação. Verifica-se ainda que a empregada não demonstrou qualquer justificativa para ajuizamento da reclamatória somente após tanto tempo não sendo então cabível conceder indenização para a empregada (TRT 3 - RO 0001191-14.2013.5.03.0003. Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. DJ: 28/06/2015).

Verifica-se em parte da doutrina e em diversos julgados o mesmo posicionamento no que tange à reintegração ao emprego, ora, se a função do direito à estabilidade é manutenção do emprego então somente se esta não for justificadamente possível passa a ser cabível a conversão em indenização pecuniária.

Mais um caso mostra que reclamante estava em contrato de trabalho por tempo determinado e foi dispensada gestante, incontroverso a questão da estabilidade quando ao tipo de contrato de trabalho. Ocorre que a indenização pecuniária somente ocorre em casos de impossibilidade de reintegração ao trabalho, no entanto verifica-se no caso em tela que o empregador, tendo em vista possuir responsabilidade objetiva no caso em tela, reconsiderou a dispensa e deu a alternativa de reintegração ao emprego à empregada já que ainda estava em tempo. Porém, a mesma recusou evidenciando a busca emulativa pela indenização pecuniária. (TRT 1 - RO 0011101-13.2013.5.01.0006. Relator: Desembargador Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues DJ: 19/05/2015).

Não houve qualquer comprovação de justificativa plausível para a recusa, sendo requerida somente a indenização do período sem qualquer pedido de reintegração, ficando evidenciado o abuso do direito da empregada não sendo cabível o pagamento do período estável (TRT 1 - RO 0011101-13.2013.5.01.0006. Relator: Desembargador Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues DJ: 19/05/2015).

Além de todo o exposto há que vislumbrar ainda o fato de a empresa que não tinha ciência do estado gravídico da empregada, e após um longo período de tempo ser surpreendida com uma reclamatória pleiteando indenização, tal situação contraria além da finalidade da estabilidade o princípio da segurança jurídica.

Verifica-se que em outra situação que a empregada foi demitida grávida e ajuizou reclamatória pleiteando indenização de sua estabilidade. Oportuno mencionar que a reclamada colocou à disposição da reclamante seu emprego e de forma escrita, sendo que a própria reclamante confirma tal fato e recusa-se a retornar ao emprego, alegando ser insustentável a convivência com e reclamada. Porém, não há indícios ou comprovação de tal alegação, sendo que as testemunhas alegaram que ambas tinham um bom relacionamento antes da dispensa, sendo ainda que uma delas teria ouvido que a dispensa teria sido em razão de apresentação de atestado médico falso pela reclamante (TRT 3 - RO 0000919-46.2011.5.03.0114. Relator(a): Ricardo Antônio Mohallem. DJ 05/06/2012).

Conforme entendimento do judiciário, caracterizaria enriquecimento ilícito conceder a indenização do período estabilitário, tendo em vista sua renúncia ao negar-se a voltar ao trabalho oferecido pela reclamada sem qualquer comprovação de impossibilidade do seu retorno. Em recurso a decisão é mantida não pelo fato de renúncia mas, pelo fato de que a empregada em momento algum comprovou que não haveria possibilidade de retornar ao emprego que foi novamente oferecido pela empregadora e recusado, sendo evidenciado abuso no exercício do direito já que pretendia apenas indenização descaracterizando assim, a finalidade da estabilidade (TRT 3 - RO 0000919-46.2011.5.03.0114. Relator(a): Ricardo Antônio Mohallem. DJ 05/06/2012)

Contudo, verifica-se que a intenção do instituto da estabilidade da gestante é assegurar o emprego da mulher em um período delicado para que esta possa manter seu filho e ao ajuizar a reclamatória após uma demora imotivada a empregada não demonstra interesse na real finalidade do instituto, abusando então de seu direito, utilizando-o de forma extrapolada, não fazendo jus a ele.

Diante todo o exposto questiona-se como evitar a caracterização do abuso do direito já que a empregada muitas vezes ajuíza reclamatória após ou próximo do fim do período de estabilidade, deixando o empregador "submisso às normas protetivas" conforme mencionado acima.

Uma das alternativas seria que no momento da entrega do aviso prévio, 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. Na situação a mesma deve retornar ao trabalho em 30 dias, sob pena de estar renunciando à estabilidade gestacional e incorrendo em abandono de emprego (CASSAR, 2015).

Outra alternativa seria, dar à empregada a possibilidade de inclusão do teste de gravidez no exame demissional porém, tal hipótese possui controvérsias. Verifica-se que seria uma das únicas formas de o empregador, no momento da demissão ter certeza se a empregada está ou não gestante, mas por outro lado pode haver, um certo constrangimento para a mulher ao realizar o exame (LINO, 2013).

Sob o ponto de vista legal temos a Lei n.º 9.029/1995 que veda práticas discriminatórias e realização de exames, e o artigo 373-A, inciso IV da CLT que traz a vedação de exigência de exame de gravidez para admissão e/ou permanência da empregada. Vejamos que tais hipóteses legais vedam a discriminação e realização de exames no que tange a permanência ou manutenção do emprego, sendo que a possibilidade da realização do teste de gravidez no momento da demissão sendo no aviso prévio ou ao final deste não contrariando a legislação no que tange a vedar exames na admissão e permanência, e em caso positivo não estaria ferindo a legislação já que iria garantir o emprego da empregada tendo em vista sua estabilidade (LINO, 2013).

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).

Diante todo o exposto, conclui-se que é claro o direito da empregada gestante à estabilidade, porém, em alguns casos a empregada utiliza de seu direito de forma abusiva, deixando assim de fazer jus ao mesmo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito à estabilidade está atrelado a vários princípios do direito trabalhista, dentre eles o seu basilar, qual seja, o da proteção que no caso em tela qual seja, a estabilidade da gestante, visa tutelar não só a empregada, mas também seu filho recém-nascido que é totalmente dependente da mãe, e esta precisa ter segurança e o principal um emprego para que possa cuidar com dignidade de seu filho.

A estabilidade da gestante está eivada de fundamentos que lhe baseiam, como a já mencionada proteção, a continuidade do emprego que não deve ser rompido em um momento delicado para a mulher, boa-fé nos contratos e entre os contratantes - empregador e empregada - além da sua função social, tanto do emprego quanto da estabilidade, ambos garantidos pela Constituição Federal.

A legislação não deixa dúvidas quando aos direitos do período estável da mulher gestante, estando este previsto no artigo 10, inciso II, alínea b dos Atos Das Disposições Constitucionais Transitórias, Súmula 244 do TST, artigo 7º da Constituição Federal, dentre outros, sendo que a mulher desde a confirmação de sua gravidez até 5 meses após o parto possui estabilidade.

Ocorre que em alguns casos há a caracterização do abuso de direito, ou seja, a empregada gestante possui o direito à estabilidade, porém, o utiliza de forma exagerada, ultrapassando os limites morais e a real finalidade do direito em questão. Como demonstrado algumas empregadas somente ajuízam reclamações trabalhistas após escoado o período estável, ou mesmo sem que este esteja findo mas, em tempo impossível de reintegrar-se ao emprego, sendo possível somente a indenização pecuniária que é uma exceção, pois, a finalidade do instituto é a segurança, a manutenção de emprego, e não de dinheiro simplesmente.

Há casos ainda onde é possível reintegrar-se e o próprio empregador faz tal proposta e, é a própria empregada quem nega, evidenciando novamente a intenção apenas de auferir vantagem pecuniária do direito, configurando então abuso do exercício do direito à estabilidade, não sendo cabível então a indenização pecuniária.

Importante mencionar que mesmo com o ajuizamento de forma tardia há entendimentos de que não configura abuso de direito pelo simples fato de ter sido realizado ainda dentro do período prescricional da Constituição, pensamento este que não se compartilha no presente artigo.

Verifica-se portanto, que não resta dúvidas acerca da importância do instituto do direito à estabilidade da gestante, que é um direito social, bem como que a empregada possui tal direito, mas para exercê-lo a empregada deve utilizar da boa-fé que é princípio basilar do Direito, a fim de atingir a finalidade do instituto e não deixar o empregador a mercê do tempo e de incerteza quando ao término do vínculo com determinada empregada.

Mas, como há aquelas que distorcem a finalidade do direito, deve haver uma forma de inibição e/ou prevenção, e como exemplo citamos a possibilidade por meio de previsão de instrumentos coletivos de a empregada ter a opção de fazer teste de gravidez no momento de sua demissão, ou ainda que os empregadores passem a informar a empregada no momento da demissão que, em caso de gravidez ocorrida ainda dentro do contrato de trabalho, esta deve retornar ao emprego para exercer seu direito estabilitário conforme disposto em lei, formas estas que auxiliariam a empregada a usufruir de seu direito de forma mais rápida, sem que haja um processo judicial e também traria maior segurança ao empregador.

Diante todo o exposto, conclui-se que a empregada possui sim o direito à estabilidade, porém, deve pleiteá-lo de forma com que sua finalidade, qual seja, a manutenção do emprego e segurança para a empregada e nascituro seja cumprida, sendo necessário agora que além da utilização da boa-fé pelas empregadas que forem utilizar de tal direito, seja possível com que empregador e judiciário tenham formas de combater aquelas que ainda utilizem de tal instituto de forma abusiva.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Jane Dias do. **O dever de coibição do abuso do direito no processo do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Belo Horizonte/MG, 2005. Disponível em <<http://goo.gl/pHYYS>>. Acesso em: maio de 2016.

ALMEIDA NETO, João Alves de. **Breves comentários à Lei 12.812/2013, que incluiu o art. 391-A À CLT: Estabilidade da Gestante no Curso do Aviso prévio**. Curso de Direito da UNIFACS - Universidade de Salvador. Salvador/BA, 2013. Disponível em <<http://goo.gl/C82xQT>>. Acesso em: abril de 2016.

ALMEIDA, Vanessa Corrêa de. **Há estabilidade provisória da empregada gestante no contrato de experiência? Uma visão crítica da súmula 244, III/TST**. Direito da Universidade Católica de Brasília. Brasília/DF, 2010. Disponível em <<http://goo.gl/bsN49e>>. Acesso em: março de 2016.

ARAÚJO, Miebt Oliveira de, **Estabilidade Provisória da Gestante**. Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande/PA, 2014. Disponível em <<http://goo.gl/l0fV21>>. Acesso em: março de 2016.

BAHIA, Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região, Processo: RR 0000036-84.2012.5.05.0025. Relator: Renato Mário Borges Simões. Data do Julgamento: 04/11/2013, Data da Publicação: 04/11/2013. Disponível em: <<http://goo.gl/C5dPDJ>> Acesso em: maio 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho/ Alice Monteiro de Barros - 5 ed. - São Paulo: Ltr, 2009.**

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARROS, João Álvaro Quintiliano. **Abuso de direito**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 727, 2 jul. 2005. Disponível em <<https://goo.gl/ldrtVh>>. Acesso em: maio de 2016.

BORGES, Indira de Sá. **Estabilidade da Gestante**. Faculdade Sete de Setembro - FASETE. Paulo Afonso/BA, 2012. Disponível em <<http://goo.gl/RX8skT>>. Acesso em: abril de 2016.

BRASIL, **Atos das Disposições Constitucionais Transitórias**, Brasília, DF: Senado Federal; 1988. Disponível em: < <http://goo.gl/VcYSVn>>. Acesso em maio 2016.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, Brasília, DF, Senado Federal, 1943. Disponível em: < <http://goo.gl/D7d01E>>. Acesso em maio 2016.

BRASIL, Constituição de (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <<http://goo.gl/IM0x>> Acesso em: maio de 2016.

BRASIL, **Lei nº 3.070**, de 1 de janeiro de 1916, que institui o Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em <<http://goo.gl/c0O6gb>>. Acesso em: maio de 2016.

BRASIL, **Lei n. 10.406**, de 10 de janeiro de 2002, institui o Código Civil. Disponível em <<http://goo.gl/eSx66>>. Acesso em: maio de 2016.

BRASIL, Superior Tribunal do Trabalho, Súmula nº 244. Disponível em <<http://goo.gl/uvw6wW>>. Acesso em: abril de 2016.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. RECURSO EXTRAORDINÁRIO: RE 287.905. Relatora: Ministra Ellen Gracie. Data do Julgamento: 28/06/2005. 2ª Turma, Data da Publicação: 30/06/2006. Disponível em: <<http://goo.gl/xNa6lf>>. Acesso em: abril de 2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Processo: RR 2436000662002502 2436000-66.2002.5.02.0900, Relator: Fernando Eizo Ono, Data do Julgamento: 26/11/2008, 4ª Turma, Data da publicação: 05/12/2008. Disponível em: <<http://goo.gl/BMle6q>>. Acesso em: abril de 2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Processo: RR 4763220145040771, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data do Julgamento: 13/05/2015, 6ª Turma, Data da publicação: DEJT 15/05/2015. Disponível em <<http://goo.gl/oMEhoo>>. Acesso em: abril de 2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Processo: RR-19600-18.2007.5.02.0313. Relator: Ministro Vieira de Melo Filho, 7ª Turma, Data do Julgamento: 10/06/2015, Data da Publicação: 12/06/2015. Disponível em: <<http://goo.gl/l44Yxi>>. Acesso em: maio de 2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Processo:RR-1239-59.2013.5.09.0664, Relator: Mauricio Godinho Delgado. Data do Julgamento 04/03/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: 06/03/2015. Disponível em: <<http://goo.gl/6ju63W>>. Acesso em: maio de 2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Processo: RR 194040-35.2006.5.02.0472. Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa. Data do Julgamento: 09/06/2010. 1ª Turma, Data de publicação: 18.06.2010. Disponível em: <<http://goo.gl/qWH52c>> Acesso em: abril de 2016.

BRITO, Andréa Carvalho de. **A boa fé objetiva como critério delimitador do abuso de direito da teoria contratual contemporânea**. Universidade Federal da Bahia, 2011. Disponível em: <<https://goo.gl/PKRFTe>>. Acesso em: maio de 2016.

CARVALHO, Joice Cristina Messa. **Estabilidade e Licença da Gestante**. Universidade Municipal de São Caetano do Sul. São Caetano do Sul/SP, 2014. Disponível em: <<http://goo.gl/39xZk8>>. Acesso em: março de 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Editora Método, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Editora Método, 2015.

DANTAS, Maria do Socorro Gregório. **Consequências jurídicas da estabilidade provisória da mulher gestante**. Faculdade de Ensino Superior da Paraíba – FESP. Paraíba/PE, 2009. Disponível em: <<http://goo.gl/5l9SG6>>. Acesso em: fevereiro de 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SANTOS JUNIOR, Deli Jesus dos. **O abuso no exercício do direito da estabilidade gestante e a orientação jurisprudencial 399 TST**. Revista Jus Navigandi, Dezembro/2010. Disponível em: <<https://goo.gl/eOS8TI>>. Acesso em: maio de 2016.

FERREIRA, Wallace. **Abuso de direito – teoria e realidade**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3825, 21 dez. 2013. Disponível em: <<https://goo.gl/yKqoul>>. Acesso em: maio de 2016.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Garantia de Emprego da Gestante: o Item III da Súmula nº 244 do TST**. Lex Editora. Disponível em: <<http://goo.gl/uuUuGO>>. Acesso em: abril de 2016.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Garantia de Emprego da Gestante: o Item III da Súmula nº 244 do TST**. COAD - Centro de Orientação Atualização e Desenvolvimento Profissional. Disponível em <<http://goo.gl/KTMBDC>>. Acesso em: abril de 2016.

FUCK, Valter Paulo. **A proteção Constitucional da relação de emprego: uma abordagem garantista**. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis - SC, 2001, Disponível em: <<https://goo.gl/RaHgPV>>. Acesso em: abril de 2016.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**, v. 2. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GOIÁS, Tribunal Regional do Trabalho 18ª Região. Processo: 0010853-45.2014.5.18.0004. Relator: Gentil Pio de Oliveira. 1ª Turma, Data do Julgamento: 22/10/2014, Data de Publicação: 30/10/2014. Disponível em: <<http://goo.gl/DZtLL1>>. Acesso em: maio de 2016.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**, v. 4. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. v. 1. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

HIGA, Flávio Costa, **Abuso do direito na relação de emprego - uma visão teórico-sistêmica**, RKL Escritório de Advocacia, 2013. Disponível em: <<http://goo.gl/RAINVy>>. Acesso em: maio de 2016.

JORGE NETO, Francisco Ferreira, CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de Direito do Trabalho**, 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LEITE, Danielle Moraes. **Teorias Consectárias do Abuso de Direito**. Publicações da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2010. Disponível em: <<http://goo.gl/W83KP>>. Acesso em: maio de 2016.

LINO, Leandro Jorge de Oliveira. **Teste de Gravidez no exame demissional e a estabilidade da gestante**. Blog Lino Advocacia, Bebedouro/SP, 2013. Disponível em: <<http://goo.gl/40Jjiv>>. Acesso em: maio de 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MEZZOMO, Marcelo Colombelli. A boa-fé objetiva e seus institutos. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1212, 26 out. 2006. Disponível em: <<https://goo.gl/2ZSiBD>>. Acesso em: abril de 2016.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Processo: 02611-2013-043-03-00-7, Relator: Paulo Chaves Corrêa Filho. 4ª Turma, Data do Julgamento: 26/08/2015, Data de Publicação: 08/09/2015. Disponível em: <<http://goo.gl/3HQ9e>>. Acesso em: maio de 2016.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Processo: 01150-2014-033-03-00-9 RO, Relator Desembargador Júlio Bernardo do Carmo. 4ª Turma, Data do Julgamento: 27/01/2016, Data da Publicação: 12/02/2016. Disponível em: <<http://goo.gl/3HQ9e>>. Acesso em: maio de 2016.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Processo: 0000919-46.2011.5.03.0114, Relator: Ricardo Antônio Mohallem. 9ª Turma, Data do Julgamento: 05/06/2012, Data de Publicação: 06/06/2012. Disponível em: <<http://goo.gl/w9k7p7>>. Acesso em: maio de 2016.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Processo: 0001191-14.2013.5.03.0003. Relatora: Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos. Data do Julgamento: 28/06/2015, Data de Publicação: 07/08/2015. Disponível em: <<http://goo.gl/oHduT0>>. Acesso em: maio de 2016.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho. Processo: 00351-2012-038-03-00-9-RO, Relatora: Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, Data do Julgamento: 24/07/2012, 3ª região, Data da Publicação: 07/08/2012. Disponível em: <<http://goo.gl/K5bzqF>>. Acesso em: abril de 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Dinalva Souza de. **Natureza jurídica do abuso de direito à luz do Código Civil de 2.002.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVI, n. 117, out 2013. Disponível em: <<http://goo.gl/gRyHiA>>. Acesso em: maio de 2016.

PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho 3ª região. Processo 0000600-17.2014.5.09.0014, Relator Desembargador Ubirajara Carlos Mendes, 7ª Turma, Data de julgamento: 23/06/2015, Data da Publicação: 13/07/2015. Disponível em: <<http://goo.gl/sUq9Rj>>. Acesso em: abril de 2016.

PEREIRA, Clênio Denardini. **A garantia de estabilidade provisória da empregada gestante nos contratos de trabalho por tempo determinado. Respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e a própria vida do nascituro.** Repositório Aberto da Universidade do Porto. Porto-Portugal, 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/TOAqIY>>. Acesso em: fevereiro de 2016.

PRETEL, Mariana Pretel e. **O princípio constitucional da vedação do comportamento contraditório.** Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2140, 11 maio 2009. Disponível em: <<https://goo.gl/iTm2bW>>. Acesso em: 04/05/2016.

Revista Legislação do Trabalho - Publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência. São Paulo - SP Ano 77, p. 615 outubro de 2013.

Revista Legislação do Trabalho - Publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência. São Paulo - SP, Ano 77, p. 1256 junho de 2013.

RIBEIRO, Henrique Franca. **A estabilidade da gestante e a superação da Súmula 244 do TST.** Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis - SC, 2012. Disponível em: <<http://goo.gl/qT4ex7>>. Acesso em: abril de 2016.

RIO DE JANEIRO, Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. Processo: 0011101-13.2013.5.01.0006, Relator: Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues. 9ª Turma. Data do Julgamento: 19/05/2015. Data de Publicação: 16/06/2015. Disponível em: <<http://goo.gl/gkYQKc>>. Acesso em: 08/05/2016.

RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil.** 34. ed. São Paulo: Saraiva. 2003.

SABONGI, Camila Martinelli; ALMEIDA, Victor Hugo. **Os recentes avanços do direito da gestante na seara juslaboral**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVII, n. 123, abr 2014. Disponível em: <<http://goo.gl/fUtlhR>>. Acesso em: abril de 2016.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

TÚLIO, Rosemeri; CASAGRANDE, Shauã Martins. **Estabilidade e Garantia de Emprego da Gestante**. ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, nº 9, jan/jun 2013. ISSN 2175-7119. Disponível em: <<http://goo.gl/uqtC7L>>. Acesso em: fevereiro de 2016.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. V. 1. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

VIANNA, José Ricardo Alvarez. **Abuso de direito**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2292, 10 out. 2009. Disponível em: <<https://goo.gl/9cvsfD>>. Acesso em: maio de 2016.

VICENTE JÚNIOR, Luis. **Direito do Trabalho - Módulo II: Princípios de Direito do Trabalho**. Disponível em: <<http://goo.gl/E1uGj>>. Acesso em: 28/02/2016.