

UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**O DIREITO À ESTABILIDADE E À DESNECESSIDADE DE COMUNICAÇÃO DO
ESTADO GRAVÍDICO AO EMPREGADOR**

GABRIELLE DE OLIVEIRA LEITE

MARINGÁ – PR
2018

GABRIELLE DE OLIVEIRA LEITE

**O DIREITO À ESTABILIDADE E À DESNECESSIDADE DE COMUNICAÇÃO DO
ESTADO GRAVÍDICO AO EMPREGADOR**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Me. Tatiana Richetti.

MARINGÁ – PR

2018

FOLHA DE APROVAÇÃO
GABRIELLE DE OLIVEIRA LEITE

**O DIREITO À ESTABILIDADE E À DESNECESSIDADE DE COMUNICAÇÃO DO
ESTADO GRAVÍDICO AO EMPREGADOR**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro
Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de
Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Me. Tatiana Richetti.

Aprovado em: ____ de _____ de 2018.

BANCA EXAMINADORA

O DIREITO À ESTABILIDADE E À DESNECESSIDADE DE COMUNICAÇÃO DO ESTADO GRAVÍDICO AO EMPREGADOR

Gabrielle De Oliveira Leite

RESUMO

O direito da gestante já foi abordado pelo Superior Tribunal do Trabalho, todavia acerca do tema, nota-se que há o direito a estabilidade da grávida inclusive quando não há a comunicação ao empregador, todavia Os objetivos do presente trabalho são, inicialmente, analisar sob a ótica da teoria da responsabilidade objetiva e teoria de responsabilidade subjetiva a responsabilidade do empregador e o direito à estabilidade gravídica para com a empregada gestante na possibilidade de estar agindo de boa-fé ou má-fé. A metodologia do presente artigo é a da pesquisa bibliográfica em doutrinas, leis, decretos e decreto-leis. Como conclusão, temos o ponto principal que a teoria da responsabilidade subjetiva é a mais apropriada para a situação da estabilidade gravídica devido ao fator da boa-fé da empregada quando é dispensada que define se lhe é devido verdadeiramente

Palavras-chave: Empregador; Grávida; Responsabilidade

THE RIGHT OF STABILITY AND THE NON-NECESSITY OF COMMUNICATION OF THE PREGNANCY STATE TO THE EMPLOYER

ABSTRACT

The pregnat right alredy had been studied by the Superior Worker Court, but, about the theme, it can be see that there is the right os stability to the pragnet incluing when there is no comunication to the employer. The aim of this paper are, to analsys by the theory of objective responsibility and the theory of subjective responsibility of the employer and the right to the stability of the pregnat to the pregnant worker in the possibility of being acting with good or bad faith. The methodology of the present paper is the bibliography search in douctrines, law, decree. As conclusion, we have the principal point of this paper is the subjective responsibility is the most appropriate for the situation of pregnancy stability due of the factor of the good faith of the worker when is dismissed that difnies if it is trully due.

Keywords: Worker; Pregnat; Responsibility.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 HISTÓRICO DA ESTABILIDADE	7
3 CONCEITO E DENOMINAÇÃO DA ESTABILIDADE	9
4 CLASSIFICAÇÃO DA ESTABILIDADE	10
5 DA TEORIA DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUBJETIVA TEORIA OBJETIVA	12
5.1 TEORIA OBJETIVA.....	12
5.2 TEORIA SUBJETIVA.....	13
6 A GESTANTE E SUA PROBLEMÁTICA.....	14
7 CONCLUSÃO	17
REFERÊNCIAS.....	18

1 INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da humanidade, o trabalho existe na nossa sociedade. Iniciou-se da maneira mais simplista, que foi a caça, a pesca e a agricultura, depois surgiram trabalhos mais elaborados como o artesanato e a medicina e assim, a humanidade caminhou para trabalhos em indústrias que produzem produtos em larga escala. O trabalho sempre foi considerado um ato que dignifica o homem, fazendo com que no início o trabalhador possuía apenas deveres e com o passar dos anos, houve batalhas capazes de modificar as leis trabalhistas da época e garantindo aos trabalhadores seus direitos, não só para os homens como também para as mulheres.

Alguns destes direitos conquistados foram as boas condições no local de trabalho, tratamento humanizado por parte do empregador e de seus colegas de trabalho, férias, décimo terceiro salário, estabilidade sindical e gravídica. O direito trabalhista em destaque é a estabilidade gravídica, que um direito adquirido para o período da gravidez da trabalhadora, para que ela possa ter uma maternidade digna e segura que irá retornar ao antigo emprego para garantir o sustento do nascituro.

Nem sempre a estabilidade gravídica é adquirida de forma adequada e de boa fé o que pode fazer com que o empregador seja prejudicado por tal ação judicial ajuizada pela empregada grávida que não recebeu a estabilidade gravídica por não ter comunicado a gravidez.

De acordo com as responsabilidades civis, que são igualmente utilizadas no Direito do Trabalho, há dois tipos de estabilidade: uma é a responsabilidade objetiva, que independente de culpa a pessoa deve ser responsabilizada pelo ato; a outra é a responsabilidade subjetiva, que depende de culpa para tal pessoa ser responsabilizada.

No que tange o Direito do Trabalho, o STF tem entendido como teoria majoritária por meio de jurisprudência que o empregador possui responsabilidade objetiva para com a empregada grávida, entretanto, há uma teoria minoritária, porém, doutrinária, que explana sobre a teoria da responsabilidade subjetiva do empregador para com a empregada grávida.

2 HISTÓRICO DA ESTABILIDADE

Para Sérgio Martins Pinto, a estabilidade nasceu no art. 149 da Constituição de 1824: “os oficiais do Exército e Armadas não podem ser privados de suas Patentes, senão por Sentença proferida em Juízo competente” (PINTO, 2018, p. 652) que remetia o serviço público. Através da lei de 11 de agosto de 1827, tal direito foi estendido aos membros do magistério.

A Constituição do ano de 1891 modificou a orientação anterior em seu Art. 76: “os oficiais do Exército e da Armada só perderão suas patentes por condenação em mais de dois anos de prisão, passada em julgado nos tribunais competentes” (PINTO, 2018, p. 652). Com a criação do art. 57 da mesma Constituição, os juízes poderiam perder o cargo somente por sentença judicial dando aos juízes federais a sua vitaliciedade.

Passados dois anos, a Lei nº 191-B foi dada aos empregados do fisco inseridos por concurso público a estabilidade.

Com a Lei nº 2.924/1915, proibiu-se a demissão dos servidores públicos que tivessem igual ou mais de 10 anos de serviço, tendo direito à estabilidade.

Para Alice Monteiro Barros, (BARROS, 2009, p. 972), “a estabilidade no emprego surgiu no Brasil em 1923, com a lei Elói Chaves”, ou seja, o Decreto nº 4.682, de 24.01.1923 foi a primeira norma que inseriu a estabilidade no setor privado. Este é acompanhado por um marco histórico, iniciado pelo deputado federal Eloy Chaves que se conscientizou da necessidade aos empregados mais velhos que deveriam ser amparados pela Previdência Social. Na época, Eloy era representante eleito da numerosa categoria dos ferroviários, e criou a estabilidade para os ferroviários por meio do art. 42:

Depois de 10 anos de serviço efetivos, o empregado das empresas a que se refere a presente lei só poderá ser demitido no caso de falta grave constatado em inquérito administrativo, presidido por um engenheiro da Inspetoria e Fiscalização das Estradas de Ferro.

Depois deste marco histórico, a estabilidade foi estendida a outras categorias, como as empresas de navegação marítima ou fluvial, como as portuárias, como os empregados de empresas de transportes urbanos, luz, força, telefone, telégrafos, portos, água, esgoto os mineiros e os empregados da indústria

e comércio que ainda não tinham benefícios concedidos, conforme o art. 10 da lei nº 62, de 05.06.1935 dizia que:

Os empregados que ainda não gozarem da estabilidade que as leis sobre os institutos de aposentadoria e pensões tem criado, deis de que contém 10 anos de serviço efetivo no mesmo estabelecimento, nos termos desta lei, só poderão ser demitidos por motivos devidamente comprovados de falta grave, desobediência, indisciplina ou causa de força maior, nos termos do art. 5.

Outro fato que a mesma lei gerou foi a desvinculação da estabilidade da legislação previdenciária da qual surgiu.

Constituição de 1937 em seu art. 137, alínea f, esclarecia que o trabalhador contínuo de empresas, que encerrasse as suas relações de trabalho, no caso em que o trabalhador não deu motivo algum, em que não lhe é garantida a estabilidade no emprego, é de direito deste ser indenizado proporcionalmente dos anos de serviço.

Já no ano de 1943, surgiu a CLT, disciplinando sobre a estabilidade nos arts. 492 a 500. O art. 492 da CLT diz que todo empregado que completa 10 anos na empresa não pode ser dispensado, como exceção por falta grave, a qual deve ser comprovada por Inquérito judicial em sua apuração, ou por força maior legitimamente comprovada.

A Constituição de 1946 reconhecia a estabilidade em seu art. 157, inciso XII, tanto em empresas quanto na exploração rural e defende-se que a indenização do trabalhador despedido seja nas situações em que a lei define.

A Constituição de 1967 possuía um sistema alternativo entre fundo de garantia ou estabilidade, sendo que o trabalhador poderia optar por indenização quando fosse despedido ou fundo de garantia equivalente.

Com a chegada da Constituição de 1988, esse sistema foi alterado e extinguiu-se a estabilidade e a alternativa idade que existiam com o fundo de garantia, estabelecendo no art. 7º inciso I: “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Porém, isso não impede que o estabelecimento da estabilidade por meio de outra legislação ordinária ou também por meio de legislação complementar, poderá ter despedida arbitrária ou sem justa causa.

O direito adquirido dos trabalhadores da estabilidade do emprego já tida na Constituição de 1988 foi reforçado pela criação da Lei nº 7.839/1989 no art. 12 e contido em outro dispositivo, que aborda o FGTS atual, ou seja, o art. 14 da lei nº 8.036/90, fazendo a mesma ressalva.

Por fim, a súmula 26 do TST presume a estabilidade da demissão, sem justa causa, do empregado que atingisse nove anos de serviço na empresa, pois este estará próximo aos 10 anos. No entanto, esta súmula foi cancelada pela Resolução nº 121/2003 do TST.

3 CONCEITO E DENOMINAÇÃO DA ESTABILIDADE

A palavra estabilidade tem origens do latim - *tatis*, *stabilitas*, de *stabilire*, significando firmeza, segurança e solidez.

Vólia Bonfim Cassar entende também que:

[...] o conceito de estabilidade refere-se à delimitação ou atenuação o direito potestativo que tem o empregador, bem como o direito do trabalhador em continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que não tenha o empregado praticado alguma falta grave ou que não tenha ocorrido por motivo de força maior. Geralmente está estabilidade são por razões biológicas como no caso do empregado acidentado, da estabilidade gestante. Ainda no caso do operário que desenvolve atividade oposta ao interesse do empregador, como dirigente sindical ou membro da CIPA entre outros previstos em lei. (CASSAR, 2008, p. 1177-1214).

Embora haja legislação que dá o direito à estabilidade, ela não é absoluta devido à demissão por justa causa ou motivo de força maior ou ainda devido outras causas previstas em lei que podem encerrar o contrato de trabalho.

Há dois tipos de estabilidade, a econômica e a jurídica. Entretanto, é interessante falar somente da estabilidade jurídica, que trata sobre a impossibilidade de dispensa do empregado, exceto nas hipóteses que a lei demonstra, tendo como norte, o princípio da continuidade do contrato de trabalho.

Esta estabilidade pode ser gerada do próprio contrato entre o empregado e o empregador, se as partes assim concordarem ou em norma coletiva do regulamento de empresa. Gera-se aqui, o direito de o empregado continuar no emprego, mesmo

que contrarie a vontade de seu empregador, desde que não haja causa objetiva para ser dispensado.

A estabilidade implica garantia de emprego, mas pode ser temporário dependendo da situação que deseja proteger, como a empregada no período de gestação desde que seja gravidez confirmada, durando até cinco meses após o parto.

Resende (RESENDE, 2015, p. 1141-1142) afirma, em sua doutrina, que a real estabilidade no direito brasileiro atualmente só existe para os servidores públicos como demonstra o art. 41 da Constituição Federal (CF): “Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”.

O que existe em inúmeras hipóteses na previsão legal é, na verdade, as garantias de emprego, que são também denominadas erroneamente de estabilidades provisórias, uma vez que a estabilidade quer dizer que é permanente e a garantia de emprego quer dizer que é provisório.

Forma-se assim, a estabilidade provisória devido a diferença técnica das palavras ditas, tornando a expressão estabilidade provisória incorreta além de soar de forma paradoxal. Porém, é normal no cotidiano trabalhista a expressão estabilidade provisória pela sua consagração no meio jurídico.

4 CLASSIFICAÇÃO DA ESTABILIDADE

Quanto à classificação da estabilidade, não há unanimidade doutrinária.

Segundo Sérgio Martins Pinto, a estabilidade se classifica em três tipos diferentes. A primeira é a constitucional, é a estabilidade da grávida, do cipeiro e do dirigente sindical. A segunda é a legal, sendo prevista na legislação ordinária. E a terceira é a contratual, prevista no regulamento de empresa, nas convenções ou acordos coletivos e também, previstos no contrato de trabalho (PINTO, 2018, p. 654-655).

Há também outra maneira de classificar a estabilidade: estabilidade absoluta ou própria e estabilidade relativa ou imprópria.

A estabilidade absoluta é quando o empregado não pode ser dispensado pelo empregador, sob a penalidade de o empregador ter que fazer a reintegração do

empregado, ou também tem a hipótese de converter a reintegração do empregado para indenização em dobro, para empregador que é pessoa física e desde que seja desaconselhável reintegrar o empregado devido ao grau de incompatibilidade que gera o dissídio de acordo com o art. 496 e 497 da CLT:

Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

Art. 497 - Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

Salvo se a hipótese se enquadrar nas exceções trazidas pela lei. A estabilidade absoluta acontece nos casos em que o empregado trabalha no mesmo local com igual ou superior a 10 anos e este não teria optado pelo FGTS.

Na estabilidade relativa ou imprópria é permitida a dispensa do empregado, mas é necessário realizar o pagamento de indenização conforme a lei redige. A estabilidade relativa significa verdadeiramente a garantia do emprego por um tempo determinado, podendo até mesmo em certas hipóteses não ter a reintegração. O empregado não pode ser dispensado por certo período de tempo no caso do dirigente sindical, do cipeiro, do acidentado e da gestante.

Porém, segundo Resende (RESENDE, 2015, p. 1143), a estabilidade pode ser definitiva, quando para a garantia de emprego não há prazo determinado (servidores públicos, estável decenal, etc.) e provisório quando a garantia de emprego só tem validade até o prazo estipulado na previsão legal (cipeiro, acidentado, dirigente sindical, gestante, etc.).

Também pode ser classificado como absoluta, quando a demissão só será feita em razão de justa causa e como estabilidade relativa, onde o empregado só não será dispensado arbitrariamente, mas poderá ser dispensado se for enquadrado no art. 165 CLT ou no caso de aprendiz se for enquadrado no art. 433 CLT:

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;

II – falta disciplinar grave;

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou

IV – a pedido do aprendiz.

Por fim, o último modo de classificação de Ricardo Resende é a estabilidade pessoal, a qual é adquirida por uma circunstância pessoal do empregado, como o caso da gestante e do acidentado, ou também, a estabilidade pode ser altruísta, quando o empregado visa representar terceiros, como no caso do dirigente sindical e do cipeiro.

5 DA TEORIA DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUBJETIVA TEORIA OBJETIVA

5.1 TEORIA OBJETIVA

Tanto a teoria da responsabilidade objetiva quanto a teoria da responsabilidade subjetiva adentram no âmbito do direito civil.

Carlos Roberto Gonçalves, em seu livro *Direito Civil Parte Geral*, escreve que a letra da Lei impõe, para determinadas pessoas e em certas situações, que o dano deve ser reparado mesmo sem culpa porque a culpa nesse caso é prescindida, satisfazendo-se somente com o nexo de causalidade e o dano gerado.

Esta teoria, dita objetiva ou do risco, tem como postulado que todo o dano é indenizável e deve ser reparado por quem a ele se liga por um nexo de causalidade, independente de culpa.

A teoria da responsabilidade objetiva tem como uma das justificas a teoria do risco, sendo esta, a que menciona que quem realiza alguma atividade acaba criando para terceiros, risco de haver um dano (GONÇALVES, 2015, p.503).

A teoria da responsabilidade objetiva, como demonstrado, tem origem no direito civil brasileiro, mas é aplicada em diversas áreas do direito, inclusive no

direito do trabalho que versa sobre a responsabilidade do empregador para com o empregado.

Ao discorrer sobre a estabilidade gravídica, é certo dizer que a mulher grávida que está empregada tem direito de obter a estabilidade gravídica de seu empregador, conforme o voto do Relator Ministro Godinho Delgado:

Empregada gestante. Estabilidade condicionada à comunicação da gravidez ao empregador. Princípio da adequação setorial negociada. Limites jurídicos. Constituição Federal. Arts. 6º, 7º, XVIII, 226, 227 e 10, II, b, do ADCT. A garantia de emprego da gestante encontra amparo não só no art. 10, II, b, do ADCT, mas também em toda a normatização constitucional voltada para a proteção da maternidade (arts. 6º e 7º, XVIII), da família (art. 226), da criança e do adolescente (227) e todos os demais dispositivos dirigidos à proteção da saúde pública. Por isso, não pode ser homologada disposição negocial que limita direito revestido de indisponibilidade absoluta, garantido na Constituição Federal (art. 10, II, b, do ADCT). A jurisprudência desta Corte, a propósito, já se pacificou no sentido de que a referida vedação constitucional decorre do fato objetivo da confirmação da gravidez na vigência do contrato de trabalho, caso em que o direito da obreira à estabilidade provisória prescinde do conhecimento prévio do seu estado gestacional pelo empregador no momento da rescisão contratual (Súmula nº 244, I, do TST). Saliente-se, ainda, que as disposições do art. 10, II, b, do ADCT são plenamente válidas, inclusive na hipótese de a concepção ocorrer durante o prazo do aviso prévio, ou seja, no curso do contrato de trabalho, já que o aviso prévio não o extingue, mas apenas firma o prazo para sua terminação (inteligência do art. 489, ab initio, da CLT). (TST – RO 337100-65.2009.5.04.0000 – SDC – Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado – DJe 17.08.2012).

Assim defende o Tribunal Superior do Trabalho a teoria da responsabilidade objetiva do empregador.

5.2 TEORIA SUBJETIVA

A teoria da responsabilidade subjetiva, também conhecida como teoria da culpa, estima-se que a culpa seja o pilar da responsabilidade subjetiva, pois, se não há culpa, não há de se falar em responsabilidade.

Segundo Gonçalves (GONÇALVES, 2015, p. 502-503) “a prova da culpa (em seu sentido lato, abrangendo o dolo ou a culpa em seu sentido estrito) passa a ser pressuposto necessário do dano indenizável”.

Embora seja matéria do direito civil, a teoria da responsabilidade subjetiva pode ser utilizada no âmbito do direito do trabalho com relação a responsabilidade do empregador para com a empregada gestante que pediu demissão ou que foi demitida, sem que o empregador tenha sido comunicado sobre o estado gravídico, dando início a problemática presente

6 A GESTANTE E SUA PROBLEMÁTICA

É notório dizer que a gravidez não é doença, logo, a gestante não pode ser tratada nem como doente e nem como incapaz tanto que o Brasil aprovou a Convenção nº 103 da OIT do ano de 1952, como o Decreto Legislativo nº 20, de 30.04.65, estabelecendo que é proibido dispensar a empregada durante sua licença-maternidade e também no prolongamento.

A garantia do emprego da gestante possui algumas justificativas: pela discriminação que ocorre neste período de gestação, por ser uma questão social e também pela proteção que a mãe deve dar ao nascituro, tendo direito a ter um emprego com o fim de cuidar da criança em seus primeiros meses de vida.

Segundo Vólia (VÓLIA, 2008, p. 1145), a estabilidade da gestante é pessoal, ou seja, é personalíssima, pois foi adquirida em função da sua condição especial.

A legislação atual sobre a estabilidade gravídica discorre:

art. 10, II, do ADCT da Constituição, em sua alínea “b” estabelece estabilidade provisória à “empregada gestante, desde que sua confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”. Aqui também se fala em vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa.

A súmula 244 TST complementa:

I - O desconhecimento do Estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se está se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade;

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.

Martins expõe em sua doutrina que:

A teoria da responsabilidade objetiva considera que o importante é a confirmação da gravidez para a própria empregada não para o empregador. A garantia de emprego independente da comprovação da gravidez perante o empregador, mas da sua confirmação, sendo responsabilidade objetiva do empregador, que visa garantir o nascituro [...] (MARTINS, 2018, p.675).

Já na teoria subjetiva, entende-se que a empregada deverá comprovar seu estado gravídico diante do empregador. Portanto, a trabalhadora necessita apresentar atestado médico ou pode ser exame laboratorial, sendo estes considerados meios formais transmitidos por escrito para dar ciência ao empregador da gravidez, do contrário, não há como este saber da gravidez da trabalhadora. E somente a partir da ciência da gravidez do empregador que se dará a estabilidade gravídica e assim a empregada estará protegida.

Nos casos em que a própria empregada desconhece a gravidez e recebeu a dispensa do empregador, não há a menor possibilidade de conhecimento da gravidez por parte do empregador, sendo ilógico o pedido da estabilidade gravídica aqui. Sobre isso, explica Martins:

[...] Não se pode imputar a alguém uma consequência a quem não deu causa. Na data da dispensa não havia qualquer óbice à dispensa da trabalhadora, pois naquele momento não estava comprovada a gravidez ou era impossível contratá-la. Logo não houve dispensa arbitrária com o objetivo de obstar o direito à garantia de emprego da gestante (MARTINS, 2018, p.676).

A falta de comunicação ao empregador do estado gravídico por parte da empregada pode conter más intenções configurando caso de má-fé, ou seja, a empregada, sabendo que está grávida, faz de tudo para ser demitida ou, quando recebe a dispensa do empregador, não conta ao empregador que está grávida e assim ajuíza ação de reclamatória trabalhista para receber a estabilidade gravídica cumulado com indenizações pela inobservância da responsabilidade objetiva do empregador da estabilidade gravídica e dano moral.

Sobre a má-fé no processo trabalhista, tem-se como parâmetro a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 793-A - Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

Art. 793-B - Considera-se litigante de má-fé aquele que:

II - alterar a verdade dos fatos;

III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal.

Isso demonstra que diante da não comunicação ao empregador do estado gravídico, que as decisões do STF são inferiores quando se trata de casos de má-fé por parte da empregada.

Além do mais, usando um raciocínio puramente lógico, há de se analisar que o número de ações trabalhistas com o passar dos anos tem aumentado e interfere indiretamente na economia, pois, força as empresas brasileiras a separar certa quantia de dinheiro para essas ações e para que a empresa continue no mercado de trabalho, esta repassa uma porcentagem do valor gasto nas ações para seu consumidor através de seu produto final, incluindo ações de reclusat6ria trabalhistas cujo o teor 6 a estabilidade gravídica.

7 CONCLUSÃO

Conclui-se, através do histórico, do conceito, da denominação da estabilidade e das teorias da responsabilidade objetiva e subjetiva, que a gestação da trabalhadora não é uma doença, portanto, ela não pode ser tratada como doente. Há sim certa vulnerabilidade da trabalhadora devido a gravidez não permitir que esta arrume outro emprego com facilidade pelo fato de que logo terá que tirar um tempo para cuidar do recém-nascido. É uma garantia da gestante a permanência do emprego nestas condições em que se encontra, mas nem por isso é que deve ser admitida a responsabilidade objetiva do empregador em qualquer situação.

Diante do que foi exposto, a teoria da responsabilidade subjetiva é mais adequada para a problemática da gestante e seu empregador motivado pela não comunicação da gravidez para o segundo, ou por desconhecer sua própria gravidez ou que sabe de sua gravidez, porém, age de má-fé.

A estabilidade gravídica e a desnecessidade da não comunicação ao empregador são de extrema importância, pois mostra-se outra ótica da problemática desta estabilidade, levando em consideração de que o STF deve rever o seu posicionamento para que não ocorra injustiça e que não seja prejudicial como um todo para o setor empresarial brasileiro.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa de 1988**. Disponível em :< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acessado em: 27 de Outubro de 2018.

_____. **Constituição de 1891**. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1824-1899/constituicao-35081-24-fevereiro-1891-532699-publicacaooriginal-15017-pl.html>>. Acessado em: 27 de Outubro de 2018.

_____. **Constituição de 1946**. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1940-1949/constituicao-1946-18-julho-1946-365199-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acessado em: 27 de Outubro de 2018.

_____. **Constituição de 1967**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acessado em: 27 de Outubro de 2018.

_____. **Decreto Nº 4.682**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm>. Acessado em: 27 de Outubro de 2018.

_____. **Decreto-Lei n.º 5.452 de 1943**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 27 de Outubro de 2018.

_____. **Decreto-Lei Nº 5.452**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 27 de Outubro de 2018.

_____. **Lei nº 62 De 1966**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0062.htm>. Acessado em: 27 de Outubro de 2018.

_____. **Lei nº. 2.924 de 1915**. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1910-1919/lei-2924-5-janeiro-1915-574326-publicacaooriginal-97490-pl.html>>. Acessado em: 27 de Outubro de 2018.

_____. **Lei nº. 7.839 de 1989**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7839.htm>. Acessado em: 27 de Outubro de 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2008.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho** 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

DELGADO, Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

ELIAS, Jorge Henrique. **A evolução da proteção constitucional à maternidade e o direito à estabilidade gestacional mesmo quando a gravidez se der durante o aviso prévio**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/evolu%C3%A7%C3%A3o-da-prote%C3%A7%C3%A3o-constitucional-%C3%A0-maternidade-e-o-direito-%C3%A0-estabilidade-gestacional-me>>. Acessado em 27 de Outubro de 2018.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Parte Geral**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

PINTO, Sérgio Martins. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Método, 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas do TST**. Disponível em : <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acessado em: 27 de Outubro de 2018.