

**FACER – FACULDADES – UNIDADE RUBIATABA  
CURSO DE DIREITO**

**EFEITOS DA ESTABILIDADE NOS CONTRATOS DE  
TRABALHO**

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Marilda Ferreira Machado Leal  
Orientando: Gustavo Natan da Silva

**RUBIATABA-GO  
2014**

FACER – FACULDADES – UNIDADE RUBIATABA  
CURSO DE DIREITO



Gustavo Natan da Silva

EFEITOS DA ESTABILIDADE NOS CONTRATOS DE  
TRABALHO

Monografia Jurídica apresentada no Curso de Direito da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – FACER – sob a orientação da Professora –Marilda Leal, Especialista em Direito Público, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

De acordo

\_\_\_\_\_  
Professora orientadora.

5-05147/1

Tombo n°:	20474
Classif:	
Ex:	1
Origem:	d
Data:	25-05-15

RUBIATABA-GO  
2014

# FOLHA DE APROVAÇÃO

**Gustavo Natan da Silva**

**Efeitos da Estabilidade nos Contratos de Trabalho**

COMISSÃO JULGADORA

MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM DIREITO PELA  
FACER – FACULDADES – UNIDADE DE RUBIATABA

RESULTADO: \_\_\_\_\_

Orientadora: \_\_\_\_\_

Prof. Esp. Marilda F. Machado Leal

1º Examinador: \_\_\_\_\_

Prof. Esp. Leidiane de Moraes e Silva

2ª Examinadora: \_\_\_\_\_

Profª. Esp. Luiz Fernando Alves Chaves

**RUBIATABA**

**2014**

Agradeço a Deus, pela saúde e paz proporcionada a cada dia da minha vida, pelas oportunidades que me trilharam, por ter concedido mais esta conquista, imensuravelmente obrigado Senhor.

Ao meu melhor amigo, meu papai, Lusmar José da Silva, que em toda minha vida esteve do meu lado, incentivando, aconselhando e demonstrando o melhor caminho.

Aos colegas e professores de classe pelo conhecimento reciprocamente adquirido.

A minha orientadora, professora Marilda Leal, pelas explicações, contribuições não só no presente trabalho, mas em outras conquistas.

Dedico aos meus pais, Vânia Moreira de Carvalho Silva, que me incentivou a iniciar os estudos, me fez enxergar o verdadeiro caminho e Lusmar José da Silva, por ser o principal responsável pela pessoa que me encontro hoje.

*“Os covardes nunca tentaram. Os fracos ficaram no meio do caminho. E somente os fortes venceram”. (Autor desconhecido).*

## LISTA DE ABREVIATURAS/SÍMBOLOS

Art. – artigo

EC – Emenda Constitucional

Nº – número

§ – parágrafo

P. – página

Rel. – relator

Vol. – volume

## LISTA DE SIGLAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias  
CCP – Comissão de Conciliação Prévia  
CF – Constituição Federal  
CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes  
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho  
CNPS – Conselho Nacional de Política Salarial  
CODEFAT – Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador  
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social  
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
OJ – Orientação Jurisprudencial  
STF – Supremo Tribunal Federal  
TRT – Tribunal Regional do Trabalho  
TST – Tribunal Superior do Trabalho

## RESUMO

O presente trabalho monográfico, objetiva explicar a evolução do instituto da estabilidade e seus efeitos nos contratos de trabalho, além destes, no Direito do Trabalho e na sociedade. De maneira aclaradora ao tema, serão objetos de pesquisas, sites e artigos dispostos na internet, bem como doutrinas e revistas jurídicas e em principal, o entendimento do TST expresso em súmulas e orientações jurisprudenciais e a legislação pertinente ao Direito do Trabalho. Trata-se de instituto muito importante, no qual, ocorrem muitas mudanças significativas, proporcionadoras do equilíbrio nos contratos de trabalho. As garantias de emprego desenvolveram-se por meio de raízes da estabilidade decenal e do FGTS instituído pela Lei nº 5.107 de 13 de setembro de 1966, ou seja, estes dois institutos retrocitados juntamente com fatos sociais da época, foram os percussores das garantias de emprego. Por outro lado, há muitas controvérsias sobre a aplicação das garantias de emprego, o trabalho em tela relaciona as garantias de emprego com os demais institutos dos contratos de trabalho e analisa minuciosamente o momento que as estas devem ou não, serem aplicadas.

**Palavras-chave:** Estabilidade. Garantias de Emprego. FGTS. Contratos de Trabalho. Direito do Trabalho.

## ABSTRACT

This monographic work, objectively explain the evolution of the institute stability and the effects on the employment contract, besides, its effects on labor law and society. So aclaradora the theme will be objects of research, websites and articles arranged in the internet as well as doctrines and legal journals and main, the understanding of the TST expressed in overviews and jurisprudential guidelines and relevant legislation to the Labour Law. It is very important institute, which occur many significant changes, proporcionadoras balance in employment contracts. The employment guarantees have been developed through roots of ten-year stability and FGTS established by Law No. 5107 of September 13, 1966, that is, these two retrocitados institutes along with social facts at the time, were the precursors of employment guarantees . On the other hand, there are many controversies on the implementation of employment guarantees, work on screen lists the employment guarantees with other institutes of employment contracts and analyzes minunciosamente the moment that the guarantees should or should not, be applied.

**Keywords:** Stability. Job guarantees. FGTS. Work contracts. Labor Law.

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	13
2	A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO .....	15
2.1	Evolução do Direito Trabalhista no Mundo.....	15
2.2	Evolução do Direito Trabalhista no Brasil.....	17
2.3	Direito do Trabalho .....	20
2.4	Contrato de Trabalho .....	21
2.5	Tipos de Contrato de Trabalho.....	24
2.5.1	Contrato de Trabalho Por Prazo Indeterminado .....	24
2.5.2	Contrato de Trabalho Por Prazo Determinado .....	24
2.5.2.1	Contrato Por Obra Certa .....	26
2.5.2.2	Contrato de Safra .....	26
2.5.2.3	Contrato de Experiência.....	26
2.5.2.4	Contrato de Tempo Parcial .....	27
3	ESTABILIDADE E GARANTIA DE EMPREGO.....	28
3.1	Conceito de Estabilidade.....	28
3.2	Estabilidade Decenal e o FGTS .....	29
3.3	Princípios Gerais da Estabilidade .....	31
3.3.1	O Princípio da Dignidade Humana .....	31
3.3.2	O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego .....	32
3.4	Tipos de Estabilidade (Definitiva e Provisória – Garantia de Emprego).....	32
4	TIPOS DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA .....	36
4.1	Gestante .....	36
4.2	Representantes dos Trabalhadores na CIPA (Comissão de Interna de Prevenção de Acidentes).....	39
4.3	Dirigente Sindical.....	41
4.4	Empregado Acidentado (Acidente de Trabalho).....	44
4.5	Representantes dos Trabalhadores no CNPS (Conselho Nacional de Previdência Social) .....	46
4.6	Representantes dos Trabalhadores no CODEFAT (Conselho Curador do FGTS) .....	47
4.7	Empregados Eleitos Diretores de Sociedades Cooperativas.....	47

4.8	Empregados Eleitos Membro da CCP (Comissão de Conciliação Prévia).....	49
5	PARTICULARIDADES DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA NOS CONTRATOS DE TRABALHO .....	51
5.1	Contrato Por Tempo Determinado .....	51
5.2	Aviso Prévio.....	53
5.3	Reintegração.....	56
5.4	Extinção da Estabilidade e Ajuizamento da Ação Depois de Decorrido o Período .....	57
6	CONCLUSÃO .....	60
	REFERÊNCIAS .....	62

## 1 INTRODUÇÃO

Levando em conta as inúmeras inovações ocorridas na legislação trabalhista, e as consequências que seus efeitos produzem na sociedade brasileira, é grande a importância de analisar o instituto da estabilidade e seus efeitos nos contratos de trabalho. Dessa maneira, finalidade importante a ser esclarecida como problemática é a diferença entre estabilidade e garantia de emprego, haja vista ser matéria de grande discussão doutrinária, suas abrangências nos contratos de trabalho, se abarca a todas as categorias de trabalhadores, o momento em que devem ou não ser aplicadas.

O trabalho em tela objetiva, elucidar os fatos e circunstâncias que originaram e desenvolveram a estabilidade, demonstrar os reflexos da estabilidade nas relações empregatícias, sua evolução acompanhada com a do direito do trabalho, através de fatos sociais, princípios, edição de leis, súmulas, orientações jurisprudenciais e doutrinas, que foram vislumbrados no primeiro capítulo.

Houve no segundo capítulo, a exposição do conceito de estabilidade, que é a permanência no caso do trabalhador em seu emprego, seja na esfera privada, seja na pública. Seus princípios gerais, como a dignidade humana e o da continuidade da relação de emprego, noutra giro faz-se mister, descrever sobre a estabilidade decenal como marco inicial da estabilidade atual, criada para os ferroviários com edição do Decreto 4.682, de 24 de janeiro de 1923, e a posterior edição da Lei nº 5.107 de 13 de setembro de 1966, que instituiu o FGTS e suas consequências.

Vale mencionar, que no terceiro capítulo a presente obra examinou inúmeras modalidades de contratos de trabalho, explicando suas características, tais como contrato de safra, experiência, obra certa, por prazo indeterminado e a termo. Isso ocorre, pois, em cada tipo de contrato a estabilidade provisória tem seu efeito, a depender do cargo ou função e momento em que se encontra o empregado.

A estabilidade provisória encontra-se em inúmeras espécies, serão objeto de estudo; dirigente sindical, membros da comissão interna de prevenção de acidentes CIPA, empregada gestante, empregado vítima de acidente de trabalho, empregado membro do conselho nacional de previdência social CNPS, empregado membro do conselho curador do FGTS – CODEFAT, empregados eleitos diretores de sociedade cooperativas, membros da comissão de conciliação prévias, as quais serão analisadas sua aplicação, o que garantem e seu lapso temporal compreendido.

No último capítulo, explanou-se as particularidades da estabilidade nos contratos de trabalho e também suas influências na vida familiar e social do empregado, atente-se que é através do salário auferido pelo trabalho prestado ao empregador que o obreiro mantém sua família, honra seus compromissos assumidos, mantendo assim o equilíbrio econômico.

Neste mesmo capítulo, elucida-se a estabilidade provisória no emprego e o aviso prévio, pois devem ser analisados em duas vertentes, primeiro, se o aviso prévio é concedido no período da garantia de emprego, noutra linha se a estabilidade inicia-se durante o tempo de cumprimento do aviso prévio, haja vista se tratarem de circunstâncias diferentes. Findando o capítulo é crucial descrever a estabilidade e sua correlação com o instituto da reintegração, seus efeitos nos contratos de trabalho, pois estes decorrem da proteção daquele, ou seja, a reintegração deriva-se da dispensa arbitrária dos trabalhadores que fazem jus à algum tipo de estabilidade.

Na realização do presente trabalho utilizou-se diversas pesquisas bibliográficas, com compilação de materiais contidos em jornais, revistas, livros e textos eletrônicos da internet, incluindo a legislação pertinente. A pesquisa bibliográfica é a atividade de localização e consulta de fontes diversas de informações escritas, para coletar dados gerais ou específicos a respeito de um tema. No entendimento de Ruiz (2002 p.58): “Bibliografia é o conjunto dos livros escritos sobre determinado assunto, por autores conhecidos e identificados ou anônimos, pertencentes a correntes de pensamento diversas entre si, ao longo da evolução da humanidade”.

O método utilizado foi o Dedutivo, sua principal característica é obter uma conclusão a partir de determinadas premissas, ou seja, as conclusões seguem necessariamente as premissas e devem estar implícitas nelas. Dentre as espécies monográficas que podem ser utilizadas, neste trabalho monográfico utiliza-se, a compilação. Diante do assunto Marconi e Lakatos (2005, p. 48) elucidam que, “a compilação é a reunião do material contido em livros, revistas, publicações avulsas ou trabalhos mimeografados”.

Por fim, o trabalho foi descrito com a projeção de quatro capítulos, cada qual, com títulos pertinentes a estabilidade, dos quais ao final destes têm-se as considerações finais sobre o desenvolvimento, aplicações e importância do instituto da estabilidade, seus efeitos e influências nos contratos de trabalho, ou seja, a conclusão de toda pesquisa realizada.

## 2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 Evolução do Direito Trabalhista no Mundo

Esse trabalho se propõe a apresentar neste capítulo a história do Direito Trabalho e, por conseguinte, entender como surgiu o instituto da estabilidade. Na Antiguidade, o trabalho tinha sentido negativo, como se fosse um castigo ou penalidade, segundo o pensamento grego. Até mesmo a Bíblia demonstra isso quando diz em Gênesis 3:19, Garcia (2012, p.33) descreve: “No suor do teu rosto comerás o teu pão”.

A evolução do Direito do Trabalho acompanhou lado a lado a evolução sócio-cultural da sociedade. A formação de tribos propiciou o início das lutas pelo poder e domínio. Assim Sussekind(2002, p.3) descreve: “Os perdedores tornavam-se prisioneiros e, como tais, eram mortos e comidos. Alguns passaram à condição de escravos para execução de serviços mais penosos”.

A partir da escravidão surgiu o trabalho subordinado em favor de terceiro Após o fim da escravidão, onde os escravos não eram tidos como sujeitos de direito, veio o feudalismo, em que os servos desfrutavam de uma certa proteção militar e política, mas permaneciam sem os direitos trabalhistas, pois o trabalho nesta época era considerado um castigo e os nobres não trabalhavam. Passagem esta, relatada por Martins (2009, p.4):

Num segundo momento, há servidão. Era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal. Os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra.

A partir do século XI, com pestes e invasões, os feudos enfraqueceram, facilitando a fuga dos colonos que se refugiavam nas cidades, onde passaram a procurar por trabalho e a reunirem-se em associações ao lado dos artesãos e operários. A partir destas agremiações surgiram no século XII as corporações de ofício, que se caracterizavam em típicas empresas dirigidas pelos respectivos mestres. Era um verdadeiro monopólio, pois nenhum outro trabalhador ou corporação poderia explorar a mesma atividade naquele local. Inicialmente compostas de mestres e aprendizes. Somente a partir do século XIV surgem os companheiros. As Corporações de Ofício possuíam três categorias (mestre, companheiro e aprendiz).

Então as corporações eram compostas por mestre, donos das oficinas; os companheiros, que trabalhavam para os mestres e recebiam salários; e os aprendizes, que eram os alunos. Nesse período poucos direitos trabalhistas podiam ser percebidos, mas era alguma conquista, tais como: salários, possibilidade de ascensão profissional, dentre outros. No entanto, as jornadas eram desumanas, o trabalho poderia ultrapassar 18 horas em algumas ocasiões, mas chegavam, em média, a 12 e 14 horas por dia. Havia exploração do trabalho da mulher e da criança, além de trabalho em condições excessivamente insalubres e perigosas.

Com o passar dos anos as corporações de ofício tiveram suas finalidades desviadas, pois havia exploração de aprendizes e companheiros que dificilmente chegavam à maestria, desta maneira no século XVI nasceram as *compagnonnage*, compostas de companheiros que se reuniam em defesa de seus interesses para acirrar a luta entre mestres e companheiros. Daí o embrião do atual paralelismo sindical. A decadência das corporações de ofício iniciava-se.

Somente com o advento da Revolução Francesa em 1789, as corporações foram suprimidas e um tímido Direito do Trabalho começou a nascer, propondo um ideal de liberdade do homem. Com a Revolução Industrial os conflitos trabalhistas começaram a surgir, após a troca de mão-de-obra humana por máquinas. A igreja também passou a ter interesse na relação. A partir de 1917, nasce um novo período chamado Constitucionalismo, onde vários países adotaram Constituições que tratavam dos direitos sociais, trabalhistas e econômicos, tais como a do México a de Weimar, etc. De forma sistematizada Cassar (2014, p.51) relaciona os acontecimentos no decorrer dos anos:

1802 – Pela primeira vez, na Inglaterra, é fixada a jornada de 12 horas no máximo para o trabalho. É proibido o trabalho entre 21h e 6h, ou seja, o trabalho noturno.

1809 – É considerado ilegal o trabalho do menor de nove anos (não era lei ainda, mas já era considerado algo impróprio).

1813 – É proibido o trabalho do menor de 18 anos em minas de subsolo.

1814 – É proibido o trabalho do menor de 18 anos, em domingos e feriados.

1839 – Lei que proíbe o trabalho do menor de nove anos, que anteriormente era vedado, porém ainda não havia lei neste sentido. E para o menor entre nove e 16 anos é fixada uma jornada de 10 horas, podendo trabalhar em uma jornada de 12 horas o maior de 16 anos.

1880 – Descoberta da eletricidade.

1891 – Encíclica *Rerum Novarum*, publicada pelo Papa Leão XIII, que, sensibilizado pela imensa exploração do homem pela máquina, tenta trazer regras mínimas que fixavam um salário mínimo, uma jornada máxima, buscando, também, uma intervenção estatal.

1917 – Constituição do México. Foi a primeira constituição mundial a proteger direitos dos trabalhadores.

1919 – Constituição de Weimar trazendo direitos trabalhistas. Esta data é marcada também pela criação da OIT, através do Tratado de Versailles.

Trata-se de um organismo neutro, supraestatal, que institui regras de obediência mundial de proteção ao trabalho.

1927 – Carta del Lavoro – Constituição italiana inspirada no corporativismo, influenciando o sistema sindical brasileiro, bem como a organização da Justiça do Trabalho.

1948 – Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Em 1919, cria-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT) através do Tratado de Versalhes, e inicia-se a expedição de convenções e recomendações acerca dos temas trabalhista e previdenciário. E a partir daí surgiu a Carta Del Lavoro, em 1927, na Itália que inaugurou um sistema corporativista, o qual influenciou vários países, tais como Portugal, Espanha e até mesmo o Brasil. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de dezembro de 1948, garantiu alguns direitos aos trabalhadores, como as férias remuneradas periódicas e limitação razoável do trabalho.

## **2.2 Evolução do Direito Trabalhista no Brasil**

No Brasil, com a Constituição de 1824, aboliu-se as corporações de ofício. Em 13 de maio de 1888, a Lei Áurea aboliu a escravidão e a Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação de maneira genérica. Grande incentivo foi o aparecimento da OIT em decorrência da Primeira Guerra Mundial em 1919, criando normas trabalhistas no Brasil. Em 1923, a Lei Eloy Chaves, Decreto nº 4.682, cria a caixa de aposentadoria e pensões para os ferroviários e também a estabilidade para estes trabalhadores quando completavam dez anos de emprego.

Foi assim que a partir de 1930 com Getúlio Vargas que se iniciou uma política trabalhista no Brasil, através da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio através do Decreto nº 19.443/30. Esse órgão passou a emitir decretos sobre profissões, trabalho das mulheres, salário mínimo, dentre outros, que visavam melhorar e contribuir para a melhoria da situação trabalhista no país.

O Decreto Legislativo nº 19.671-A criou o Departamento Nacional do Trabalho e o Decreto Legislativo nº 19.770/31 regulamentou a organização sindical, ambos em 1931. No ano subsequente o Decreto Legislativo nº 21.396/32 criou a Comissão Mista e Permanente de Conciliação e o Decreto Legislativo nº 22.132/32 as Juntas de Conciliação e Julgamento. Estes dois decretos representaram a mais importante figura na formação da futura Justiça do Trabalho, constituída formalmente apenas em 1939.

Segundo Garcia (2012, p.38), a Constituição de 1934 foi a primeira a tratar de Direito do Trabalho, estabelecendo garantias de liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas. Esta foi a primeira a ter normas específicas de Direito do Trabalho e conforme o artigo 122 instituiu a Justiça do Trabalho “Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social...”.Em seguida, a Lei nº 62/35 disciplinou a rescisão do contrato, justa causa, aviso prévio e a estabilidade dos empregados da indústria e do comércio após 10 anos de serviço.

A Carta Constitucional de 1937, decorrente do golpe militar, estabelecia uma organização baseada no corporativismo, inspirada na Carta del Lavoro, da Itália, de 1927. Instituiu-se o sindicato único, vinculado ao Estado, o imposto sindical, a competência normativa dos tribunais do trabalho conforme descreve Martins (2009, p.11), “que tinham por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregados”, a proibição à greve, que, naquele momento, era vista pelo governo vigente como um recurso antissocial e, por conseguinte, nocivo à economia, Yone (2011, p.03),leciona:

Durante o regime militar, nenhuma alteração de fundo foi introduzida no que diz respeito aos direitos individuais dos trabalhadores. No entanto, em relação ao direito coletivo, o exercício do direito de greve na iniciativa privada foi duramente coibido e proibido nos serviços públicos e nas atividades essenciais.

Porém um fato marcante aconteceu em 1943, quando todas as normas trabalhistas foram condensadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do Decreto 5.452 de 1º de maio. Ela não é um código, pois não cria novas normas, apenas reuniu as já existentes. No entanto, somente com a Constituição de 1988 e com o processo de redemocratização do país, com o poder voltando às mãos dos civis, que surgiu a preocupação com a dignidade humana, com o valor social do trabalho e da livre iniciativa nestes termos ensina Martins (2009, pg.12):

Em 5 de outubro de 1988 foi aprovada a atual Constituição, que trata de direitos trabalhistas nos artigos 7º a 11. Os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridas no âmbito da ordem econômica e social.

A CLT é a principal norma legislativa brasileira no que diz respeito ao Direito do trabalho e ao Direito processual do trabalho. Criada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 01

de maio de 1943, conforme dito anteriormente, pelo presidente Getúlio Vargas no Estado Novo, no intuito de unificar as leis trabalhistas existentes naquele momento. Seu principal objetivo foi regular as relações individuais e coletivas do trabalho, conforme a transcrição do art. 1º da CLT, Esta Consolidação estatuiu as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

O presidente Getúlio Vargas e o ministro do trabalho Alexandre Marcondes Filho em janeiro de 1942, perceberam a necessidade de fazer uma consolidação das leis do trabalho. E convidaram para fazer parte da empreitada os juristas: José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Marcenal de Lacerda e Arnaldo Lopes Sussekind.

A Consolidação das Leis do Trabalho segundo Segadas Viana Citado por Almeida (2011, p.18), não é uma “coleção de leis, mas a sua coordenação sistematizada; não sendo apenas um engenho de arquitetura legislativa, mas, eminentemente, uma estruturação lógica do Direito Positivo”. E Arnaldo Sussekind (2012, p.345), em uma palestra no Congresso Comemorativo do Cinquentenário da Consolidação das Leis do Trabalho, em Brasília, nos dias 28 e 29 de outubro de 1993, declarou:

“Muita gente critica, até hoje, a existência do Poder Normativo da Justiça do Trabalho sob diferentes fundamentos. Há, entretanto, um fundamento que eu gostaria de rebater, qual seja, o de que se trata de invenção fascista. Que a Carta del Lavoro consagrou o poder normativo não há a menor dúvida. Mas ele nasceu muito antes da Carta del Lavoro e precede de muitos anos o fascismo na Itália. E quero ainda ressaltar, concluiu o douto juslaborista, que a unicidade sindical compulsória não é uma invenção fascista. Isto é dito a torto e a direito, pelos jornais, pelos parlamentares, até por alguns juristas; mas, na realidade, antes de Mussolini adotar a unidade sindical compulsória na Itália, um senhor chamado Lenin a adotou na Rússia alguns anos antes. E, antes de Lenin adotá-la na Rússia, ela já vinha sendo sustentada por Maxime Leroy, num livro editado em Paris, em 1913...”

Nos artigos 867 e 868 tem-se consagrado o poder normativo da CLT assemelhado à categoria de disposição constitucional conforme dispõe o art. 122, § 2º: “A lei especificará os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho”. E dentre as conquistas sociais alcançadas pela Consolidação das Leis do Trabalho podemos citar a estabilidade no emprego e a “participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa”.

Fator relevante para o direito do trabalho foi a criação da Emenda Constitucional nº 45 ampliou a competência da Justiça do Trabalho dirimir também as controvérsias oriundas das

demais relações de trabalho, aí incluídas, segundo nossa opinião, as lides entre: representantes comerciais e representados; profissional liberal e cliente.

Assim sendo, o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, trata de direitos individuais e tutelares do trabalho, assegura e garante vários direitos trabalhistas, tendo em vista, que age de forma complementar, ou seja, reforçando a Consolidação das Leis do Trabalho, minuciando temas como, jornada de trabalho, os princípios salariais entre outros.

### **2.3 Direito do Trabalho**

Diante, então, de tantas evoluções e conquistas políticas, sociais e culturais, o Direito do Trabalho tem seus traços delimitados e estabelecidos. Surgem conceitos e teorias afim de se estabelecerem um ponto de partida e de referência para o estudo do mesmo. Tomando como referência o conceito dado por Martins (2009, pg.17), ensina:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

A expressão análogas, apresentada por Martins, representa situações com certa semelhança com o trabalho subordinado, mas não necessariamente iguais. O objetivo do Direito do Trabalho é garantir melhores condições trabalho ao trabalhador, mas também sociais. Visa corrigir possíveis deficiências encontradas no âmbito empresarial, no que diz respeito às condições de trabalho, a fim de proporcionar remuneração digna para o operário de modo que possa suprir suas necessidades básicas e de sua família. Vale analisar o conceito exposto por Cassar (2014, p.41):

Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.

Essas normas estão devidamente regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Constituição Federal de 1988 e várias leis esparsas. O Direito do Trabalho pode ser

definido como o ramo do Direito que regula as relações de emprego e outras situações semelhantes. Esse ramo visa estabelecer uma plataforma de direitos básicos, Garcia (2012, p.42) explana:

Como ramo do Direito, ele é composto de normas jurídicas, aqui incluídas as regras e os princípios, além de instituições, como entes que criam e aplicam as referidas normas, no caso, o Estado e certas organizações profissionais e econômicas. No Direito do Trabalho, em razão do pluralismo das fontes normativas, observa-se a existência de normas estatais e não estatais. No Direito do Trabalho, em razão do pluralismo das fontes normativas, observa-se a existência de normas estatais e não estatais.

O ramo do direito do trabalho possui divisões com finalidades meramente didáticas, que são: teoria geral, onde são analisados conceitos, natureza jurídica, fontes e aplicações; Direito Individual do Trabalho, onde se analisa os contratos de trabalho, o seu nascimento, estabilidades, fundo de garantia por tempo de serviço, etc.; Direito Tutelar do Trabalho, que versa sobre regras de proteção ao trabalhador, tais como segurança e medicina do trabalho, jornada de trabalho, fiscalizações, etc; e Direito Coletivo do Trabalho, que trata da organização de sindicatos, normas coletivas, conflitos coletivos, etc.

## 2.4 Contrato de Trabalho

Frise-se que o instituto da estabilidade, é uma das conquistas sociais do direito trabalhista no Brasil, primeiramente como ocorreu o seu surgimento. Toda estabilidade decorre de um vínculo empregatício, mediante contrato de trabalho, que tem seu conceito expresso no artigo 442 da CLT<sup>1</sup>, contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Neste mesmo molde conceituam Saraiva e Tonasse (2014, p.26):

Contrato individual de trabalho é o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física, denominada empregado, se compromete, mediante o pagamento de uma contraprestação salarial, a prestar trabalho não eventual e subordinado em proveito de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador.

Para Martins (2009, p.12), o contrato de trabalho “é o negócio jurídico entre empregado e empregador sobre condições de trabalho”. O contrato de trabalho poderá

---

<sup>1</sup> Pesquisa realizada em 14/04/2014 no endereço eletrônico: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

acontecer, conforme previsto em lei, de maneira escrita, verbal ou tácita (não expressa, subentendido).

Em análise da legislação encontra-se tanto expressão contrato de trabalho como relação de emprego, esta que não pode ser confundida com a relação de trabalho, pois se tratam de institutos diferentes. A CLT reconhece a existência de vínculo empregatício sempre que houver a ocorrência dos elementos: trabalho por pessoa física, subordinação, não eventualidade, pessoalidade e onerosidade.

A relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação, ou seja, conclua-se que a relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é uma espécie. Portanto, toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego. Em conformidade são as descrições de Resende (2014, p.100):

Diz-se comumente que a relação de trabalho é gênero (alcançando toda modalidade de trabalho humano), ao passo que a relação de emprego (relação de trabalho subordinado) é espécie. Por este motivo, é verdadeira a assertiva segundo a qual toda relação de emprego é relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é relação de emprego. Neste sentido, a relação de emprego é apenas uma das modalidades da relação de trabalho, e ocorrerá sempre que preenchidos os requisitos legais específicos, que, no caso, estão previstos nos arts. 2º e 3º da CLT.

A estabilidade é assegurada ao trabalhador submetido à relação de emprego, tendo em vista seus requisitos caracterizadores, quais sejam: trabalho por pessoa física, para caracterização da relação de emprego, não podendo o obreiro ser pessoa jurídica. Subordinação, o empregado é subordinado juridicamente ao empregador, devendo aquele acatar as ordens empregador e nasce possibilidade de aplicar penalidades ao empregado (advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa).

Outro requisito é a não eventualidade, o trabalho não eventual é aquele prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, se integra aos fins sociais desenvolvidos pela empresa, portanto o obreiro passa a fazer parte integrante da cadeia produtiva da empresa. Além destes, atente-se para a pessoalidade, o contrato de emprego é intuito personae em relação ao empregado, o qual deve ser executado pessoalmente pelo empregado, não podendo ser executado por outra pessoa. Por fim a onerosidade, que é o recebimento da remuneração pelos serviços executado, haja vista que, seu principal direito é o

do recebimento da contraprestação pelos serviços prestados. Posto isto, vale relatar o entendimento da jurisprudência através do julgado do TRT da 9ª região<sup>2</sup>:

TRT-9 - 1682001654906 PR 168-2001-654-9-0-6 (TRT-9)

Data de publicação: 11/06/2004

Ementa: TRT-PR-11-06-2004 VÍNCULO DE EMPREGO - ELEMENTOS CONSTITUTIVOS - Cedição que para a norma celetista empregado é "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário." (art. 3º). Assim, para que se caracterize o contrato de emprego necessário que se façam presentes todos os elementos configuradores da referida relação, estampados no artigo 3º da CLT, quais sejam: prestação pessoal de serviço de natureza não eventual, subordinação jurídica e pagamento de salários. Com base nos requisitos acima é possível concluir que se todo empregado é necessariamente trabalhador, nem todo trabalhador será sempre empregado, já que o termo "empregado" resguarda sentido técnico-jurídico próprio, estando reservado a identificar um tipo especial de pessoa que trabalha.

Nos contratos de trabalho o tipo de manifestação da vontade pode ser tácito ou consensual, que é aquele que onde há o silêncio ou falta de manifestação, quando há a prática evidente de reiterados atos que façam entender que o contrato de trabalho está sendo cumprido. Por outro lado pode ser expresso, é o contrato cuja manifestação da vontade foi expressa, seja por escrito, seja verbalmente, pelos pactuantes. Sobre o assunto Resende (2014, p.301), destaca a seguinte informação:

Também é importante ressaltar que, não obstante possa o contrato de trabalho, de fato, ser pactuado verbalmente, ou até mesmo tacitamente, constitui obrigação administrativa do empregador a anotação do contrato de trabalho em CTPS (art. 29, caput, da CLT) e o registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente (art. 41, caput, da CLT).

Quanto à forma do contrato de trabalho, o escrito normalmente se dá pela anotação na carteira de trabalho, conforme previsto em lei, ou com características próprias e específicas, como o caso dos atletas profissionais e artistas. O verbal é utilizado nos contrato de trabalho por tempo indeterminado, no qual não há estabelecimento de condições especiais a serem observadas pelas partes, com horários, salário e serviços combinados previamente, sem registro na CTPS.

---

<sup>2</sup> Pesquisa realiza em 14/04/2014 do no endereço eletrônico: <http://trt9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19050117/1682001654906-pr-168-2001-654-9-0-6-trt-9>.

## **2.5 Tipos de Contrato de Trabalho**

### **2.5.1 Contrato de Trabalho Por Prazo Indeterminado**

O contrato de trabalho por prazo indeterminado é aquele que não há prazo preestabelecido, prevê o dia de início de realização da prestação do serviço, mas não o prazo ou condições que estabelecerá seu término. As principais características são: a subjetividade, que é a ausência de uma declaração de vontade das partes no sentido de limitar a duração do contrato, e a objetividade, de necessidade de uma declaração de vontade de qualquer dos contraentes para que o contrato termine.

A contratação por prazo indeterminado é a regra geral no contexto do contrato de trabalho, pois é uma das formas mais nítida de concretização do princípio da continuidade da relação de emprego. Ademais, aclaratória são as transcrições do doutrinador Resende (2014, p. 303):

Contratos indeterminados são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo. Já contratos a termo são aqueles cuja duração temporal e preestabelecida desde o nascimento do pacto, estipulando como certa e previsível a data de extinção da avença.

A qualidade de regra geral confere ao contrato por prazo indeterminado o status de presunção na seara trabalhista, no sentido de que qualquer relação empregatícia presume-se avençada por prazo indeterminado e, somente excepcionalmente, nas hipóteses legais, e com a devida comprovação, terá lugar a figura do contrato por prazo determinado.

### **2.5.2 Contrato de Trabalho Por Prazo Determinado**

É o contrato de trabalho que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador e quando não cumprido o prazo estabelecido, o contrato passa a ser por prazo indeterminado para todos os efeitos legais. A regra geral é o limite temporal de dois anos para o contrato a termo, sendo exceção o limite do contrato de experiência, que é de noventa dias. Leis específicas que tratam de contratos por prazo determinado na maioria das vezes fixam outros limites.

Nestes termos, O § 1º do art. 443 da CLT<sup>3</sup> dispõe que: considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Trata-se de exceção, frise-se que a regra geral é aplicação dos contratos por prazo indeterminado. A CLT em seu art.443, §2º, alíneas *a*, *b* e *c*<sup>4</sup>, impõem as hipótese legais em que serão válidos os contratos a termo, estes serão mais bem explanados em tópicos específicos. Resende (2014, p.303), explica que a prefixação do prazo pode ocorrer de três formas:

- termo certo, ou seja, com dia marcado para término. É o caso, por exemplo, do contrato de experiência;
- termo incerto, pela execução de serviços especificados. Seria o caso, por exemplo, da organização do departamento de pessoal da empresa, hipótese em que o trabalho se encerra quando a tarefa acabar. Da mesma forma, na contratação de trabalhadores para uma obra, não se sabe ao certo o dia do término da obra, mas há previsão aproximada para tal. Em qualquer caso, nesta hipótese, o importante é a especificação do serviço ou obra, podendo o termo permanecer incerto. Assim, se o empregador contrata por prazo determinado, mas não especifica o motivo ensejador desta modalidade de contratação, considerar-se-á que o empregado foi contratado por prazo indeterminado, que é a regra geral;
- termo incerto, pela realização de determinado acontecimento suscetível de previsão aproximada. É o caso do contrato de safra, evento cujo término tem apenas previsão aproximada, e cujo objeto não é especificado. O trabalho do safrista, com efeito, é semelhante ao trabalho objeto do contrato por prazo indeterminado, porém é admitida a contratação a termo, tendo em vista a sazonalidade da atividade.

Vale frisar, que todo o contrato que suceder dentro de seis meses a outro contrato por prazo determinado torna-se um contrato por tempo indeterminado em seu todo, salvo se a expiração deste contrato depender da execução de serviços especificados ou da realização de certos acontecimentos, nos termos do art. 452 da CLT<sup>5</sup>. Acertadamente escreve Resende (2014, p.307), quais os motivos da limitação expressa no artigo supramencionado:

A finalidade do dispositivo legal em referência é evitar fraudes, ou seja, coibir os empregadores de se utilizarem de sucessivos contratos a prazo quando, na verdade, deveriam contratar trabalhadores por tempo indeterminado.

<sup>3</sup> Pesquisa realizada em 29/04/2014 no endereço eletrônico: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

<sup>4</sup> Pesquisa realizada em 29/04/2014 no endereço eletrônico: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

<sup>5</sup> Pesquisa realizada em 29/04/2014 no endereço eletrônico: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

Sendo assim, entende-se que para que se caracterize o contrato de trabalho por tempo determinado, são necessários os seguintes elementos: cronológico (número de dias, meses ou anos); determinação do serviço; e realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. Alguns dos tipos de contratos por tempo determinado são:

### **2.5.2.1 Contrato Por Obra Certa**

O contrato de obra certa é uma das espécies dos contratos a termo, é aquele realizado em serviços ou atividades transitórias, este não poderá ultrapassar dois anos nos moldes do art. 445 da CLT<sup>6</sup>, e sua prorrogação não poderá acontecer mais de uma vez, como impõem o art. 451 da CLT<sup>7</sup>. Ocorrendo sua prorrogação mais de uma vez, transforma-se em contrato por prazo indeterminado. Nesse tipo de contrato há a dependência da realização de um serviço específico, ou seja, findando-se a obra, cessa o contrato.

### **2.5.2.2 Contrato de Safra**

Esse tipo de serviço tem legislação específica, sendo a lei nº 5.889/73 e o Decreto nº 73. 626/74. Esse é o contrato no entendimento de Costa (2012, p. 34), “cuja duração depende de variações estacionais das atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita”.

O contrato de safra é espécie de contrato por prazo determinado sob a modalidade termo incerto, pois não se sabe quando a safra terá seu fim, a vigência do contrato vinculada às épocas de plantio ou de colheita não desnatura o labor não eventual do rural, uma vez que seu trabalho é essencial em relação à atividade de seu empregador.

### **2.5.2.3 Contrato de Experiência**

É um tipo de contrato por prazo determinado e que tem como propósito maior dar condições de conhecimento às partes. De modo que o empregador poderá observar o

---

<sup>6</sup> Pesquisa realizada em 30/04/2014 no endereço eletrônico: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

<sup>7</sup> Pesquisa realizada em 30/04/2014 no endereço eletrônico: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

desempenho funcional do empregado, mas não somente a parte técnica, mas também a integração com a equipe, a conduta moral e social, dentre outros.

O prazo máximo do contrato de experiência é de 90 dias, se o referido prazo for excedido tal contrato considera-se contrato por prazo indeterminado. No contrato de experiência pode haver uma única prorrogação, cuja soma dos dois períodos deverá perfazer o lapso temporal de 90 dias.

#### **2.5.2.4 Contrato de Tempo Parcial**

É aquele cuja jornada de trabalho não ultrapasse a jornada semanal de 25 horas. Os empregados desse regime terão salários proporcionais. Essa opção será feita mediante opção do empregado, manifestada perante a empresa e com autorização do sindicato. Foi inserido na CLT mediante Medida Provisória nº 2.164-41/01.

### 3 ESTABILIDADE E GARANTIA DE EMPREGO

A estabilidade garante ao empregado o direito de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, pois a estabilidade definitiva ou provisória é uma das formas de resguardar a garantia no emprego, dificultando a despedida por parte do empregador. No entendimento de Saraiva: (2013, p.312): “garantia de emprego inclui todos os atos e normas criados pelos instrumentos jurídicos vigentes (Constituição Federal, leis infraconstitucionais, Código Civil, Convenção Coletiva, Acordo Coletivo, etc.) que impeçam ou dificultem a dispensa imotivada ou arbitrária do obreiro”.

As hipóteses de estabilidade se dividem em duas modalidades, provisória e definitiva, sendo que a última subdivide em estabilidade decenal da Consolidação das Leis do Trabalho, e estabilidade do art.19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal de 1998.

Martins (2009, p.409), define estabilidade provisória como: “Garantia de emprego é, porém, o nome adequado para o que se chama estabilidade provisória, pois, se há estabilidade, ela não pode ser provisória”. Não se harmonizam os conceitos de estabilidade e provisoriedade, daí por que garantia de emprego. Cassar (2014, p.1166), descreve que:

Toda medida praticada com o intuito de diminuir o desemprego, recolocar o trabalhador no mercado de trabalho, incentivar a admissão, desestimular a dispensa, obstar ou onerar a despedida arbitrária, capacitar o profissional no sentido de aproveitá-lo no mercado é considerada medida de garantia no emprego.

A estabilidade recebe diversas definições. Segundo Nascimento, a "Estabilidade é o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto existir uma causa relevante e expressa em lei que permita sua dispensa". Dentre estas destaca-se a concepção de Martins(2009, p.409), na qual a estabilidade assegura a permanência do trabalhador em momentos que este mais necessita, ou seja, quando encontra-se vulnerável no contrato de trabalho,:

#### 3.1 Conceito de Estabilidade

O nome estabilidade oferece a ideia de permanência, no caso do trabalhador em seu emprego, seja na esfera privada, seja na pública. Ela é adquirida em decorrência de

circunstâncias passageiras, para melhor proteção de alguns interesses pessoais da sociedade. No aspecto da esfera privada, assim conceitua Martins (2000, p. 230):

A estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego mesmo à revelia do empregador, desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida. Tem assim o empregado, o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário.

Dessa maneira, percebemos que a simples vontade do empregador em dispensar o empregado não é suficiente para que tal ato se concretize. É necessária que haja a existência de um motivo determinante, uma causa justificante para a tomada de decisão. Por isso, mesmo possuindo o poder potestativo de demissão, que é um direito que não admite contestações, ele não o pode fazer sem a devida previsão legal. Segundo Manus (2003, p.164):

Do ponto de vista social, a ruptura do contrato por iniciativa do empregado traz consequências menos danosas que a ruptura por iniciativa do empregador. Isto porque, quase sempre, o empregado quando decide romper o contrato, já assegurou nova colocação ou tem expectativa de novo emprego. Já a ruptura por iniciativa do empregador normalmente apanha o empregado de surpresa, causando-lhe graves consequências, mormente em épocas de crise econômica, quando se torna muito difícil uma nova colocação imediata.

Já no que diz respeito à esfera pública, podemos citar o conceito de Meirelles (2006, p.382) que define que “estabilidade é a garantia constitucional de permanência no serviço público outorgada ao servidor que nomeado por concurso em caráter efetivo, tenha transposto o estágio probatório”.

Assim como a indenização e o aviso prévio, a estabilidade é um instrumento de limitação ao poder do empregador. No entanto, essa limitação não pode ser dita absoluta, pois a legislação prevê a possibilidade de dispensa por justa causa, que é aquela em que por motivo de força maior ou outros com previsão legal, permitindo assim o término do contrato de trabalho.

### **3.2 Estabilidade Decenal e o FGTS**

A primeira norma, segundo Martins (2009, p.397), que regulamentou efetivamente a questão da estabilidade no setor privado foi o Decreto 4.682, de 24 de janeiro de 1923, o qual foi reconhecido como Lei Eloy Chaves e marcou a história do país com seus dispositivos. Em seu artigo 42, temos a primeira menção à chamada estabilidade Decenal, o qual diz; “depois

de 10 anos de serviços efetivo o empregado das empresas a que se refere a presente lei só poderá ser dispensado no caso de falta grave constatada em inquérito administrativo, presidido por um engenheiro da Inspetoria e Fiscalização das Estradas de Ferro”.

Logo após, no decorrer dos anos a estabilidade foi estendida aos demais setores, como a Lei nº 5.109 de 1926, que estendeu ao pessoal das empresas de navegação marítima ou fluvial; o Decreto nº 20.465, de 1º de outubro de 1930, que estendeu aos empregados em empresa de transporte urbano, luz, força, telefone, telégrafos, portos, água e esgoto; o Decreto nº 24.615, de 9 de julho de 1934, que estendeu aos bancários; e a Lei nº 62, de 5 de junho de 1935, que estendeu a estabilidade aos empregados da indústria e comércio.

Posto isto, na ocasião, todo empregado que completasse 10 anos na empresa não poderia ser dispensado, salvo motivo de falta grave, devidamente verificada em inquérito judicial para sua apuração, ou por força maior efetivamente comprovada, nos termos do art. 492 da CLT.

Sendo assim, a estabilidade decenal era a única opção assegurada ao empregado, esta realidade perdurou até o ano de 1966, quando surgiu o FGTS, através da Lei 5.107, criado como alternativa ao antigo regime da CLT, passando a vigorar dois sistemas jurídicos paralelos.

Atente-se que, na época retromencionada o trabalhador poderia optar pelo sistema do FGTS, ou pela estabilidade decenal, as opções de escolha surgiam no momento do início do contrato, ou seja, depois da escolha feita o trabalhador seria submetido até findar o contrato pelo sistema que escolhesse. Sobre os dois regimes explica Saraiva e Tonassi (2014, p.119):

a) optar pelo regime do FGTS, passando a fazer jus ao recolhimento mensal na conta vinculada fundiária do percentual de 8% incidente sobre sua remuneração, com direito, em caso de dispensa imotivada, ao saque dos depósitos efetuados, além do pagamento de indenização compensatória de 10% dos valores depositados na conta do FGTS (que passou a ser de 40% após a promulgação da Constituição Federal de 1988);

b) optar pelo sistema da CLT, fazendo jus à indenização em caso de dispensa imotivada nos moldes dos arts. 477 e 478 da CLT (um mês de salário para cada ano trabalhado ou fração igual ou superior a seis meses), alcançando a estabilidade decenal, ao completar 10 anos de serviços ininterruptos na empresa, quando, a partir de então, somente poderia ser dispensado se cometesse falta grave, previamente apurada por intermédio de ação judicial denominada Inquérito para Apuração de Falta Grave.

A opção de escolha findou-se com o advento da Constituição de 1988. A situação se complicou após a atual Constituição, pois esta norma excluiu o direito optativo, tornando o regime do fundo de garantia obrigatório, persistindo, no entanto, apenas a estabilidade do

servidor público e a estabilidade por tempo de serviço, conferida ao trabalhador antes da promulgação de nossa lei maior, ou seja, o trabalhador que adquiriu a estabilidade decenal antes da instituição do regime do FGTS, ainda faz jus a esse direito.

O FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) foi instituído pela Lei nº 5.107 de 13 de setembro de 1966 e alterado pelo Decreto-Lei nº 20, de 14 de setembro de 1966 e regulamentado pelo Decreto nº 59.820, de 20 de dezembro de 1966. O artigo 1º da Lei nº 5.107 demonstra que o objetivo do FGTS foi assegurar ao empregado uma garantia pelo tempo que ficou prestando serviço à empresa.

### **3.3 Princípios Gerais da Estabilidade**

#### **3.3.1 O Princípio da Dignidade Humana**

A dignidade humana é um princípio fundamental, que encontra-se devidamente descrito e estabelecido no artigo 1º da Constituição Federal, e é um direito inerente à pessoa, garantindo-lhe não somente o básico necessário à sobrevivência, mas a uma vida de qualidade. Seguindo esse pensamento, tem-se o conceito de dignidade da pessoa humana, dado por Sarlet (2012, p. 26):

Assim, sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem à pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e vida em comunhão com os demais seres humanos.

Mesmo ciente de que a estabilidade tem suas possibilidades devidamente regulamentadas em lei, o autor Silva, declara que várias vezes “os Tribunais Trabalhistas vem conferindo a estabilidade a trabalhadores que, em regra, não são amparados de forma direta pela legislação, em razão da condição de humano”, restringindo ainda mais o poder de demissão do empregador.

E é nesse momento que se percebe a inter-relação entre estabilidade e dignidade humana, retirando a imagem do trabalhador como mera ferramenta e ou instrumento de satisfação dos interesses do empregador, como mecanismo de produção de renda e lucros. O

princípio da dignidade humana, referente à estabilidade, impede que o empregador extrapole seu poder empregatício e com isso fira a dignidade humana, dispensando-o a seu bel-prazer.

### **3.3.2 O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego**

O princípio da continuidade da relação de emprego demonstra que o ordenamento jurídico brasileiro guia-se em prol da manutenção da relação de emprego. Ele possui um caráter instrumental com o intuito de atingir a finalidade maior, que é a estabilidade, através da perpetuação da relação de emprego. Tem ainda como principal consequência de que, via de regra, o contrato de trabalho é firmado por prazo indeterminado. Esse princípio, de acordo com Delgado (2004, p.209), traz como benefício ao empregado:

- 1) Elevação dos seus direitos trabalhistas, seja em função do avanço da legislação, seja em função de vantagens agregadas ao seu contrato de trabalho;
- 2) No investimento educacional e profissional que se inclina ao empregador a realizar os trabalhadores vinculados a longos contratos;
- 3) A afirmação social do indivíduo no que diz respeito às demais relações econômicas que firma perante a comunidade.

Dessa maneira percebe-se que a relação entre a estabilidade e a continuidade da relação de emprego está no fato de que a estabilidade é uma das maneiras de existência da continuidade. Endossando esse pensamento, temos as palavras de Martins (2000, p.230), que diz que “a estabilidade e o princípio da continuidade da relação de emprego se relacionam, de maneira que esta tem como maior premissa a garantia daquela, não sendo a estabilidade a única forma do princípio da continuidade da relação empregatícia”.

### **3.4 Tipos de Estabilidade (Definitiva e Provisória – Garantia de Emprego)**

Muitos conceitos são dados ao termo estabilidade, porém destacam-se duas acepções, nas quais, faz-se crucial definir suas diferenças antes de definirmos os tipos e diferenciações de estabilidade definitiva e provisória. Sobre o tema vale descrever o entendimento do estudioso Nascimento (1997, p.524):

Primeira, a de estabilidade do emprego, fruto de uma política geral que se caracteriza pelo conjunto de medidas do Governo destinadas a fazer com que não falte trabalho na sociedade. Sendo um dever social, o trabalho deve merecer posição especial nos programas estatais,

como a abertura de frentes de trabalho, serviços públicos de emprego, assistência pecuniária ao desempregado, etc. É a estabilidade no sentido econômico

Segunda, a de estabilidade no emprego, assim considerado o direito do empregado de manter o emprego mesmo contra a vontade do empregador, salvo causas previstas em lei. É a estabilidade no sentido jurídico.

Diante desse entendimento, podemos subdividir a estabilidade em definitiva e provisória ou transitória. A primeira produz efeitos para toda a relação de emprego enquanto que a segunda produz somente enquanto durar a causa especial que a define. No Brasil a estabilidade definitiva também é chamada de decenal que é aquela já citada em tópico anterior.

A estabilidade provisória é aquela que visa proteger o empregado contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa, enquanto este se encontrar em situação que vede a rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador. Sendo que, assim que terminar determinada situação, geradora da proteção, cessa-se a garantia e permite-se a dispensa mesmo imotivada, antes proibida. Segundo o ADCT da Constituição Federal, artigo 10, I, têm-se: Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o Art. 7º, I, da Constituição: II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato; b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Para muitos estudiosos, assim como para Martins (2009, p.159), o termo mais correto a ser empregado não é estabilidade provisória, mas garantia de emprego, “pois uma vez que há estabilidade anula-se o entendimento de provisoriedade”. A estabilidade provisória, segundo Manus (2003, p.164):

Paralelamente aos esforços visando readquirir o direito à garantia de emprego, de forma genérica, por meio das negociações coletivas os sindicatos de empregados foram adquirindo estabilidades provisórias, que consistem em garantias de emprego, por período determinados, em certas situações específicas.

No entanto, vale ressaltar a diferença entre garantia de emprego e garantia no emprego, que apesar de parecerem idênticas, têm significados completamente diferentes. E mesmo sabendo que a maioria dos doutrinadores celetistas utilizam essas nomenclaturas da mesma maneira. Leite (1997, p.54), os define como:

Garantia no emprego não se confunde com garantia de emprego, na medida em que esta decorre da política governamental visando à colocação de certas pessoas no mercado de trabalho, como o deficiente físico, o trabalhador reabilitado perante a Previdência Social, p ex-combatente, etc.; aquela visa à proteção do vínculo empregatício de quem já está empregado.

Visando apresentar a diferenciação entre estabilidade e garantia de emprego analisaremos o posicionamento de alguns doutrinadores renomados nessa área trabalhista. Iniciaremos citando o entendimento de Delgado (2004, p.1241), que nos diz respeito a essa diferença afirma que:

Estabilidade é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador. Garantia de emprego, por sua vez, é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso de tempo definido, independentemente da vontade do empregador. Tais garantias têm sido chamadas, também, de estabilidade temporária.

Ao se analisar as ideias de Chiarelli (1989, p.348), é possível perceber que os institutos de estabilidade e garantia de emprego são conceitualmente diferentes, pois a garantia de emprego impede o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa unilateral do empregador, pode acontecer a dispensa desde que haja motivação que sobrepuja e embasa sua decisão. Sobre isso podemos citar também o conceito do estudioso Nascimento (1997, p.528), que diz:

A estabilidade provisória é aquela que protege o empregado contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa, enquanto persistir uma situação em que se encontra que veda a rescisão do contrato de trabalho por ato do empregador. Este só poderá despedir o empregado havendo justa causa. Terminada a situação em que se acha o empregado, geradora da proteção, cessa a garantia, cabendo a dispensa, mesmo imotivada, antes proibida.

Já a dispensa em meio à estabilidade, em conformidade com o entendimento de Delgado, só pode ocorrer mediante falta grave comprovada previamente ou fato social relevante de natureza técnica ou econômica. Diante do exposto, analise suas descrições para melhor entendimento do assunto, Delgado (2004, p.1248):

A estabilidade é, sem rodeios, permanente, criando uma quase propriedade do emprego pelo trabalhador. Esta preserva seu contrato

de duração indeterminada de modo indefinido no tempo, até que fato excepcional e tipificado em lei surja, com força bastante para extinguir o pacto empregatício: por exemplo, a morte, a aposentadoria voluntária ou pedido de demissão pelo próprio obreiro, ou a extinção efetiva da empresa, ou ainda, a resolução culposa do contrato, por justa causa operária.

Diante dos conceitos explanados, no que diz respeito à estabilidade e garantia de emprego, pode-se concluir que, também seguindo o entendimento de Martins, o termo correto a ser utilizado é garantia de emprego, uma vez que o emprego só é garantido de maneira temporária, por um lapso de tempo, ou por causa personalíssima não havendo assim o que se falar em estabilidade provisória.

Dentre as modalidades existentes, atualmente, de garantia de emprego, serão tema de análise no próximo capítulo; Dirigente Sindical, Membros da comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Empregada Doméstica Gestante, Acidente de Trabalho (acidentado), Empregado membro do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), Empregado membro do Conselho Curador do FGTS – CODEFAT, Empregador eleitos diretores de sociedade cooperativas e Membros da Comissão de Conciliação Prévia CCP.

## 4 TIPOS DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Conforme já estudado, a estabilidade provisória também chamada de garantia de emprego por grande parte dos doutrinadores é aquela que protege o empregado contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa, porém essa garantia só permanece enquanto persistir a situação que vede a rescisão do contrato de trabalho por ato do empregador, sendo assim, Martinez (2012, p.794), define estabilidade:

Entende-se por estabilidade a fórmula de proteção caracterizada pela vedação à rescisão por iniciativa patronal. Por meio dela o empregador fica impedido de desligar o empregado, sob pena de ver-se compelido a reintegrá-lo. Em resumo: a estabilidade impede, proíbe, veda, bloqueia o despedimento sem causa justa. Aqui se fala em direito ao emprego e, conseqüentemente, em direito à reintegração, uma vez que a dispensa não é ato jurídico válido, por força da lei ou do contrato.

A estabilidade provisória pode ser definida como direito do empregado de continuar no emprego, ainda que contra a vontade do empregador. Trata-se de um direito ao emprego, de não ser dispensado, salvo por motivos de ordem técnica, econômico-financeira ou disciplinar (falta grave). Torna-se importante mencionar que, a estabilidade pode ser prevista na Constituição Federal, na lei, em normas coletivas (como acordo coletivo e convenção coletiva), em regulamento de empresa e mesmo no contrato individual de trabalho.

### 4.1 Gestante

Na legislação atual brasileira é proibida a dispensa arbitrária e sem justa causa de gestante, desde a confirmação da gestão até cinco meses após o parto. Essa garantia encontra-se fundamentada no artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT<sup>8</sup>. Caso essa garantia seja violada, e a dispensa aconteça a gestante deve ser reintegrada caso se encontre no período da estabilidade.

Imperioso lembrar, mesmo que a confirmação do estado de gravidez ocorra no curso do contrato de trabalho em especial no período do aviso prévio sendo este trabalhado ou indenizado, é assegurado à empregada gestante a estabilidade provisória supramencionada na

<sup>8</sup> Pesquisa realizada em 28/10/2014 no endereço eletrônico: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm#adct](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct); Art. 10 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o Art. 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.

alínea b do inciso II do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, neste contexto Saraiva (2013, p.321), leciona:

Para a configuração da estabilidade da gestante, doutrina e jurisprudência adotaram com regra a chamada teoria objetiva, sendo relevante apenas a confirmação da gravidez pela própria gestante, pouco importando se o empregador tinha ou não conhecimento do estado gravídico da obreira.

Assim, essa garantia constitucional direcionada a empregada gestante age de maneira equilibradora nos contratos de trabalho, proporcionando segurança aos mesmos. No entanto deve-se atentar que, existem limitações à estabilidade provisória da gestante, tendo em vista que a empregada gestante possivelmente pode ser dispensada, se esta ocorrer por justa causa.

O desconhecimento por parte do empregador da gravidez, não o isenta do pagamento da indenização decorrente da garantia de emprego, que equivale aos salários e demais direitos correspondentes ao período da estabilidade. É possível perceber que essa garantia visa proteger a gestante, de modo que não seja discriminada pelo fato de estar grávida e, claro, proteger o nascituro, por esse motivo ela surge no momento da concepção e não da ciência da mesma. Desta forma fica cristalino que a teoria objetiva foi acolhida pela jurisprudência atente-se para atual redação da Súmula 244 do TST, in verbis:

Súmula nº 244 do TST  
 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<sup>9</sup>.

De maneira acertada agiu o legislador, pois mesmo que o empregador dispense a empregada sem saber que esta encontra-se em estado gravídico, e a empregada venha tomar conhecimento da gravidez após a rescisão do contrato de trabalho, mesmo assim terá direito a

<sup>9</sup> Pesquisa realizada em 28/10/2014 no endereço eletrônico: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244).

garantia de emprego, pois leva-se em conta o momento da concepção e não o da descoberta da gravidez, dessa forma assegura a jurisprudência do TST:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 15541820125070005 (TST)

Data de publicação: 06/06/2014

Ementa: RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. O 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, à tutela do nascituro e do instituto da maternidade. Nesse sentido, nos termos do recomendado pela 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 de estabilidade provisória da gestante é irrelevante que o empregador e também a empregada tenham conhecimento do estado gravídico. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DE PATRONO CREDENCIADO PELO SINDICATO . A decisão regional está em dissonância das Súmulas 219 e 329 do TST. Recurso de revista conhecido e provido<sup>10</sup>.

Noutro giro, se já estiver exaurido o período respectivo da estabilidade, a reintegração não é assegurada a gestante, sendo devidos os salários e as demais vantagens relativas ao período correspondente à data da despedida até o final do período de estabilidade, tendo em vista que nestes casos aplicam-se o prazo prescricional inscrito no art. 7.º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período da estabilidade.

Fato relevante relacionado com a estabilidade provisória da gestante é o aborto, pois a corrente majoritária da doutrina e a jurisprudência do TST, mencionam que no caso de aborto espontâneo, ou seja, não criminoso a empregada não terá direito a estabilidade provisória, mas tão somente ao repouso remunerado durante duas semanas nos termos do art.395 da CLT, a título de exemplo o julgado, cito o Ministro do TST Arcoverde (2013):

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, por unanimidade, que uma trabalhadora que sofreu aborto espontâneo com 20/21 semanas de gestação não terá direito a estabilidade provisória gestacional. A Turma deu provimento a recurso do Hypermarcas S.A. contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) que, após reconhecer o direito à estabilidade no emprego de uma analista de vendas, condenou a empresa ao pagamento dos salários desde a dispensa até cinco meses após o aborto. Na reclamação trabalhista, a analista informou que, em março de 2008, teve a confirmação da gravidez e, em agosto do mesmo ano, sofreu o

<sup>10</sup> Pesquisa realizada em 01/11/2014 no endereço eletrônico: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/122792955/recurso-de-revista-rr-15541820125070005>.

aborto. Passados 17 dias da alta médica, fora demitida sem justa causa. Ingressou com reclamação trabalhista sob o entendimento de que fora demitida durante o período de estabilidade provisória gestacional. Argumentou que não sofrera aborto, mas sim teria tido o parto de dois bebês que não sobreviveram. O Hypermarcas, por sua vez, sustentou que não houve o parto para que pudesse ser concedida a estabilidade prevista nos artigos 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) e 71 da Lei 8.213/1991 (Previdência Social). Em seu voto pela reforma do julgado, o relator, desembargador convocado João Pedro Silvestrin, destacou que o dispositivo citado da ADCT assegura a estabilidade provisória à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Neste ponto, observou que, ao contrário do que consignou o TRT, a interrupção da gravidez não ocorreu "praticamente no final da gestação", mas sim com 20/21 semanas. Diante da constatação, o relator entendeu que, como a interrupção da gravidez se deu em decorrência de "aborto espontâneo – não criminoso", o direito à estabilidade não se configurou. A analista, portanto, teria direito somente a repouso remunerado de duas semanas, conforme disposto no artigo 395 da CLT. (Dirceu Arcoverde/CF) Processo: RR-1987-22.2010.5.02.0202 (<http://www.tst.jus.br/web/guest> 14h45min, 09/10/2014).

Por fim, deve-se observar que recentemente, a Lei Complementar 146, de 25 de junho de 2014, passou a estabelecer o direito de estabilidade provisória, acima mencionado, também deve ser assegurado, nos casos em que ocorrer a morte da genitora, a quem detiver a guarda do seu filho, conforme instrui Felipe:

Ocorrendo o falecimento da genitora, nada mais adequado do que aplicar a estabilidade provisória da gestante a quem passa a ter a guarda, em benefício não apenas de quem é seu titular, mas da criança, que necessita de cuidados especiais, e mesmo sociedade como um todo, tendo em vista a relevância social da questão. É importante registrar que esse direito de permanecer no emprego pode ser de algum parente (como, por exemplo, a avó), e, na situação mais comum, até mesmo do pai, caso seja ele o titular da guarda do recém-nascido, em razão de falecimento da mãe<sup>11</sup>.

Com isso, a garantia de permanência no emprego da gestante foi ampliada em favor de quem tiver a guarda do recém-nascido, na hipótese em que a genitora tiver falecido. Esta novidade legislativa entrou em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União em 26 de junho de 2014.

#### **4.2 Representantes dos Trabalhadores na CIPA (Comissão de Interna de Prevenção de Acidentes)**

<sup>11</sup> FELIPE, Gustavo Barbosa Garcia, Estabilidade a quem tem guarda de bebê órfão traz Justiça social, pesquisa realizada em 14/10/2014 no endereço eletrônico: <http://www.conjur.com.br/2014-jul-23/estabilidade-quem-guarda-bebe-orfao-traz-justica-social>.

Segundo Martins (2012, pp.442-443), antes dezembro de 1977, não havia obrigatoriedade das empresas possuírem Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa). Esta funcionava facultativamente no âmbito das empresas, como se fosse mera “comissão de fábrica”. A instalação compulsória da Cipa foi determinada pela Lei nº 6.514, de 22-12-77, que deu nova redação à Seção III (“Dos órgãos de Segurança e Medicina do Trabalho nas Empresas”), do Capítulo V (“Da Segurança e da Medicina do Trabalho”), do Título II (“Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho”) da CLT, em especial pelo art. 163 da norma consolidada.

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 10, II, a, do ADCT, assegura estabilidade para o empregado eleito para o cargo de direção da CIPA, até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Lei Maior. Desse modo esclarece Saraiva (2013, p.320):

Esclareça-se que ocorrendo a dispensa do empregado membro da CIPA por razões de ordem técnica, econômica-financeira ou disciplinar, em caso de eventual reclamação trabalhista, deverá o empregador comprovar o motivo da dispensa, sob pena de ser condenado a reintegrar o obreiro (CLT, Art. 165, parágrafo único).

Semelhantemente à questão das gestantes, a legislação também visa assegurar proteção aos representantes dos empregados na CIPA, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato. Com respeito a esses empregados a estudiosa Alice Monterro de Barros (2002, p.990) alega:

Esses empregados têm o dever de zelar por condições de trabalho seguras. Compete-lhes relatar a área de risco, solicitar ao empregador as medidas necessárias para reduzi-lo ou eliminá-lo, com o objetivo de prevenir a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais. Por essa razão, estão eles quase sempre em confronto com a vontade patronal, achando-se constantemente suscetíveis a represálias ou, ao menos, a intimidação no cumprimento desse mister. O fundamento dessa garantia de emprego reside, portanto, na necessidade de conferir ao cipeiro autonomia no exercício do mandato.

Porém essa garantia somente é concedida ao membro que for eleito pela classe trabalhadora, não abarcando o presidente, pois trata-se de funcionário nomeado pelo empregador. Apoiando-se em Súmulas do TST e STF, tal como 339 e 676 respectivamente, se percebe que os empregados eleitos suplentes também farão jus ao direito de impossibilidade de dispensa temporária, nesse sentido é o entendimento de Martins (2009, p.413):

O suplente tem estabilidade quando no exercício continuado ou esporádico da função de cipeiro, pois nas ausências ou nos impedimentos do titular irá substituí-lo. Visa-se garantir também o emprego ao cipeiro nessas condições, para evitar qualquer represália do empregador em relação ao cipeiro suplente.

A dispensa arbitrária é aquela que não está fundamentada em motivos disciplinares, técnico, econômico ou financeiro, ou seja, é aquela realizada pelo livre interesse particular do empregador, tendo em vista seu poder de direção da atividade empresarial, que muitas das vezes é extrapolado desrespeitando os direitos mínimos do empregado, como já se encontra previsto nos termos do disposto na parte final do artigo 165 da CLT.

### **4.3 Dirigente Sindical**

O dirigente sindical representa o cargo de diretoria de uma associação sindical, que é composta de um mínimo de três membros e no máximo de sete membros, trata-se de um órgão executivo que administra o sindicato, diferente dos membros do conselho fiscal que fiscaliza a gestão financeira do sindicato, e do delegado sindical que não tem eleição prevista em lei. No entanto somente os candidatos à membros de direção ou representação sindical possuem a estabilidade ora mencionada, nestes moldes explica Martinez (2012, p.716):

Acrescente-se que a estabilidade sindical, conforme entendimento cristalizado do TST, é garantida apenas aos ocupantes de cargo de direção ou representação sindical. Segundo seu posicionamento os membros do conselho fiscal não gozam de estabilidade, porque o § 2º do art. 522 da CLT é explícito ao dispor limitar-se a competência do conselho fiscal à fiscalização da gestão financeira do sindicato e o § 3º do mesmo dispositivo preceituar constituir atribuição exclusiva da diretoria do sindicato e dos delegados sindicais a representação e a defesa dos interesses da entidade. Para o TST, o membro de conselho fiscal não se confunde com o dirigente ou com o representante sindical, uma vez que não atua na representação ou na defesa dos interesses da categoria, mas apenas na administração do sindicato e no procedimento de fiscalização da gestão financeira da própria entidade sindical.

A estabilidade do dirigente sindical diz respeito à garantia dada ao trabalhador para poder cumprir seu mandato, representando a categoria. Tal direito é muito importante para o desempenho da atividade do dirigente sindical, de representar a categoria, pois, do contrário,

poderia ser dispensado de livre espontânea vontade do empregador. É porém um direito que deve ser exercido sem abusos.

Esta garantia, segundo Saraiva (2013, p301), “tem como finalidade maior a proteção do empregado ao se eleger para algum cargo de diretoria de entidade sindical, haja vista que ao propor medidas de melhoria e atendimento aos direitos dos empregados podem incorrer em desavenças com o empregador”. Esse pensamento também é compartilhado por Martins (2012, p.404) ao descrever:

O objetivo da garantia de emprego do dirigente sindical é evitar represálias por parte do empregador pelo fato de o dirigente postular direitos para a categoria. A garantia também é, num sentido amplo, da categoria, de que uma pessoa possa negociar com o empregador, sem ser, por exemplo, dispensada.

É cediço, que garantia de emprego do dirigente sindical é respaldada tanto no art. 8º da Constituição Federal de 1988, quanto no art. 543, § 3º da CLT, ambos artigos vedam a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro a candidatura a cargo de direção ou representação sindical, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Vale frisar que a estabilidade do dirigente sindical é concedida ao empregado cuja a função exercida diante do empregador corresponda à da categoria do sindicato em que é dirigente, ou seja, não há o que se falar em estabilidade se a categoria do sindicato for diferente a do emprego exercido pelo trabalhador, reflita-se nas transcrições de Saraiva (2013, p.316).

O dirigente de categoria profissional diferenciada também tem direito à estabilidade provisória em comento, desde que a função exercida perante o empregador corresponda à da categoria do sindicato em que é dirigente.

Situação importante é a comunicação ao empregador, que nos termos da Súmula 369, I do TST, é indispensável à comunicação, pela entidade sindical, ao empregador na forma do § 5º do art. 543 da CLT, que exige a comunicação da entidade sindical por escrito no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado, e em igual prazo, sua eleição e posse, outrossim, e este, comprovante no mesmo sentido. Resende (2011, p.726) relata sobre a importância desta comunicação:

Naturalmente, deve ser dada ciência ao empregador acerca da candidatura do empregado ao cargo de dirigente sindical, pois, do contrário, o empregador não tem como saber quem está temporariamente imune à dispensa sem justa causa.

No entanto, entendimento diferenciado tem a jurisprudência do TST, no tocante a comunicação ao empregador, ou seja, a ausência de comunicação da posse no prazo de 24 horas não afasta o direito à estabilidade provisória assegurada ao empregado eleito-, desde o momento da eleição e posse até um ano após o término do mandato, desta forma, atente-se para o recurso de revista a seguir:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 1105005920015220003 110500-59.2001.5.22.0003 (TST) Data de publicação: 19/06/2009  
 Ementa: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DIRIGENTE SINDICAL. NÃO-COMUNICAÇÃO DA ELEIÇÃO E POSSE NO PRAZO DE 24 HORAS. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ASSEGURADA . 1. O § 3º do art. 543 da CLT veda a dispensa do empregado sindicalizado a partir do momento do registro da candidatura e, caso seja eleito, até um ano após o término do mandato. 2. O § 5º do mesmo dispositivo, estabelece que, -para os fins deste artigo-, o empregador deverá ser comunicado, em 24 horas, do dia e da hora do registro da candidatura do empregado, bem como, no mesmo prazo, da sua eleição e posse. 3. A teor do referido dispositivo, a comunicação ao empregador, no prazo de 24 horas de que cogita o § 5º do art. 543 da CLT , tem a finalidade de garantir -os fins deste artigo-, quais sejam, assegurar que o reclamante esteja sob o manto da estabilidade provisória a partir de dois momentos diversos previstos no § 3º do mesmo artigo. Com efeito, a garantia de emprego é assegurada, no primeiro momento, ao -empregado candidato- a dirigente sindical, desde o momento do registro da candidatura até o momento da realização da eleição, e, no segundo momento, ao -empregado eleito- dirigente sindical, desde a data da eleição e posse até um ano após o término do seu mandato. 4. Assim, a ausência de comunicação da posse no prazo de 24 horas não afasta o direito à estabilidade provisória assegurada ao -empregado eleito-, desde o momento da eleição e posse até um ano após o término do mandato. 5. Dessa forma, tendo o Tribunal Regional do Trabalho asseverado que ficou comprovada a ocorrência da -segunda- comunicação - da eleição e posse do reclamante -, não há falar que o reconhecimento da estabilidade provisória do empregado eleito dirigente sindical tenha resultado em afronta ao art. 543 , § 5º , da CLT . HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. O Tribunal Regional do Trabalho não examinou a questão relativa aos honorários advocatícios, e a parte não opôs embargos de declaração visando à obtenção do necessário pronunciamento sobre a matéria. Por isso, incide na espécie a orientação contida na Súmula 297 do TST como óbice à admissibilidade do Recurso de Revista. Recurso de Revista de que não se conhece<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Pesquisa realizada em 04/11/2014 no endereço eletrônico: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4310526/recurso-de-revista-rr-1105005920015220003-110500-5920015220003>.

As Súmulas 197 STF e a 379 do TST declaram que para que haja a dispensa desse tipo de empregado é necessário inquérito judicial para apuração de falta grave. E como requisito para usufruir dessa garantia o artigo 529 de CLT estabelece que o empregado deve estar associado ao sindicato por mais de seis meses, estar gozando dos direitos sindicais e ser maior de 18 anos.

#### 4.4 Empregado Acidentado (Acidente de Trabalho)

É a Lei 8.213 de 1991 em seu artigo 118<sup>13</sup> que estabelece esse tipo de garantia ao empregado que retorna do auxílio doença por um período de 12 meses, porém a tal garantia se aplica somente nos casos de acidente de trabalho, saliente-se que a doença profissional e a doença do trabalho também são consideradas acidente de trabalho nos termos do art. 20 e incisos da lei supracitada. Cassar (2012, p.1.136) ensina que o acidente de trabalho tem três espécies:

- a) Típico: ocorre no interior da empresa, durante o horário de trabalho;
- b) Atípico ou equiparado: aquele que, embora não tenha sido a causa única, tenha contribuído para a morte do trabalhador, pra perda de sua capacidade ou ainda produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. Doenças ocupacionais são espécies de acidente atípico;
- c) Acidente de trajeto: ocorre no trajeto casa-trabalho e vice-versa.

Diante do exposto, deve-se atentar para o conceito de acidente de trabalho expresso no art. 19, caput da Lei nº 8213/1991<sup>14</sup>, acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Caso não haja a concessão do auxílio-doença não ocorrerá estabilidade. Se o empregado se afastar somente por 15 dias da empresa, a Previdência não realizará o

<sup>13</sup> Pesquisa realizada em 05/11/2014 no endereço eletrônico: [http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw\\_Identificacao/lei%208.213-1991](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%208.213-1991). Art. 118. O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

<sup>14</sup> Pesquisa realizada em 07/11/2014 no endereço eletrônico: [http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw\\_Identificacao/lei%208.213-1991](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%208.213-1991); Art. 19. Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

pagamento o auxílio-doença, uma vez que direito a tal estabilidade só acontece após o 15º dia de suspensão do contrato de trabalho, assim conclua-se que são dois requisitos para que o trabalhador tenha direito há esta garantia de emprego. Fundamentando isso as descrições do estudioso Martins (2012, p.413), que diz:

A garantia de emprego de 12 meses ao empregado acidentado no trabalho somente ocorre após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente, pois antes disso o empregado não poderia ser, à primeira vista' dispensado, porque a partir do décimo sexto dia do afastamento do obreiro o contrato de trabalho estaria suspenso. Assim, não havendo a concessão de auxílio-doença acidentário, o empregado não faz jus à garantia de emprego do art. 118 da Lei na 8.213/91. Se o empregado se afasta apenas por até 15 dias da empresa, não há a concessão do auxílio-doença e, não sendo concedido este, não haverá garantia de emprego.

Nos casos em que o trabalhador se afasta por quinze dias ou menos da empresa nos temos, o que o Direito do Trabalho chama de interrupção do contrato de trabalho, onde o empregador tem a obrigação de arcar com as verbas remuneratórias do empregado independentemente da haver prestação de serviço.

Contudo, a regra supramencionada comporta exceção, ocorre que, muitas vezes, a doença ocupacional somente é descoberta anos depois de cessada a atividade que a desencadeou, razão pela qual não se aplica o requisito de afastamento superior a 15 dias com percepção de auxílio-doença, frise-se na jurisprudência do Colendo TST:

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA  
AIRR 9505820125110001 950-58.2012.5.11.0001 (TST)

Data de publicação: 11/10/2013

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. ESTABILIDADE. ARTIGO 118 DA LEI Nº 8.213 /91. DOENÇA PROFISSIONAL. INEXIGIBILIDADE DA PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA E DO AFASTAMENTO POR MAIS DE 15 DIAS . A decisão recorrida revela consonância com a Súmula nº 378 desta Corte uniformizadora, mediante a qual se consagrou tese no sentido de que, uma vez comprovado o nexó da causalidade entre a doença profissional e a execução do contrato de emprego, não se exige a percepção de a uxílio-doença e o afastamento por mais de 15 dias para o reconhecimento da estabilidade de que trata o artigo 118 da Lei nº 8.213 /91. Agravo de instrumento a que se nega provimento<sup>15</sup>.

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA Ag-  
AIRR 1774403420035020054 177440-34.2003.5.02.0054 (TST)

<sup>15</sup> Pesquisa realizada em 07/11/2014 no endereço eletrônico:<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24267450/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-9505820125110001-950-5820125110001-tst>.

Data de publicação: 27/04/2012

Ementa: AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DOENÇA PROFISSIONAL. DESNECESSIDADE DE AFASTAMENTO POR MAIS DE 15 DIAS E PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA. SÚMULA Nº 378, II, DO TST . A decisão regional esclareceu que embora a reclamante não tenha recebido o benefício previdenciário no curso do contrato bem como não tenha sido afastada por mais de 15 dias consecutivos, há notícia nos autos de diversos afastamentos em razão da doença desenvolvida, bem como a existência de diagnóstico de -tendinite dos tendões abductor longo e extensor curto do polegar-, e que a moléstia possui relação causal com as atividades desenvolvidas, em que a autora digitava constantemente -sem apoio das mãos nos teclados utilizados no computador- . Assim, a decisão regional encontra-se em perfeita consonância com o disposto na parte final da Súmula nº 378, II, do TST. Precedentes desta Corte. Agravo a que se nega provimento<sup>16</sup>.

Outro ponto a se destacar é que de acordo com o TST no entendimento consubstanciado na Súmula 378 em seu inciso III, nos contratos a termo dentre eles o de experiência, são alcançados pela garantia provisória de emprego, decorrente de acidente de trabalho.

Vale descrever que a garantia de emprego em comento só passa a existir após a alta previdenciária e não no período em que se goza do auxílio-doença. Sendo assim, ele só poderá ser dispensado se cometer alguma falta grave, não sendo obrigatória a instauração de inquérito para apuração.

#### 4.5 Representantes dos Trabalhadores no CNPS (Conselho Nacional de Previdência Social)

A lei nº 8.213/1991 dispõe sobre o Conselho Nacional de Previdência Social, o parágrafo 7º do art. 3º<sup>17</sup>, prevê estabilidade provisória no emprego aos representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes, desde sua nomeação até um ano após término do mandato de representação, só podendo o mesmo ser dispensado por falta grave desde que comprovada em processo judicial.

<sup>16</sup>Pesquisa realizada 07/11/2014 no endereço eletrônico:<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21614432/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-1774403420035020054-177440-3420035020054-tst>.

<sup>17</sup> Pesquisa realizada 10/11/2014 no endereço eletrônico: [http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw\\_Identificacao/lei%208.213-1991](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%208.213-1991); Art. 3º Fica instituído o Conselho Nacional de Previdência Social–CNPS, órgão superior de deliberação colegiada, que terá como membros: § 7º Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial.

Essa garantia visa proteger os membros que representam os trabalhadores, durante o mandato que é de dois anos além deste, um ano após este período, conclua-se que a estabilidade prevalece no total de três anos. Neste contexto é suficiente saber o seguinte, destinatários da garantia: representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes; período estabilatário: da nomeação até um ano após o término do mandato; a comprovação de falta grave exige processo judicial.

#### **4.6 Representantes dos Trabalhadores no CODEFAT (Conselho Curador do FGTS)**

Os representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, efetivos e suplentes, têm direito à garantia de emprego, desde a nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser dispensados por motivo de falta grave, devidamente apurada por meio de processo sindical. A garantia de emprego desse membro vem elencada no § 9º do art. 3º da Lei nº 8.036 de 1990<sup>18</sup> que diz; aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical.

De maneira acertada agiu o legislador, pois desta forma assegura a livre atuação dos representantes dos trabalhadores junto ao conselho curador do FGTS, através da estabilidade provisória no emprego. Ademais é importante frisar que o Conselho Curador do FGTS é o órgão máximo de administração e gestão do Fundo de Garantia ao Trabalhador, a sua composição é feita de representantes do governo, das entidades patronais e das entidades laborais.

#### **4.7 Empregados Eleitos Diretores de Sociedades Cooperativas**

---

<sup>18</sup> Pesquisa realizada 10/11/2014 no endereço eletrônico: [http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw\\_Identificacao/lei%208.036-1990](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%208.036-1990); Art. 3º O FGTS será regido por normas e diretrizes estabelecidas por um Conselho Curador, composto por representação de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo. § 9º Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical.

Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedade cooperativas por eles criadas gozam das mesmas garantias asseguradas aos dirigentes sindicais, sendo vedada sua dispensa a partir do seu registro da candidatura a carga de direção e, se eleito, mesmo que suplente, até um ano após o final do mandato, exceto em caso de falta grave.

A Lei na 5.764, de 16 de dezembro de 1971, é a lei que regulamenta a política nacional de cooperativismo. A previsão dessa garantia de emprego encontra-se devidamente elencada em seu artigo 55<sup>19</sup>, o qual estabelece que os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criados gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo art. 543 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Conforme lido no dispositivo acima, este não assegura a garantia de emprego ao suplente e nem ao membro do conselho fiscal, por isso a Orientação Jurisprudencial 253 da SBDI-I do TST<sup>20</sup> pacificou o entendimento de que assegura a garantia de emprego apenas aos empregados eleitos diretores de cooperativas, não abrangendo os membros suplentes, conforme elucidado pela jurisprudência do TST:

TST - EMBARGOS DECLARATORIOS RECURSO DE REVISTA E-ED-RR 4678000572002502 4678000-57.2002.5.02.0902 (TST)

Data de publicação: 23/09/2011

Ementa: RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI Nº 11.496 /2007. GARANTIA DE EMPREGO - MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE COOPERATIVA. Dispõe o artigo 55 da Lei nº 5.764 /71 que apenas -os empregados que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho -. Assim, levando-se em consideração que a Lei nº 5.764 /71 estende apenas aos diretores de sociedades cooperativas as garantias previstas no artigo 453 da CLT , o reclamante, como membro do conselho fiscal, não possui estabilidade provisória. Esta, aliás, é a conclusão que se extrai da leitura da primeira parte da Orientação Jurisprudencial nº 253 da SBDI-1, segundo a qual -O art. 55 da Lei nº 5.764 /71 assegura a garantia de emprego apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes-. Assim, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 336 da SBDI-1, não há que se falar em divergência jurisprudencial, eis que a tese adotada pelo recorrente, de que o membro de conselho fiscal de cooperativa possui garantia de emprego, encontra-se superada pela iterativa e notória jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Orientação Jurisprudencial nº 253 da SBDI-1. Precedentes. Recurso de embargos não conhecido. Estabilidade provisória. Cooperativa. Lei 5.764/1971. Conselho Fiscal.

<sup>19</sup> Pesquisa realizada em 10/11/2014 no endereço eletrônico: [http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw\\_Identificacao/lei%205.764-1971;\\_Art.55](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%205.764-1971;_Art.55). Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943).

<sup>20</sup> Pesquisa realizada em 11/11/2014 no endereço eletrônico: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_sl\\_241.htm#TEMA253](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_sl_241.htm#TEMA253).

Suplente. Não assegurada. O art. 55 da Lei 5.764/1971 assegura a garantia de emprego apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes<sup>21</sup>.

Para Garcia (2012, p.735) a estabilidade provisória citada anteriormente se justifica pelo fato de que, “se a dispensa sem justa causa fosse autorizada, o mencionado diretor poderia ter receio de exercer suas atividades na cooperativa criada pelos empregados, e assim acabar sofrendo alguma penalidade pelo empregador”.

Como cabe ao estatuto fixar quantos diretores terá a cooperativa, surgem muitos entendimentos no sentido de que o número de dirigentes que gozarão da garantia de emprego ficará, porém, adstrito ao critério da razoabilidade, sob pena de ser eleita a categoria de trabalhadores para fazer jus ao citado benefício.

Porém para Garcia (2012, p.735) pode-se alegar que, embora caiba ao estatuto estabelecer o número de diretores da cooperativa, “quanto à estabilidade provisória propriamente, deve-se aplicar o limite previsto no art. 522 da CLT, pois este incide quanto ao art. 543 do mesmo diploma legal, o qual é indicado como o que rege a garantia de emprego em estudo”.

#### **4.8 Empregados Eleitos Membro da CCP (Comissão de Conciliação Prévia)**

Foi através da Lei nº 9.958 de 2000 que surgiu a figura da Comissão de Conciliação Prévia no ordenamento jurídico brasileiro. A referida lei inseriu na CLT o artigo 625-A e seguintes. A CCP pode ser constituída tanto no âmbito empresarial como no sindical e tem sua garantia estabelecida no artigo 625-B, §1º que prevê ser vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até 1 (um) ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

E de suma importância destacar, porém, alguns pontos acerca dessa garantia, sendo um deles que apenas os membros oriundos de votação dos empregados terão garantia de emprego e não os do empregador. A legislação deixar claro que refere-se apenas aos representantes dos empregados e não aos representantes dos empregadores. Outro ponto, é que a garantia de emprego dá-se desde a eleição, não se iniciando com a candidatura. A

---

<sup>21</sup> Pesquisa realizada em 11/11/2014 no endereço eletrônico: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20478319/emargos-declaratorios-recurso-de-revista-e-ed-rr-4678000572002502-4678000-5720025020902>.

dispensa desse tipo de empregado somente poderá acontecer mediante falta grave. E por fim, essa garantia diz respeito tanto ao titular como aos suplentes dos membros dos empregados. Para Martins (2009, p.429):

O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador; sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade (§ 2- do art. 625-B da CLT).

O período em que o empregado estiver desempenhando a atividade conciliatória será de interrupção dos efeitos do contrato de trabalho, sendo contado como tempo de serviço e pago o respectivo salário. Em relação ao membro do empregador; também será período de interrupção, pois estará obedecendo ordens do empregador, representando tempo à disposição deste.

Há de se mencionar uma observação quanto ao tempo de duração dessa garantia. A legislação é omissa no que diz respeito ao período de início da garantia de emprego do membro, mas é certa quanto à sua cessação que ocorre um ano após o final do mandato do conciliador.

## 5 PARTICULARIDADES DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Como já mencionado em capítulo anterior o direito do trabalho é regido por princípios peculiares, dentre os quais o princípio da continuidade da relação de emprego. Sendo este um dos percussores da estabilidade do vínculo empregatício, na estabilidade definitiva deve-se ter em observância atualmente ser assegurado o direito adquirido do estável decenal, porém na estabilidade provisória deriva-se da situação vulnerável em determinados momentos que se encontra o empregado.

É de suma importância diferenciar se o contrato de trabalho é por prazo indeterminado ou a termo, tendo em vista que quando se submetem ao instituto da estabilidade provisória, existem algumas particularidades a depender do tipo contratual, tendo em vista que a estabilidade provisória possui várias influências nos contratos de trabalho.

Por outro lado, a estabilidade não influencia somente no contrato de trabalho do obreiro, pois seu trabalho tem reflexos na sua vida familiar e social, atente-se que é através do salário auferido pelo trabalho prestado ao empregador que o obreiro mantém sua família, honra seus compromissos assumidos, mantendo assim o equilíbrio econômico. Neste contexto cita-se descrições do jurista Martins (2009, p.402):

Garante a estabilidade o emprego. Este garante o salário do empregado. O salário é a forma que o empregado tem para subsistir e também sua família. Representa, portanto, a garantia econômica do trabalhador poder continuar recebendo seus salários, para poder subsistir e poder honrar os compromissos assumidos, isto é, passa a ter segurança econômica. Influi a estabilidade na moral do trabalhador, justamente pela insegurança que o empregado instável tem em permanecer no emprego, podendo ser dispensado a qualquer momento pelo patrão, sem qualquer justificativa. A empresa passaria a tratar o trabalhador de forma imparcial.

Com a estabilidade, mesmo que provisória, o empregado tem mais segurança de pleitear judicialmente direitos sonegados pelo empregador, pois age de maneira limitadora ao poder potestativo de dispensa do empregador, ou seja, o empregado não teme ser dispensado, respeitando os ditames legais.

### 5.1 Contrato Por Tempo Determinado

Conforme descrito anteriormente no capítulo I, contrato por prazo determinado é aquele cujo prazo de duração é pré-fixado entre as partes, ou seja, tanto o empregador como o

empregado sabem o momento certo em que se findará o mesmo. Considera-se válido o contrato a termo em três hipóteses: tratando-se de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, atividades empresariais de caráter transitório e contrato de experiência, cada qual deve respeitar seu prazo máximo.

No tocante a estabilidade provisória atente-se que via de regra não é aplicada aos contratos a termo em decorrência da incompatibilidade entre os institutos, devido o empregado ter ciência sobre o fim do pacto laboral. Entretanto essa regra não é aplicada em todos os casos, a depender da condição pessoal e subjetiva do empregado, ou seja, não é imposta na situação da gestante e daquele que sofreu acidente do trabalho.

Dessa forma, a Súmula 244, inciso III, do TST<sup>22</sup>, prevê que 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.

Ainda sobre o tema, a Súmula 378 inciso III, do TST<sup>23</sup>, dispõe que o empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91, atente-se que essas modalidades de estabilidade provisória são aplicáveis inclusive no contrato de experiência, em conformidade cito a jurisprudência do TST em recentes julgados:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 20384420125020402 (TST)

Data de publicação: 22/08/2014

Ementa: RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. A jurisprudência desta Corte, na esteira do entendimento do Supremo Tribunal Federal, inclinou-se no sentido de reconhecer a estabilidade provisória decorrente de gestação no curso dos contratos por prazo determinado, fato que culminou na nova redação do item III da Súmula nº 244 do TST, in verbis: - 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 - . Recurso de revista conhecido por violação do artigo 10, II, b, do ADCT e provido<sup>24</sup>.

TST - RECURSO DE REVISTA RR 2102009820095150010 210200-98.2009.5.15.0010 (TST)

Data de publicação: 20/09/2013

Ementa: de contrato de trabalho - viabiliza o alcance da garantia de emprego a trabalhador acidentado em contrato a termo - compreensão que, com maior

<sup>22</sup> Pesquisa realizada em 11/11/2014 no endereço eletrônico: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244).

<sup>23</sup> Pesquisa realizada em 11/11/2014 no endereço eletrônico: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-378](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378).

<sup>24</sup> Pesquisa realizada em 12/11/2014 no endereço eletrônico: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/122792955/recurso-de-revista-rr-20384420125020402>.

razão, abraça os contratos firmados por experiência. o artigo 118 da Lei 8.213 /91, ao garantir estabilidade provisória ao segurado que sofre acidente de trabalho, não faz distinção entre contrato de trabalho por prazo determinado ou contrato de trabalho por prazo indeterminado-. (E-RR-9700-45-2004.5.02.0465, publ. em 5/08/2011). Consta do acórdão que o Reclamante permaneceu em gozo de auxílio-doença acidentário até o dia 26/11/2008, tendo sido dispensado em 14/11/2008. O art. 118 da Lei nº 8.213 /1991 prevê: -O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente-. O mencionado artigo não limita as hipóteses de concessão do benefício aos empregados de contrato por prazo indeterminado. Por sua vez, a Súmula nº 378 do TST estabelece: -ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213 /1991. CONSTITUCIONALIDADE. PRESSUPOSTOS. I - E constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213 /1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego-. Recurso de revista a que se dá provimento<sup>25</sup>.

Acertadamente nos contratos por prazo determinado, dentre eles o contrato de experiência, passou a entender o TST que tanto empregado que sofrer acidente de trabalho, quanto à empregada que engravidar no curso de contrato a termo terão estabilidade no emprego.

## 5.2 Aviso Prévio

O aviso prévio é a comunicação que o empregado faz ao empregador ou vice-versa, no sentido de que pretende findar o contrato de trabalho, desta forma o aviso prévio deve ser concedido tanto pelo empregador como também pelo empregado, dependendo de quem está tomando a decisão de extinguir o vínculo de emprego. Nesse sentido, Saraiva e Tonasse (2014, p.100), conceituam o aviso-prévio: “O aviso-prévio tem sua origem no Direito Civil, representando a comunicação prévia de uma parte a outra, do desejo de romper o contrato, estabelecendo um termo final à relação jurídica existente entre os contraentes”.

Situação importante é quando relacionam-se a estabilidade provisória no emprego e o aviso prévio, pois devem-se analisar duas vertentes, primeiro, se o aviso prévio é concedido

<sup>25</sup> Pesquisa realizada em 12/11/2014 no endereço eletrônico: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24171925/recurso-de-revista-rr-2102009820095150010-210200-9820095150010-tst>.

no período da garantia de emprego, noutra linha se a estabilidade inicia-se durante o tempo de cumprimento do aviso prévio, haja vista se tratarem de circunstâncias diferentes.

Interessa saber, nesse momento oportuno que, não há como admitir que o aviso prévio tenha início enquanto a garantia de emprego não terminar, isso ocorre por se tratar de institutos incompatíveis, esse entendimento é consubstanciado através da súmula nº 348 do TST<sup>26</sup>, que relata ser inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante compatibilidade dos dois institutos, nesta esteira é o entendimento da doutrinadora Cassar (2014, p.1091): “Sendo portador de estabilidade, o empregador deve esperar expirar todo o período de garantia de emprego para, só após conceder o pré-aviso, pois os dois institutos são incompatíveis entre si (Súmula nº 348 do TST)”.

Para melhor entendimento da situação acima exposta suponha que: Eloisa é detentora de garantia de emprego até 01.04.2014. logo, só poderá ser demitida sem justa causa, após a extinção da referida garantia de emprego, ou seja, o empregador deve comunicar a dispensa a Eloisa, quando menos, em 02.04.2014, hipótese em que os 30 dias do aviso prévio serão contados de 03.04.2014 a 02.05.2014.

Ressalta-se que, de acordo com a Orientação Jurisprudencial 268 da SDI-I do TST<sup>27</sup>, somente após o término do período estável é que se inicia a contagem do prazo do aviso prévio para efeitos das indenizações previstas no art. 9º da Lei nº 6.708/79 e art. 9º da Lei nº 7.238/84, que asseguram ao empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele, ou não, optante pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Contudo é imprescindível mencionar, que no período do aviso prévio não se adquire estabilidade provisória no emprego quando o fato for posterior à comunicação da dispensa, a exemplo vale descrever a súmula 369, V do TST<sup>28</sup>, que dispõem: o registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. Em relação ao exposto atente-se para o entendimento de Resende (2014, p.708):

<sup>26</sup>	Pesquisa realizada	12/11/2014	no endereço	eletrônico:
	<a href="http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-348">http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-348.</a>			
<sup>27</sup>	Pesquisa realizada	12/11/2014	no endereço	eletrônico:
	<a href="http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-268">http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-268.</a>			
<sup>28</sup>	Pesquisa realizada	12/11/2014	no endereço	eletrônico:
	<a href="http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369">http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369.</a>			

Prevalece o entendimento no sentido de que, em regra, as garantias de emprego não se aplicam a fatos geradores ocorridos durante o cumprimento do aviso prévio, tendo em vista que, a partir da comunicação, o empregado já tem conhecimento da data do rompimento do contrato, a exemplo do que ocorre em relação aos contratos por prazo determinado.

No entanto, a regra geral supramencionada comporta exceções, é o que ocorre em relação ao trabalhador que sofre acidente de trabalho no curso do aviso-prévio e a gestante que tem sua concepção neste mesmo período. Assim, mesmo sendo o aviso-prévio indenizado, 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. Este também é o entendimento do TST:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 21768720125020312 (TST)

Data de publicação: 19/12/2013

Ementa: RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO - PRÉVIO INDENIZADO. ABORTO ESPONTÂNEO . NÃO CRIMINOSO. MANUTENÇÃO DA GARANTIA DE EMPREGO . INDENIZAÇÃO EQUIVALENTE. Preenchidos os pressupostos objetivos de concessão da estabilidade provisória da empregada gestante (a concepção no decorrer do pacto laboral e efetivada a dispensa sem justa causa), tendo , ou não , ciência o empregador, tem direito ela à garantia de emprego, desde a concepção até cinco meses após o parto , ex vi do art. 10, II, b, do ADCT, ou à indenização equivalente se já exaurido o aludido período, inclusive se a concepção se dá por ocasião do aviso - prévio indenizado, pois tal fato não tem o condão de excluir o direito da empregada gestante à estabilidade provisória, nos exatos termos do art. 391-A da CLT , recentemente incluído pela Lei 12.812 , de 16/5/2013. Considerando que a estabilidade em tela visa a garantir a subsistência do nascituro, desde a concepção até seus primeiros meses de vida, e, no caso dos autos, ter ocorrido aborto espontâneo, não criminoso, essa garantia deve compreender o período entre a data da dispensa e a interrupção da gravidez e mais duas semanas de repouso remunerado, segundo dispõe o art. 395 da CLT , de forma indenizada, porquanto exaurido o período estável. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido<sup>29</sup>.

No tocante ao trabalhador que sofre acidente de trabalho, ocorre de forma semelhante à estabilidade provisória da gestante, pois o TST tem manifestado entendimento de que trabalhador que sofre acidente de trabalho durante o curso do aviso prévio também tem direito

<sup>29</sup> Pesquisa realizada 13/11/2014 no endereço eletrônico: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121161484/recurso-de-revista-rr-21768720125020312>.

à garantia provisória de emprego. Nesse sentido, recente julgado do TST descrito na doutrina de Martinez (2014, p.756):

Recurso de revista. 1. Acidente do trabalho. Estabilidade provisória. Aquisição no período de projeção do aviso prévio. Entende-se que o aviso prévio indenizado integra o contrato de trabalho, para todos os efeitos, inclusive para incidência da estabilidade no emprego. Nos termos da OJ/82/SBDI-I/TST, “a data da saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado”, o que evidencia a ampla projeção do aviso prévio no contrato de trabalho. No mesmo sentido, o art. 487, § 1º, da CLT. Frise-se que, do ponto de vista jurídico, no período de pré-aviso, permanecem inalteradas algumas importantes obrigações das partes. Assim, há que se considerar a projeção no tempo do aviso prévio indenizado para fins de aquisição da estabilidade provisória prevista na Lei 8.213/1991. Na hipótese, o Reclamante estava nas dependências do Reclamado, quando sofreu acidente do trabalho, fazendo jus, portanto, à estabilidade provisória. Recurso de revista provido, no aspecto. (...) (TST, 3ª Turma, RR 1424800-49.2004.5.09.0016, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 28.09.2012).

Por fim, restou consolidado o entendimento jurisprudencial no sentido de que a garantia de emprego conferida à empregada gestante e ao empregado acidentado subsiste mesmo em caso de contrato por prazo determinado, desse modo, naturalmente tais hipóteses de estabilidade são aplicáveis, também, durante o aviso prévio.

### 5.3 Reintegração

Para melhor entendimento do instituto da estabilidade, faz-se crucial analisar sua correlação com o instituto da reintegração e seus efeitos nos contratos de trabalho, pois estes decorrem da proteção daquele, ou seja, a reintegração deriva-se da dispensa arbitrária dos trabalhadores que fazem jus à algum tipo de estabilidade.

Reintegração é o retorno do empregado estável ao emprego na mesma função que exercia, em face da dispensa patronal arbitrária ou sem justa causa, esta é feita com ressarcimento e garantia de todas as vantagens e direitos que o obreiro deveria ter percebido durante o período de inexecução contratual, como se a relação de emprego não tivesse sido paralisada. Acompanhe o entendimento da doutrinadora Cassar (2014, p.1170):

A reintegração acarreta a nulidade absoluta da dispensa praticada, o retorno do empregado ao emprego e função anteriormente ocupada, salvo se de confiança, e o pagamento dos salários e demais vantagens do período do afastamento. Portanto, seus efeitos são retroativos à data da dispensa (nula) e o período de afastamento é considerado como de interrupção ao contrato.

Por consequência, a dispensa arbitrária ou imotivada do empregado protegido pelo manto da estabilidade, assim como sua suspensão para responder inquérito judicial, desde que, nessa segunda hipótese, seja denegada a autorização para a dispensa, determina a obrigação patronal de reintegrar o trabalhador nas mesmas funções, honrando com o pagamento dos salários concernentes ao período de afastamento (CLT, art. 495). Nesse mesmo sentido é o entendimento do TST:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 14618220125090657 (TST)

Data de publicação: 03/10/2014

Ementa: RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AUSÊNCIA DE PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. 1.[...]. 2. [...]3. Ademais, a recusa, pela empregada, da proposta patronal de retorno ao emprego não implica renúncia à estabilidade, uma vez que a garantia constitucional objetiva não apenas coibir ato discriminatório do empregador, mas também proteger o nascituro, razão pela qual não é facultado à mãe dela dispor. 4. De igual forma, a ausência de pedido específico de reintegração não prejudica o direito da empregada à respectiva indenização substitutiva. 5. Decisão regional em afronta ao artigo 10, II, b, do ADCT . Recurso de revista conhecido e provido<sup>30</sup>.

No entanto, quando decorrido o prazo da estabilidade ou percebendo o juiz, rancor ou má querência entre empregado e empregador tornando incompatível a relação de emprego pacífica, poderá converter a reintegração nos salários do período de afastamento. Se a estabilidade era definitiva, caberá ao juiz a extinção do contrato, bem como a condenação do empregador no pagamento em dobro da indenização prevista no art. 478 da CLT (se o trabalhador tinha prazo anterior à Carta como não optante) ou o FGTS + 40% – Súmula nº 28 do TST.

#### **5.4 Extinção da Estabilidade e Ajuizamento da Ação Depois de Decorrido o Período**

Ponto relevante acerca da estabilidade é sua extinção, sendo provisória extingue-se normalmente pelo decurso de tempo. Por outro lado há situações em que ocorre a extinção tanto da estabilidade provisória quanto da definitiva, quais sejam: tratando-se de morte do empregado, sua aposentadoria em qualquer de suas formas, pedido de demissão, extinção da empresa ou do estabelecimento, morte do empregador pessoa física, culpa recíproca, justa causa, ou pelos motivos contidos no parágrafo único do art. 165 da CLT ou previstos em lei.

<sup>30</sup> Pesquisa realizada em 13/11/2014 no endereço eletrônico: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/143446043/recurso-de-revista-rr-14618220125090657>.

Dessa maneira, Resende (2014, p.764) de forma esquematizada descreve sobre os motivos da extinção da garantia de emprego:

- Várias são as circunstâncias que provocam a extinção da estabilidade;
- decurso do prazo: transcorrido o tempo fixado em lei para a garantia de emprego, por óbvio a mesma se extingue;
  - morte do empregado;
  - pedido de demissão (observe-se que alguns empregados estáveis, como o dirigente sindical e o cipeiro<sup>43</sup>, sujeitam-se à regra do art. 500 da CLT, consubstanciada na necessidade de assistência sindical ao pedido de demissão);
  - extinção da empresa ou do estabelecimento (neste caso, há controvérsias sobre os efeitos, notadamente o cabimento ou não da indenização, conforme a hipótese de garantia de emprego);
  - morte do empregador pessoa física;
  - dispensa por justa causa;
  - extinção do contrato por culpa recíproca;
  - hipóteses previstas no art. 165 da CLT, ou em outros dispositivos legais (ex.: casos de dispensa do aprendiz).

Sobre a renúncia, ressalta-se que não é admitida a renúncia das estabilidades provisórias no emprego previstas em lei, tendo em vista que se trata de direito indisponível. Entretanto, há julgados em sentido contrário, admitindo a renúncia, notadamente quando o trabalhador foi assistido pela entidade sindical. É cristalino que, mesmo se considerando irrenunciável a estabilidade provisória no emprego, é sempre possível ao empregado pedir demissão, tendo em vista o princípio maior da liberdade de trabalho.

Deve-se destacar a ação ajuizada depois de decorrido o período da estabilidade, pois por muito tempo fora fonte de discussão qual seria o prazo para que o empregado pudesse ajuizar a ação trabalhista reclamando de dispensa arbitrária durante o período compreendido pela garantia de emprego. Contudo, uma parte da doutrina defende que somente seria possível o ajuizamento da ação durante o período em que o empregado tivesse estabilidade, tendo em vista o abuso do direito de ação por parte do empregado. Esta corrente defende também que a indenização deve se limitar ao período compreendido entre a data do ajuizamento da ação e o final da garantia de emprego a que faria jus o empregado.

Entretanto, em controvérsias trabalhistas o órgão superior que aplica o direito nos casos concretos é o TST, que nesta circunstância manifesta entendimento diferente da corrente supramencionada, tendo pacificado tese contrária recentemente, com a edição da OJ 399 da SDI-1: 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 estabilitário.

Por fim, atente-se que as garantias de emprego são de grandes influências nos contratos de trabalho, percebe-se que tanto no início do contrato, através do contrato de experiência, até findar os contratos por meio dos institutos; aviso prévio e reintegração, pois garante ao empregado direitos limitadores ao poder de mando do empregador.

## 6 CONCLUSÃO

Como relatado anteriormente, este trabalho tem como objetivo, após toda compilação bibliográfica realizada, produzir um texto que capacite o leitor compreender os efeitos da estabilidade nos contratos de trabalho, através de princípios, legislação, súmulas, orientações jurisprudenciais e doutrina.

Trata-se de tema com recentes inovações pertinentes, sua aplicação nos contratos de trabalho se modificam repentinamente, cada vez mais amplia os direitos da classe profissional, atente-se que dificilmente no decorrer de um ano não haver inovações no instituto da estabilidade provisória.

De início, conclui-se que a estabilidade surgiu no setor privado com a edição do Decreto 4.682, de 24 de janeiro de 1923, que instituiu a estabilidade decenal para empregado ferroviário. A estabilidade é o direito do empregado continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida.

Por outro lado, a relação de estabilidade e garantia de emprego ocorre da seguinte forma, estabilidade é gênero, garantia de emprego é uma de suas espécies, qual seja, garantia de emprego é sinônimo de estabilidade provisória, após as pesquisas realizadas percebe-se que as garantias de emprego tiveram seu princípio e essência derivados da estabilidade decenal que é definitiva.

Sendo assim, as estabilidades adequam e nivelam os direitos da classe trabalhadora com a classe dos empregadores, pois causa efeitos limitadores ao poder de mando do empregador, concedendo oportunidades ao trabalhador, garante a continuidade do contrato de trabalho mesmo quando o empregado encontra-se em situações peculiares e vulneráveis, como o empregado acometido de acidente de trabalho, e a empregada gestante, pondera e equilibra a relação empregatícia entre a classe patronal com a classe profissional.

Fator positivo é que, as garantias de emprego revolucionam os contratos de trabalho, tendo em vista garantir a dignidade do trabalhador, sendo um dos percussores da segurança social, através destas, o trabalhador tem segurança para trabalhar, de não implicar a perda de seu meio de sustento de uma hora para outra e de suas necessidades pessoais e familiares. Além destes, vale mencionar, a estabilidade é uma das formas de verificar a função social da empresa, que é também dar empregos e mantê-los no decorrer do tempo.

Por fim, conclui-se que as garantias de emprego indubitavelmente abrilhantam os contratos de trabalhos, através delas ocorre à reintegração, asseguram negociações judiciais verdadeiramente independentes, ou seja, mais justas, pois os patrões não podem despedir de

maneira arbitrária ou sem motivação, o empregado que lhe submeteu a uma demanda judicial derivada da relação de emprego, quando estes desfrutam da estabilidade.

## REFERÊNCIAS

Artigos disponíveis eletronicamente:

FELIPE, Gustavo Barbosa Garcia, **Estabilidade de quem tem guarda de bebê órfão traz Justiça Social**, pesquisa realizada dia 14/10/2014 no endereço eletrônico: <http://www.conjur.com.br/2014-jul-23/estabilidade-quem-guarda-bebe-orfao-traz-justica-social>.

Livros e Doutrinas:

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada: legislação, doutrina, jurisprudência**. 7ª Ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed. São Paulo, SP: Ltr, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª Ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo, SP: Método, 2014.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. **Trabalho na Constituição: Direito Individual**. São Paulo, SP: Ltr, 1989.

COSTA, Rosânia de Lima. **Rotinas Trabalhistas**. 4ª Ed. São Paulo, SP: Conofisco, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª Ed. São Paulo, SP: Ltr, 2004.

FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho**. Barueri, SP: Manole, 2011.

GAMA, Antônio Carlos C. Nogueira da. **Direito do Trabalho Resumido**. 7ª Ed. Rio de Janeiro, RJ: Edições Trabalhistas, 1982.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo, SP: Método, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Constituição e direito sociais dos Trabalhadores**, São Paulo, Ltr, 1997.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 8ª Ed. São Paulo, SP: Ltr, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo, SP: Atlas, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**, São Paulo, SP: Atlas, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª Ed. São Paulo, SP: Atlas, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. - 28ª Ed. São Paulo, SP: Atlas, 2012.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo brasileiro**. 32ª Ed. São Paulo, SP: Revista dos Tribunais, 2006.

MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego. **Relações do Trabalho II**. 2ª Ed. Rio de Janeiro, FGV, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho**. 26ª Ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2011.

RAFAEL, Tonassi e RENATO, Saraiva, **Como se preparar para o exame de ordem**. 7ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo, SP: Método, 2014.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 15ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo, SP: Método, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2ª Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SILVA, Marilene Luzia da. **Administração de Departamento Pessoal**. 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Renovar, 2002.

#### Leis e Jurisprudências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao.htm#adct](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao.htm#adct)> Acesso em 28 de outubro de 2014.

BRASIL. Decreto - Lei, nº 5.452, de 1943. <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> acesso em 14 de abril de 2014.

BRASIL. Decreto - lei, nº 8.036, de 1990. <[http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw\\_Identificacao/lei%208.036-1990](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%208.036-1990)> acesso em 10 de outubro de 2014.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 1991. <[http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw\\_Identificacao/lei%208.213-1991](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%208.213-1991)> Acesso em 14 de abril de 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região, vínculo empregatício, elementos constitutivos <<http://trt9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19050117/1682001654906-pr-168-2001-654-9-0-6-trt-9>> Acesso em 14 de abril de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, agravo de instrumento, disponível em <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24267450/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-9505820125110001-950-5820125110001-tst>> Acesso em 04 de outubro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, agravo de instrumento, disponível em <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21614432/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-1774403420035020054-177440-3420035020054-tst>> Acesso em 07 de outubro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, embargos declaratórios, disponível em <[http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw\\_Identificacao/lei%205.764-1971](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%205.764-1971)> Acesso em 10 de outubro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, embargos declaratórios, disponível em <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_241.htm#TEMA253](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_241.htm#TEMA253)> Acesso em 11 de outubro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista, Relator: Ministro Dirceu Arcoverde, disponível em<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/122792955/recurso-de-revista-rr-15541820125070005>>Acesso em 01 de outubro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista, disponível em <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4310526/recurso-de-revista-rr-1105005920015220003-110500-5920015220003>>Acesso em 04 de outubro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista, disponível em <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/122792955/recurso-de-revista-rr-20384420125020402>>Acesso em 12 de outubro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista, disponível em <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24171925/recurso-de-revista-rr-2102009820095150010-210200-9820095150010-tst>>Acesso em 12 de outubro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista, disponível em <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/143446043/recurso-de-revista-rr-14618220125090657>>Acesso em 13 de outubro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista, disponível em <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121161484/recurso-de-revista-rr-21768720125020312>>Acesso em 13 de outubro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 244, Disponível em:<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244)> Acesso em 28 de outubro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 268, Disponível em:<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-268](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-268)> Acesso em 12 de outubro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 348, Disponível em:<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-348](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-348)> Acesso em 12 de outubro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 369, Disponível em:<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-369](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369)> Acesso em 12 de outubro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 378, Disponível em:<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-378](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378)> Acesso em 12 de outubro de 2014.