

ESTABILIDADES TRABALHISTAS



ÍNDICE

1. ORIGENS E DEFINIÇÕES	4
2. CLASSIFICAÇÃO	6
Estabilidade Absoluta ou definitiva:.....	6
Estabilidade Relativa, Provisória ou Temporária	6
3. GESTANTE.....	8
A Recusa à Reintegração ao Emprego	10
Propositura da Reclamação Trabalhista.....	10
Gestante x Mãe Adotante	11
Quadro Sinóptico	11
4. ACIDENTADO	14
Quadro Sinóptico	16
5. DIRIGENTE SINDICAL	19
Prazo da estabilidade	20
Como se extingue o contrato de trabalho do dirigente sindical.....	21
Quadro Sinóptico	21
6. REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS.....	24
Prazo da Estabilidade.....	24
Empregados inelegíveis.....	24
Quadro sinóptico	25
7. CIPEIRO	27
Prazo da estabilidade	28
Perda da Estabilidade.....	28
Quadro Sinóptico	28
8. MENOR APRENDIZ	31
9. SERVIÇO MILITAR.....	34

10. OUTRAS MODALIDADES DE ESTABILIDADE..... 36

Empregado em vias de aposentadoria..... 36

Empregado Transferido..... 36

The background features a repeating pattern of white line-art icons within hexagonal frames. The icons include a classical building, a judge in robes, a scale of justice, a handshake, a gavel, a shield, a briefcase, a person at a desk, and a group of people at a table. The text '1' is centered in the middle of the page.

1

ORIGENS E DEFINIÇÕES

1. Origens e Definições

As estabilidades trabalhistas, popularmente denominadas *estabilidade provisórias*, conferem ao empregado, em virtude de uma circunstância de caráter **pessoal**, uma vantagem jurídica que resguarda de forma temporária a manutenção do vínculo empregatício.

O reconhecimento destas circunstâncias pessoais que demandam maior tutela decorre dos princípios do Direito do Trabalho, especialmente o *Princípio da Continuidade da Relação de Emprego* e o *Princípio da Proteção ao Empregado*.

Verificam-se, assim, situações de maior vulnerabilidade do empregado (ou de seus dependentes, como no caso da estabilidade conferida à gestante) que demandam maior proteção da manutenção de seu vínculo empregatício contra dispensas arbitrárias ou abusivas por parte do empregador.

Deste modo, durante a vigência da estabilidade, há o impedimento de o empregador dispensar sem justo motivo o seu empregado.

Este impedimento não é absoluto, visto que a estabilidade confere proteção contra a dispensa **arbitrária**, subsistindo a possibilidade de dispensa por justa causa, conforme os requisitos de cada caso.

Também é possível que o empregado peça demissão durante o período de estabilidade, mas, nestes casos, também em expressão da proteção do empregado, somente será permitido o pedido de demissão do trabalhador (detentor de garantia de emprego) diante de *assistência e homologação perante o sindicato da respectiva categoria profissional* e, se não o houver, *perante autoridade local competente do Ministério Público do trabalho* ou da *Justiça do Trabalho* (art. 500 da Consolidação das Leis do Trabalho). Isto se dá para evitar, por exemplo, que o patrão force seu empregado a pedir demissão afim de não lhe dever determinados encargos.

As estabilidades estão previstas na Constituição Federal, em Leis, em Convenções ou Acordos Coletivos, ou mesmo em contratos de trabalho em que haja previsão de impedimento da dispensa arbitrária conforme determinadas condições.

Quanto à sua vigência, as estabilidades podem ser classificadas conforme duas categorias:

The background features a repeating pattern of white line-art icons within hexagonal frames. The icons include a classical building, a person in a suit, a scale of justice, a handshake, a gavel, a shield, a briefcase, a person at a desk, and a group of people at a table.

2

CLASSIFICAÇÃO

2. Classificação

Quanto à sua vigência, as estabilidades podem ser classificadas conforme duas categorias:

Estabilidade Absoluta ou definitiva:

Trata-se dos casos em que a estabilidade não se estabelece por prazo ou termo determinados, de modo que o contrato de trabalho só poderá ser extinto conforme as hipóteses previstas em lei.

Um exemplo de estabilidade absoluta era a **Estabilidade Decenal**, prevista no art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecendo-se que o empregado que permanece por mais de 10 anos na empresa adquire uma estabilidade absoluta ou definitiva.

Lembrando-nos que a CLT data de 1º de maio de 1943, temos que a Lei nº 5.107/66 criou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, prevendo a possibilidade de que os empregados optassem pelo FGTS ou pela estabilidade decenal do art. 492 da CLT.

Contudo, a partir de 1988, a Constituição Federal estabeleceu a *obrigatoriedade do regime do FGTS* (agora regulado pela Lei nº 7.839/89), de modo que a estabilidade prevista no art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho tornou-se sem efeito.

Outros exemplos de estabilidade absoluta são conferidos a *servidores públicos*, e não são de competência da Justiça do Trabalho, mas da *Justiça Comum* Estadual ou Federal, conforme o órgão público em questão.

Estabilidade Relativa, Provisória ou Temporária

Trata-se da Estabilidade conferida por determinado período, uma vez verificadas determinadas condições pessoais que coloquem a relação de emprego em situação de maior vulnerabilidade.

Durante este período, o trabalhador tem seu emprego garantido, não podendo ser dispensado por vontade do empregador (dispensa arbitrária), *salvo por justa causa* (conforme os requisitos de cada caso) *ou por pedido de demissão*, desde que com assistência do respectivo sindicato ou, na falta deste, de autoridade competente do Ministério Público do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.

Há diversas hipóteses de estabilidades provisórias, sendo que as principais são as concedidas à gestante, ao empregado acidentado, ao dirigente sindical, ao *cipeiro* (trabalhador que faz parte da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA), ao empregado que presta serviço militar, ao empregado em vias de aposentadoria, ao empregado transferido e à comissão de representantes dos empregados (novidade trazida pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017).

The background features a repeating pattern of white line-art icons within hexagonal frames. The icons include: a classical building with columns, a person in a suit, a scale of justice, two hands shaking, a gavel, a shield, a person at a desk, and a group of three people. The text '3 GESTANTE' is centered in the middle of the page.

3 GESTANTE

3. Gestante

A estabilidade conferida à gestante é um caso de estabilidade determinada por lei constitucional, estando prevista no art. 10, II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, caput e § 1º, da Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966;

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.

Assim, a gestante tem protegida a relação de emprego **desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.**

Entende-se como “confirmação da gravidez” o momento da fecundação, confirmado eventualmente pelo exame de ultrassom. Não se trata, portanto, do momento em que a gestante ou o empregador tiveram conhecimento da gravidez – sequer é necessário que as partes tenham conhecimento do estado gravídico! Veremos melhor como isto funciona. Uma vez que a confirmação da gravidez (fecundação) tenha se dado durante o contrato de trabalho, então, considera-se devida a estabilidade provisória, a durar até cinco meses após o parto.

Isto porque este caso de estabilidade representa proteção à criança (ao nascituro), sendo que a garantia de emprego da gestante se dá em preocupação aos cuidados dela.

Desta compreensão, decorrem outras especificidades da estabilidade conferida à gestante, como a determinada pela [Lei Complementar nº 146/2014](#), segundo a qual se estende a estabilidade prevista para a gestante à pessoa que permanecer com a guarda da criança em caso de falecimento da mãe durante o período de 5 meses após o parto.

Também é importante reiterar que **não é necessária a ciência do empregador quanto à gravidez**. Sendo assim, se houver dispensa de boa-fé, sem o conhecimento do estado gravídico da empregada, é devida a indenização ou a reintegração ao emprego decorrentes da estabilidade.

Assim, é prudente aos empregadores solicitarem autorização da trabalhadora para que, junto dos exames demissionais, seja feito exame de gravidez – o que, contudo, pode perfeitamente ser recusado pela empregada, por se tratar de questão íntima atinente à sua integridade e privacidade.

Do mesmo modo, também não é necessário que a gestante tenha conhecimento de seu estado gravídico para que se reconheça a estabilidade. Mesmo que a ciência da gravidez ocorra após a dispensa, se a fecundação tiver ocorrido durante a vigência do contrato de trabalho – ou mesmo durante o aviso prévio, ainda que indenizado, considera-se perfeitamente existente a garantia do emprego à gestante iniciado no momento da fecundação até cinco meses após o parto, como especificamente prevê o art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Daí decorre o dever do patrão de indenizar a gestante e readmiti-la, se for o caso:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Ainda em relação à fecundação durante a vigência do aviso prévio, em regra, considera-se a estabilidade caso a gravidez tenha ocorrido durante os 30 dias obrigatórios para o aviso prévio. Contudo, vê-se evolução recente da jurisprudência para considerar também a estabilidade à gravidez ocorrida durante o período proporcional do aviso prévio.

Ainda em expressão de proteção à criança, também se confere estabilidade à gestante contratada por tempo determinado. Assim, mesmo que o contrato de trabalho tenha vigência limitada, desconsidera-se o limite anteriormente estabelecido para se firmar a garantia da relação de emprego desde o momento da gravidez (desde que ocorrida durante o contrato de trabalho) até 05 meses após o parto.

Por fim, vale a reprodução da Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho, sobre a estabilidade provisória conferida à gestante, que dispõe das condições de que acabamos de tratar:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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).

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.

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.

O principal aspecto da estabilidade provisória conferida à gestante, como vimos, é seu caráter de proteção à criança, o que nos leva a refletir sobre algumas situações práticas decorrentes desta modalidade de estabilidade.

Na hipótese do **natimorto**, há julgados tanto em sentido de reconhecer a manutenção da estabilidade da gestante por cinco meses após o parto quanto em sentido de entender encerrada a condição pessoal que dá causa à estabilidade.

Apesar destes entendimentos divergentes, o Tribunal Superior do Trabalho já julgou a questão, balizado pela compreensão de que a estabilidade estendida a 5 meses após o parto visa mesmo essencialmente à proteção da criança, condição que não subsiste no caso em que a criança nasce morta.

A Recusa à Reintegração ao Emprego

Outro entendimento jurisprudencial sobre os efeitos práticos da estabilidade também evidencia este fundamento de proteção da criança, instrumentalizado na relação de emprego.

A estabilidade provisória garante a proteção da relação de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Assim, em processos trabalhistas que demandem a indenização correspondente à estabilidade diante de uma dispensa arbitrária, é possível ao reclamado oferecer a reintegração ao emprego, como efeito da estabilidade.

Nesta hipótese, se a Reclamante se recusar à reintegração ao emprego, o entendimento jurisprudencial era de que a indenização era cabível apenas até o momento da proposta de reintegração. Contudo, hoje a concepção jurisprudencial é de que, mesmo se a gestante se recusar à reintegração, no caso de dispensa arbitrária ocorrida durante o período estável, será, sim, devida a indenização correspondente à estabilidade estendida até os 05 meses após o parto.

Propositura da Reclamação Trabalhista

Esta discussão nos leva também a outra reflexão de ordem processual: em que momento deve ser ajuizada a Reclamatória Trabalhista que discuta os efeitos da estabilidade provisória garantida à gestante?

Neste caso, o ajuizamento da Reclamação Trabalhista segue as regras gerais de prescrição previstas na Constituição Federal, e pode se dar a qualquer momento em dois anos contados da extinção do contrato de trabalho:

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

[...]

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Havia entendimento jurisprudencial de que a Reclamatória Trabalhista que discute a estabilidade deveria ser proposta ainda durante o período estabilitário, o que já foi superado. Hoje, o entendimento pacífico é consonante com a Constituição Federal, de modo que o prazo para a propositura da Reclamação atém-se apenas aos limites dos prazos prescricionais.

Gestante x Mãe Adotante

Ainda que consideremos o escopo de proteção à criança da estabilidade conferida à gestante, este caso exige especificamente a condição pessoal da confirmação da gravidez durante a vigência do contrato de trabalho, estendendo-se a estabilidade até 05 meses após o parto.

Por esta determinação específica, não é possível conferir as mesmas garantias à mãe adotante, uma vez que falta a condição essencial da confirmação da gravidez.

De qualquer modo, a mãe adotante - e, especialmente, a criança - permanece resguardada pela licença maternidade, conferida por **120 dias**. Durante o período da licença maternidade, o contrato de trabalho é suspenso e a trabalhadora não pode ser dispensada, sendo este o modo mais adequado de considerar a garantia de sua relação de emprego - que não se confunde com a estabilidade conferida à gestante.

Quadro Sinóptico

A partir destas discussões, podemos entender a estabilidade provisória conferida à gestante pelos seguintes aspectos:

Estabilidade da gestante

Requisitos

Confirmação da gravidez (fecundação havida durante a vigência do contrato de trabalho).

Período de proteção
da relação de em-
prego

A partir da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Aspectos especiais

- Aplicável também a contratos de trabalho por tempo determinado;
- Considera-se o período de aviso prévio como de vigência do contrato de trabalho para o reconhecimento da estabilidade;
- O único requisito é a existência fática do estado gravídico da empregada: não é necessária a ciência do empregador e tampouco da própria gestante para que exista o direito à estabilidade.

The background features a repeating pattern of white line-art icons inside hexagonal shapes. The icons include a classical building, a person in a suit, a scale of justice, a handshake, a gavel, a shield, a briefcase, a person at a desk, and a group of people at a table. The text '4' is centered in a large, bold, white font.

4

ACIDENTADO

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

