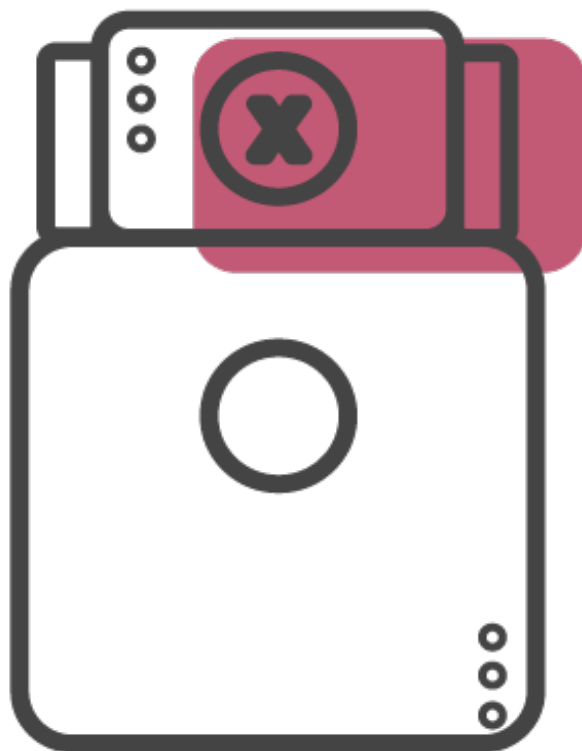


# ESTABILIDADES TRABALHISTAS



# ÍNDICE

<b>1. DEFINIÇÃO.....</b>	<b>3</b>
Introdução.....	3
Conceito.....	3
<b>2. ESTABILIDADE POR TEMPO DE SERVIÇO E FGTS.....</b>	<b>5</b>
Previsão Normativa.....	5
Incompatibilidade com FGTS.....	5
<b>3. DIRIGENTE SINDICAL.....</b>	<b>6</b>
Introdução.....	6
Previsão Normativa.....	6
Aspectos da estabilidade.....	6
Comprovação de Falta Grave.....	8
Sindicato não registrado.....	9
<b>4. GESTANTES.....</b>	<b>10</b>
Introdução.....	10
Prazo e Condições da Estabilidade.....	11
Entendimentos do TST.....	12
Outros Aspectos Importantes.....	13
<b>5. MEMBRO DA CIPA.....</b>	<b>15</b>
Introdução.....	15
Composição da CIPA.....	15
Regras de Estabilidade.....	16
<b>6. EMPREGADO ACIDENTADO.....</b>	<b>17</b>
O que é considerado acidente?.....	17
Regras de Estabilidade.....	18
<b>7. MEMBRO DA CCP E REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS.....</b>	<b>20</b>
Comissão de Conciliação Prévia (CCP).....	20

Representante dos Empregados..... 20

**8. OUTRAS MODALIDADES ..... 22**

Conselho Nacional da Previdência Social e Conselho Curador do FGTS..... 22

Empregados eleitos diretores de cooperativas..... 22

# 1. Definição

## Introdução

A estabilidade trabalhista é um dos temas mais interessantes dentro do Direito do Trabalho, sendo de grande relevância para a prática jurídica e para os estudos direcionados a concursos - é comum encontrar questões sobre estabilidade nas mais diversas provas.

Tendo isso em mente, é importante entender que a estabilidade trabalhista é uma exceção à lógica do Direito do Trabalho: via de regra, o empregador pode dispensar o empregado sem motivação específica, é um direito potestativo. A Constituição Federal e a CLT trazem proteção ao trabalhador em caso de dispensa sem justa causa (indenização de 40% do FGTS), mas não há impedimento para que isso aconteça.

CF/88

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

**CLT**

**Art. 477.** Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

## Conceito

A estabilidade trabalhista, então, é o direito conquistado pelo empregado de não ser dispensado arbitrariamente - só é desligado em hipótese de justa causa. Por sua vez, as estabilidades provisórias são as garantias do emprego enquanto existir situação excepcional do empregado - gestação, acidente de trabalho, entre outras.

A ideia é evitar que uma situação de maior vulnerabilidade seja agravada pela dispensa arbitrária ou, ainda, vedar um comportamento do empregador que viole a estrutura sindical e os órgãos de trabalhadores (sindicato, CIPA, etc.).

Em caso de violação desse direito de estabilidade, o empregado pode ser reintegrado ao cargo pelo período de estabilidade ou receber o salário relativo ao período de estabilidade que já foi exaurido. Por exemplo, se o empregado já está naquela situação que lhe confere estabilidade há 5 meses e é dispensado sem justa causa, o empregado deve reintegrá-lo à empresa até completar os 12 meses de estabilidade ou, tendo decorrido os 12 meses sem a reintegração, pagar o equivalente à 7 meses de salário (12 totais, menos os 5 já recebidos).

Dentro do mesmo tema, a súmula 396 do TST se mostra relevante:

### **Súmula 396 TST**

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO "EXTRA PETITA" (conversão das Orientações Jurisprudenciais n°s 106 e 116 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego.

II - Não há nulidade por julgamento "extra petita" da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT.

Por fim, vale ressaltar que um contrato individual ou um regulamento empresarial pode prever outros tipos de estabilidades que sejam compatíveis com a legislação vigente.

**OPS....**

Você está sem permissão para ver o conteúdo integral deste ebook.

Que tal assinar um dos nossos planos?

**VER TODOS OS PLANOS**

# Estabilidades Trabalhistas



[www.trilhante.com.br](http://www.trilhante.com.br)

