

**FACULDADE DE CIENCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA-
FACER**

CURSO DE DIREITO

**O INSTITUTO DA ESTABILIDADE NO ÂMBITO JURIDICO
TRABALHISTA**

Orientadora: Prof.^a Marilda Ferreira Machado Leal
Orientando: Marcus Welington Vaz

Rubiataba-GO
2012

FACULDADE DE CIENCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA-FACER
CURSO DE DIREITO

MARCUS WELINGTON VAZ

O INSTITUTO DA ESTABILIDADE NO AMBITO JURIDICO
TRABALHISTA

Projeto de pesquisa apresentado à Professora da Disciplina de Monografia Jurídica do Curso de Direito da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – FACER – sob a orientação da Professora Marilda Leal

De acordo

Professora Orientadora

FOLHA DE APROVAÇÃO

MARCUS WELINGTON VAZ

O INSTITUTO DA ESTABILIDADE NO AMBITO JURÍDICO TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, em cumprimento às exigências para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

RESULTADO: _____

Orientador: _____

Professora Marilda Ferreira Machado Leal

1º Examinador: _____

2º Examinador: _____

Rubiataba, 2012.

,"Quando o Direito ignora a realidade, a realidade se vinga, ignorando o Direito"

(Georges Ripert)

RESUMO

Resumo: Esse estudo trata da estabilidade jurídica no âmbito privado e suas espécies existentes no ordenamento jurídico brasileiro. O enfoque principal do estudo foi: a diferenciação entre o instituto da estabilidade e da garantia de emprego, apresentando sua evolução histórica, os conceitos doutrinários referentes a cada instituto, bem como demonstrando as suas espécies, os prazos concernentes a cada tipo de estabilidade ou garantia de emprego, sua forma de aquisição e extinção.

PALAVRAS-CHAVE: ESTABILIDADE, GARANTIA DE EMPREGO, EMPREGADO, EMPREGADOR.

Abstract: This study is the legal stability under private and their existing species in the Brazilian legal system. The main focus of the study was: the differentiation between the institute of stability and security of employment, presenting its historical evolution, the doctrinal concepts relating to each institute, as well as demonstrating their species, the deadlines pertaining to each type of stability or guarantee of employment, their form of acquisition and extinction.

KEYWORDS: STABILITY, WARRANTY OF EMPLOYMENT, EMPLOYEE, EMPLOYER.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus que , com sua luz, iluminou meu caminho nesta trajetória e que me permitiu sonhar me dando forças e esperança para que estes sonhos se tornassem realidade.

Agradeço também a meus pais, minha irmã, primos, avós, e a todos pelo apoio, compreensão, ajuda, e, em especial, por todo carinho ao longo deste percurso.

Há de ressaltar e agradecer ao conhecimento da minha digníssima orientadora Marilda Ferreira Machado Leal, pessoa a quem devo todos os ensinamentos que contribuíram para o término deste trabalho. Sua inteligência, dedicação e compreensão foram fundamentais na confecção deste estudo, pois, sempre foi para mim um pilar no esclarecimento de dúvidas e dificuldades.

Em especial, agradeço a todos os especialistas, mestres e doutores que lecionaram com extrema competência, contribuindo para a minha formação acadêmica através de suas didáticas e métodos de ensino. Foram de imensa importância nesses cinco anos de estudo.

Agradeço em geral a todos os acadêmicos que foram companheiros nesta trajetória, colegas e amigos universitários. Sempre ajudaram nos momentos difíceis, e foram parceiros nos momentos bons, momentos de alegria e descontração. Vou guarda-los pra sempre em minhas memórias. Aos amigos, que possamos ter uma amizade eterna, sendo cúmplice uns dos outros. Enfim agradeço aos amigos novos e velhos em geral.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS INSTITUTO DA ESTABILIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA.....	13
1.1 Conceitos relevantes.....	13
1.2 A Estabilidade no âmbito do serviço público.....	14
1.3 A Estabilidade na relação de emprego do setor privado.....	17
1.4 A Estabilidade e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.....	20
2. OS PRINCÍPIOS REGENTES DA ESTABILIDADE E AS NOVAS TERMINOLOGIAS REFERENTES A ESTE INSTITUTO.....	24
2.1 A Estabilidade e o princípio da dignidade da pessoa humana.....	24
2.2 A estabilidade e o princípio da continuidade da relação de emprego.....	26
2.3 A Estabilidade absoluta (própria) e a Estabilidade relativa (imprópria).....	27
2.4 Estabilidade definitiva.....	29
2.5 A Garantia de Emprego – Estabilidade provisória.....	30
3. AS ESPÉCIES DE GARANTIAS DE EMPREGO.....	34
3.1 Dirigente Sindical.....	34
3.2 Membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).....	37
3.3 Empregada Gestante.....	38
3.4 Acidente de Trabalho (acidentado).....	40
3.5 Empregado membro do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS)..	41
3.6 Empregado membro do Conselho Curador do FGTS (CODEFAT).....	42
3.7 Empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas.....	43
3.8 Membros da Comissão de Conciliação Prévia.....	43
4. A DEMISSÃO DO TRABALHADOR PORTADOR DA GARANTIA DE EMPREGO.....	44
4.1 A garantia de emprego no cumprimento do aviso prévio.....	45

4.2 A garantia de emprego no contrato por tempo determinado.....	48
4.3 O inquérito para apuração de falta grave.....	50
4.4 A reintegração do empregado.....	53
CONCLUSÃO.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56

LISTA DE ABREVIATURAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

CCP – Comissão de Conciliação Prévia

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNPS – Conselho Nacional de Previdência Social

CODEFAT – Conselho Curador do FGTS

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

OJ – Orientações Jurisprudenciais

SDI – Seção Especializada em Dissídios Individuais

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem por objeto a análise do instituto da estabilidade no âmbito jurídico do Direito do Trabalho, tendo como base a legislação brasileira e os entendimentos doutrinários atuais acerca do tema em questão.

Em caráter institucional, seu objetivo é a produção de monografia com o intuito de obter titulação de bacharel no curso de Direito pela Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – FACER, abordando a estabilidade, suas espécies e divergências em seu conceito.

Em regra geral, o empregador tem o direito potestativo de despedir seu empregado arbitrariamente, desde que pague as verbas rescisórias. No entanto, em algumas situações, devido ao instituto da estabilidade, o empregado não pode ser dispensado sem justa causa.

Este trabalho apresenta em seu 1º Capítulo a evolução histórica da estabilidade, apresentando os seus conceitos, o seu surgimento na esfera pública e posteriormente na esfera privada, sua substituição pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

O Capítulo 2º menciona a relação da estabilidade com o princípio da dignidade humana e com o princípio da continuidade da relação de emprego, sendo estes os princípios básicos do instituto em questão.

Neste capítulo se encontra também, a diferenciação de estabilidade absoluta (ou estabilidade própria) e estabilidade relativa (ou estabilidade imprópria). Ressaltamos ainda, que é no Capítulo 2º que se encontra a principal problemática deste estudo, qual seja a diferenciação de estabilidade e garantia de emprego.

Esclarecidos e conceituados os temas acima, estudaremos no 3º capítulo as espécies de garantias de emprego vigentes em nosso ordenamento jurídico, dentre as quais se destacam as garantias referentes ao Dirigente Sindical, a Empregada Gestante, o Trabalhador Acidentado, os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, membros da Comissão de Conciliação Prévia, empregado membro do Conselho Curados do FGTS e empregado membro do Conselho Nacional de Previdência Social.

Finalizando o trabalho, o capítulo 4º vem discorrer sobre a maneira pela qual poderá o empregado portador da garantia de emprego ser demitido, especificando tal possibilidade de se alcançar tal direito no curso do aviso prévio e no contrato por tempo indeterminado.

Será estudado também sobre o inquérito para apuração de falta grave, onde será apresentada sua evolução no processo trabalhista e também alguns temas relevantes como seu conceito e denominação, o prazo para sua interposição e os efeitos da sentença.

Por fim, será elencado sobre a possibilidade de reintegração do empregado portador da garantia de emprego que tenha sido despedido de forma indevida.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO INSTITUTO DA ESTABILIDADE NO ORDENAMENTO JURIDICO BRASILEIRO

1.1 Conceitos relevantes:

Baseando-se no conceito de Migliora¹ (2010, p. 11) a estabilidade é uma espécie de limitação ao direito de despedir do empregador, onde o seu direito potestativo referente à rescisão contratual é inviável. Sua maior premissa é o princípio da continuidade da relação de emprego.

Para adentrarmos no estudo do instituto da estabilidade, torna-se indispensável o entendimento do seu conceito, lembrando sempre que estabilidade é garantida em ambas as esferas trabalhistas, sendo elas a pública e a privada. Neste primeiro capítulo, trataremos da evolução histórica desse instituto do direito privado, contudo, para melhor entendimento do desenvolvimento legal da estabilidade, abordaremos a evolução histórica dessas duas esferas, sendo que a estabilidade na esfera privada é o objeto de estudo da presente monografia.

No aspecto da esfera privada, assim conceitua Martins (2000, p. 320):

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.

Na estabilidade, a simples vontade do empregador em dispensar o empregado não é o suficiente para a ocorrência de tal ato, é necessário existir um motivo determinante, uma causa justificante para a decisão tomada.

Quanto à esfera pública, assim preceitua Meirelles (1995, p. 382): “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 [...]”.

Em um raciocínio semelhante, para Diniz² afirma que:

[...] a estabilidade é um atributo do cargo público que assegura a continuidade da prestação do serviço público, que é de caráter permanente... é, portanto uma propriedade jurídica do elo que ata a pessoa estatal ao servidor titular do cargo público de provimento efetivo.

¹ Luiz Guilherme Moraes Rego Migliora, *Relações do Trabalho II*. Vol. 1. 2ª Ed. Rio de Janeiro. 2010.

² Paulo de Matos Ferreira Diniz. *Tudo Sobre a Reforma Administrativa e as Mudanças Constitucionais*. Coletânea Administrativa Pública. Brasília Jurídica, v.4, 1998.

Já conceituadas essas duas formas de estabilidade, vamos agora discorrer sobre a sua evolução em nosso ordenamento jurídico.

1.2 A Estabilidade no âmbito do serviço público

A estabilidade foi instituída primeiramente no serviço público, mesmo que de forma indireta. Genericamente, na Constituição Federal de 1824, é possível notar uma noção de estabilidade em seu art. 149, onde era ressalvado aos oficiais do Exército e Armada, o direito de só serem destituídos de suas patentes quando sentenciados por decisão proferida em juízo competente. Referido texto foi modificado pela constituição de 1891 em seu art. 76, onde se exigia a condenação por mais de dois anos de prisão, transitada em julgado em tribunais competentes.

No Brasil, não só antigamente como nos dias de hoje, a perseguição entre partidos políticos era muito grande. A cada novo mandato, o partido vencedor do pleito eleitoral realizava uma série de destituições de cargos, vitimando aqueles servidores que eram adversários políticos e nomeando aqueles que eram a favor de suas políticas. Tais atos, muitas vezes, tornavam a funcionalidade pública lenta e ineficiente, chegando até a paralisar determinados serviços oferecidos à população, devido ao fato de serem nomeadas pessoas sem qualificação, experiência e treinamento para exercer a função pública a eles oportunizada. Com isso, era notável a necessidade da criação de um mecanismo para amenizar essas demissões em massa (Prazeres, 2008).

Confirmando a ideia de que a estabilidade foi conferida num primeiro instante ao servidor público de forma direta, veja-se o teor da lei n.º 2.924, de 1915.

Art. 125. O funcionario ou empregado publico federal, salvo os funcionarios em comissão, que contar dez ou mais annos de serviço publico federal sem ter soffrido penas no cumprimento de seus deveres, só poderá ser destituído do mesmo cargo em virtude de sentença judicial, ou mediante processo administrativo.

A Primeira Constituição a destinar um título ao funcionário público em seu texto e instituir a estabilidade a essa classe trabalhadora, foi a Constituição de 1934, que previu em seu artigo 169 o seguinte:

Art. 169. Os funcionários públicos, depois de dois annos, quando nomeados em virtude de concurso de provas, e, em geral, depois de dez annos de effectivo exercicio, só poderão ser destituídos em virtude de sentença judiciaria ou mediante processo administrativo, regulado por lei, e no qual lhes será assegurada plena defesa.

Paragrapho unico. Os funcionarios que contarem menos de dez annos de serviço effectivo não poderão ser destituídos dos seus cargos, senão por justa causa ou motivo de interesse público.

Um ano mais tarde, por força do autoritarismo, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 3 de 1935. Esta emenda permitia a demissão dos funcionários que praticassem ou participassem de atos contrários às instituições políticas e sociais, burlando assim a Constituição de 1934. Era esta a previsão da citada emenda:

O funcionario civil, activo ou inactivo, que praticar acto ou participar de movimento subversivo das instituições políticas e sociaes, será demittido, por decreto do Poder Executivo, sem prejuízo de outras penalidades e resalvados os effectos da decisão judicial que no caso couber.

No entanto, esta emenda não durou muito tempo. Dois anos depois, especificamente em 10 de novembro de 1937, foi promulgada uma nova Constituição, onde praticamente foram restabelecidos os mesmos direitos ao funcionário público, nos termos do artigo 156, *in verbis*:

Art. 156. O Poder Legislativo organizará o Estatuto dos funcionários Públicos, obedecendo aos seguintes preceitos desde já em vigor:

c) os funcionários públicos, depois de dois annos, quando nomeados em virtude de concurso de provas, e, em todos os casos, depois de dez annos de exercicio, só poderão ser exonerados em virtude de sentença judiciária ou mediante processo administrativo, em que sejam ouvidos e possam defender-se.

A Constituição de 1937 perdurou por nove anos e foi substituída pela Constituição Federal de 18 de setembro de 1946. Nela foram garantidos os mesmos direitos das

Constituição anterior, no entanto, excluiu-se o direito à estabilidade aos ocupantes de cargos de confiança e de livre nomeação e demissão:

Art. 188. São estáveis:

I - depois de dois anos de exercício, os funcionários efetivos nomeados por concurso;

II - depois de cinco anos de exercício, os funcionários efetivos nomeados sem concurso.

Parágrafo único - O disposto neste artigo não se aplica aos cargos de confiança nem aos que a lei declare de livre nomeação e demissão.

Mais tarde, em 24 de janeiro de 1967, promulga-se uma nova constituição, onde a estabilidade foi garantida somente àqueles servidores nomeados mediante concurso público.

Art. 99. São estáveis, após dois anos, os funcionários, quando nomeados por concurso.

§ 1º Ninguém pode ser efetivado ou adquirir estabilidade, como funcionário, se não prestar concurso público.

§ 2º Extinto o cargo, o funcionário estável ficará em disponibilidade remunerada, com vencimentos integrais, até o seu obrigatório aproveitamento em cargo equivalente.

Após 1967, promulgou-se uma nova constituição, no entanto, esta praticamente não alterou a anterior. Chegamos finalmente na atual Constituição Federal de 5 de outubro de 1988. A estabilidade do servidor público foi tratada em seu artigo 41, *in verbis*:

Art. 41. São estáveis, após dois anos de efetivo exercício, os servidores nomeados em virtude de concurso público.

§ 1º. O servidor público estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa.

§ 2º. Invalidada por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade .

§ 3º. Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade remunerada, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.

Este texto foi modificado através da redação dada pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998, onde garantiu-se ao funcionário público o direito a estabilidade após três anos de serviço efetivo, período trienal conhecido como Estágio Probatório.

1.3 A estabilidade na relação de emprego do setor privado

Como já foi dito acima, a estabilidade na esfera do serviço privado é o verdadeiro objetivo deste estudo monográfico.

Referente ao surgimento da estabilidade no Brasil, Maciel (1999, pp. 312-313) salienta que:

O instituto da estabilidade teve origem no Brasil nas leis previdenciárias e visava, especialmente, proteger, não ao empregado, mais às instituições de previdência social, e a razão é simples de ser percebida: o empregado, com receio de ser demitido, não se associava às Caixas de Previdência, pois perdendo o emprego perderia também as contribuições que efetuou para a aposentadoria.

No âmbito privado, a primeira lei a tratar sobre a estabilidade foi o decreto n.º 4.682, de 24 de janeiro de 1923, também conhecida como Lei Eloy Chaves.

Naquela época, as ferrovias tinham enorme poder, apesar de não existirem em número elevado. Os ferroviários que ali trabalhavam, com o passar do tempo, devido ao desgaste, doenças e a velhice, eram demitidos e substituídos por funcionários mais novos e com mais disposição e capacidade. Via-se então a necessidade de um amparo para os ferroviários. Esse amparo se estabeleceu em forma normativa que garantiu a estabilidade e a aposentadoria à classe de trabalhadores ferroviários (Martins, 2000). Observe-se a previsão do art. 42 da citada lei:

Art. 42. Depois de 10 annos de serviços effectivos, o empregado das empresas a que se refere a presente lei só poderá ser demitido no caso de falta grave constatada em inquerito administrativo, presidido por um engenheiro da Inspectoria e Fiscalização das Estradas de Ferro.

A partir de então, a estabilidade passou a ser conferida a diversas classes de trabalhadores. Em 1926, a estabilidade foi estendida à categoria dos trabalhadores das

empresas de navegação marítima ou fluvial com a Lei n.º 5.109/26, cujos artigos mais importantes para esta pesquisa, abaixo se elenca:

Art. 1º Todas as estradas de ferro do paiz, a cargo da União, dos Estados, dos Municipios, ou de particulares, terão Caixas de Aposentadoria e Pensões para os seus ferroviarios, regidas pelas disposições da presente lei.

§ 1º Os dispositivos da presente lei são extensivos a todas as empresas de navegação marítima ou fluvial e ás de exploração de portos pertencentes a União, aos Estados, aos municipios e a particulares, em tudo quanto lhes possa ser applicavel.

[...]

Art. 43. Depois de 10 annos de serviço effectivo o ferroviario, a que se refere a presente lei, só poderá ser demittido no caso de falta grave apurada em inquerito feito pela administração da respectiva estrada, sendo ouvido o accusado, com recurso para o Conselho Nacional do Trabalho, respeitadas os direitos adquiridos. Logo em seguida, o Decreto n.º 17.940, de 11 de novembro de 1927 consagrou a estabilidade aos trabalhadores das empresas de exploração de portos.

No ano de 1930, no dia 1º de outubro, o Decreto n.º 20.465 estendeu o direito à estabilidade aos empregados das empresas de transportes urbanos, luz, força, telefone, telégrafos, portos, água e esgoto. Veja-se a previsão:

Art. 53. Após dez annos de serviço prestado à mesma empresa, os empregados a que se refere a presente lei só poderão ser demittidos em caso de falta grave, apurada em inquérito, feito pela administração da empresa, ouvido o acusado com a assistência do representante do sindicato da classe, cabendo recurso para o Conselho Nacional do Trabalho.

Em 1932, o Decreto nº 22.096, ampliou o sistema de estabilização alcançando os trabalhadores dos serviços de mineração, nesses termos:

Art. 2º Para os efeitos decorrentes do artigo anterior, os empregados ou operários dos aludidos serviços, que contarem mais de 10 annos de antiguidade na mesma empresa ou firma, não poderão ser dispensados sinão por motivo de falta grave, apurada em inquérito administrativo, feito pela respectiva empresa ou firma empregadora, ouvido o acusado, com recurso para o Conselho Nacional do Trabalho, na forma prescrita pelo art. 53, e seus parágrafos, do decreto n. 20.465, de 1 de outubro de 1931, com as modificações constantes do de n. 21.081, de 24 de fevereiro de 1932.

Aos bancários, a estabilidade foi garantida em 09 de julho de 1934, através do Decreto n.º 24.615. É importante observar que, diferentemente das outras categorias acima, os bancários adquiriam o poder de estabilidade com apenas 2 (dois) anos de atividade laboral, conforme a seguinte previsão:

Art. 15. Ao empregado em banco ou casa bancária a partir da data da publicação do presente Decreto é assegurado o direito de efetividade, desde que conte dois ou mais anos de serviços prestados ao mesmo estabelecimento, e, salvo o caso de falência ou extinção do estabelecimento, só poderá ser demitido em virtude de falta grave, regularmente apurada em inquérito administrativo, de cuja abertura terá notificação, afim de ser ouvido pessoalmente, com ou sem a assistência de seu advogado ou do representante do sindicato da classe a que pertencer.

No entanto, o referido artigo foi revogado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 419.

Como ainda existiam algumas categorias que não haviam sido contempladas com o direito a estabilidade, em 5 de maio de 1935, o legislativo promulgou a Lei nº 62, garantindo esse direito a todos os empregados de indústrias e comércio de modo geral e seu artigo 10 ficou com a seguinte redação:

Art. 10. Os empregados que ainda não gozarem da estabilidade que as leis sobre institutos de aposentadorias e pensões têm creado, desde que contem 10 annos de serviço effectivo no mesmo estabelecimento, nos termos desta lei, só poderão ser demittidos por motivos devidamente comprovados de falta grave, desobediencia, indisciplina ou causa de força maior, nos termos do art. 5º.

Aos 10 dias do mês de novembro de 1937, foi promulgada uma nova Constituição, onde figurou pela primeira vez o dever de indenização. Nela, o legislador garantiu ao empregado estável que fosse dispensado sem justo motivo, o direito a receber uma indenização de valor proporcional aos anos de serviço. Seu artigo 137 assim previu:

A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:
[...]
f) nas empresas de trabalho continuo, a cessação das relações de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garanta, a

estabilidade no emprego, cria-lhe o direito a uma indenização proporcional aos anos de serviço [...].

Em 1943, foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), na forma do Decreto-Lei nº 5.452. Nela, a estabilidade vem disciplinada e o direito em questão foi expressamente garantido para todos os trabalhadores em geral, diante da seguinte previsão:

Art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.
Parágrafo único - Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

Na Constituição de setembro de 1946, o legislador garantiu ao trabalhador o direito de opção em seu art. 157, inciso XII: "estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir"

1.4 A estabilidade e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

É impossível discorrer sobre a estabilidade sem se falar do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que é conceituado por Nascimento³ (2006, p. 284), nos termos seguintes: “ O FGTS é um sistema de depósitos efetuados pelo empregador em conta bancária do empregado, sob a gestão da Caixa Econômica Federal, para a utilização pelo trabalhador em hipóteses previstas em lei.”

O regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço surgiu em 1966 através da lei 5.107/66 (atualmente o FGTS é regido pela lei 8.0361 de 1990). Este regime foi criado para concorrer de forma harmônica com a estabilidade. Vejamos a redação dada pela referida lei.

³ Amauri Mascaro Nascimento. Curso de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

Art. 1º Para garantia do tempo de serviço ficam mantidos os Capítulos V e VII do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho, assegurado, porém, aos empregados o direito de optarem pelo regime instituído na presente Lei.

[...]

Art. 11. Fica criado o "Fundo de Garantia do Tempo de Serviço" (FGTS), constituído pelo conjunto das contas vinculadas a que se refere esta Lei, cujos recursos serão aplicados com correção monetária e juros, de modo a assegurar cobertura de suas obrigações, cabendo sua gestão ao Banco Nacional de Habitação.

Antes do FGTS, o antigo regime de indenização da CLT tinha uma funcionalidade diferente. O empregado, ao ser dispensado do serviço, recebia a título de indenização, um mês de indenização para cada ano trabalhado ou fração igual ou superior a seis meses. Veja o seguinte exemplo: se o empregado possuía seis anos de serviços prestados a determinada empresa, e fosse dispensado, este empregado teria direito a receber seis vezes a sua remuneração; se ele tivesse três anos e seis meses de serviços prestados, ele receberia quatro vezes a sua remuneração devido ao fato de a fração igual ou superior a seis meses ser contada como um mês de remuneração.

O empregado, ao alcançar dez anos de prestação de serviço ininterruptos, não poderia ser dispensado sem justa causa, tendo como requisito obrigatório para a dispensa a falta grave previamente comprovada por uma ação judicial denominada inquérito para apuração de falta grave. Enquanto da tramitação da ação de inquérito para a apuração de falta grave, o contrato de trabalho era suspenso. Julgado procedente o pedido, o empregado era dispensado por falta grave com data retroativa à suspensão contratual.

No entanto, o empregador corria alguns riscos, pois ocorria a suspensão do contrato de trabalho, quando era ajuizado ação de inquérito para a apuração de falta grave no prazo decadencial de 30 dias, e ao final, o pedido era julgado improcedente. Sendo assim, todo aquele período de suspensão do contrato de trabalho convertia-se em interrupção do contrato de trabalho, o trabalhador era reintegrado, com direito ao pagamento de salários e demais vantagens de todo o período de estabilidade. Essa era a vantagem do antigo regime da CLT.

Em relação a interrupção e a suspensão, Martins⁴ (2000, p. 288) apresenta distinções entre os institutos:

Haverá interrupção quando o empregado deva ser remunerado normalmente, embora não preste serviços, contando-se também seu tempo de serviço, mostrando a existência de uma cessação provisória e parcial do contrato de trabalho. Na suspensão, o empregado fica afastado, não recebendo salário; nem conta-se seu tempo de serviço, havendo a cessação provisória e total do contrato de trabalho.

Evidentemente que esse regime adotado pela CLT não agradava o empregador, pois a estabilidade decenal foi sem dúvida o ápice do princípio da continuidade da relação de emprego. Com isso, houve uma pressão muito grande em função da globalização, de se acabar com o regime da estabilidade decenal. Foi criado então, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, no início, apenas como regime facultativo e não como regime obrigatório.

Primordialmente, o FGTS era um regime acessível apenas ao trabalhador urbano, se tornando acessível ao trabalhador rural somente após a Constituição de 1988. Surgiu como um sistema opcional, tanto para aqueles trabalhadores que já mantinham um vínculo empregatício na data da promulgação da lei, como para aqueles que seriam contratados doravante.

Pode-se dizer que esse regime opcional sofreu algumas peculiaridades. Em face das novas contratações, o empregador só contratava aquele empregado que optasse pelo FGTS. Existia certa discriminação referente ao empregado optante pelo regime da estabilidade.

Ao optar pelo regime do FGTS, automaticamente, criava-se para o empregado, uma Conta Vinculada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, onde o empregador passaria a recolher mensalmente até o dia sete de cada mês, 8% (oito por cento) da remuneração do empregado. É importante ressaltar que antigamente, vários bancos atuavam como depositário dessa quantia, hoje somente a Caixa Econômica Federal é competente. O saque do dinheiro depositado era permitido ao trabalhador, somente em situações

⁴ Sergio Pinto Martins, Direito do trabalho. - 10. ed., rev. atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2000.

excepcionais. Vale ressaltar também, que o montante de 8% (oito por cento) seria pago pelo empregador, e em hipótese alguma deveria ser descontado da remuneração do empregado. O FGTS de maneira alguma pode causar ônus ao trabalhador.

O trabalhador optante pelo FGTS, ocorrendo sua demissão, teria direito a receber uma multa indenizatória, que não era a multa do art. 478 da CLT, mais sim uma multa de 10% (dez por cento) dos valores depositados para o FGTS. Atualmente, a multa é de 40% (quarenta por cento). Então, quando o trabalhador era dispensado, além do saque do dinheiro na conta vinculada, ele tinha direito ainda à multa indenizatória.

Evidentemente, aqueles que fizessem a opção pelo FGTS, jamais alcançariam a estabilidade decenal. E foi assim até a Constituição Federal de 1988, uma relação harmônica entre o regime da CLT e o regime do FGTS.

A Constituição Federal de 1988 extinguiu em seu art. 7, incisos I e III, o direito de opção, passando todos os trabalhadores urbanos e rurais, a serem optantes obrigatórios do regime do FGTS. A partir de então, ninguém mais alcançaria a estabilidade decenal. No entanto, respeitou-se o direito adquirido daqueles que, antes da promulgação da constituição, já eram estáveis decenais.

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

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

[...]

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

Enfim, é mister ressaltar que ainda existe a possibilidade de a estabilidade ser garantida por lei ordinária ou até mesmo lei complementar.

No capítulo segundo, a pesquisa passará pela investigação dos princípios regentes da estabilidade no emprego, a fim de se demonstrar a relevância do assunto como regulador de dúvidas reiteradas sobre a matéria.

2. OS PRINCÍPIOS REGENTES DA ESTABILIDADE E AS NOVAS TERMINOLOGIAS REFERENTES A ESTE INSTITUTO

Neste capítulo, iremos analisar em quais princípios a estabilidade se baseia, discorrendo sobre os termos utilizados na atualidade, referentes à nomenclatura da estabilidade, diferenciando-a da garantia de emprego.

Atualmente, a estabilidade é dividida por doutrinadores de inúmeras formas. Há quem divida a estabilidade em absoluta e relativa, definitiva e provisória. Neste capítulo serão estudadas e diferenciadas essas terminologias, esclarecendo ainda a nomenclatura correta a ser utilizada quando se fala em estabilidade provisória.

2.1 A estabilidade e o princípio da dignidade da pessoa humana

Como é sabido, a estabilidade é conferida ao trabalhador em forma de lei, ou então por convenções coletivas de trabalho. Podemos tomar como exemplo a estabilidade da gestante, do membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), do acidentado, dentre outros.

Entretanto, ultimamente, 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 assim o poder de demissão do empregador. Estas decisões são fundamentadas no 1º, III, da Constituição Federal, onde são tratados os princípios fundamentais, mais precisamente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como Fundamentos:

[...]

III – a dignidade da pessoa humana

Buscando esclarecer o que vem a ser dignidade da pessoa humana, Sarlet⁵ (2002, p. 62) assim leciona:

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 a 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 co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Este princípio é um direito inerente à pessoa, que além de lhe ser garantido o direito à vida e à saúde, merece ainda, uma vida digna, e não apenas de sobrevivência. Para muitos, é através do trabalho que a pessoa consegue vida digna.

Neste diapasão, considerando os ensinamentos de Silva⁶ (1992, p. 54), temos que o exercício ilimitado da cessação da relação contratual pela vontade unilateral do empregador o coloca na condição de senhor absoluto da relação de emprego com poderes para retirar de outra parte do contrato de trabalho a possibilidade de sobrevivência digna. No entanto, baseando-se nas lições de Silva, podemos dizer que é inviável se permitir que o empregador possa se utilizar do seu direito de demissão destruindo assim a dignidade de seu empregado através de suas atitudes arbitrárias. Sendo assim, podemos dizer que se faz necessário a imposição de certos limites à esse direito de despedir.

A dignidade humana se relaciona com a estabilidade de forma que dignidade da pessoa humana é inalcançável quando o trabalho humano não merecer a adequada valorização. Em muitos casos, o que se pode verificar é uma espécie de desvalorização do serviço prestado, visto que o trabalhador é tratado com um mecanismo de satisfação dos interesses do empregador.

⁵ Ingo Wolfgang Sarlet. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988. 2. ed. Porto Alegre : Livraria do Advogado, 2002.

⁶ Antônio Álvares Silva. Proteção contra a dispensa na nova constituição. 2. ed. São Paulo : LTr, 1992.

O princípio da dignidade humana, referente a estabilidade, atua de maneira que o empregado deixe de ser apenas um instrumento de produção e renda de lucros ao empregador.

2.2 A estabilidade e o princípio da continuidade da relação de emprego

Primeiramente, salientamos que o princípio da continuidade da relação de emprego não se confunde com a estabilidade. O princípio da continuidade da relação de emprego possui um caráter instrumental com o intuito de atingir a finalidade da estabilidade, que é a perpetuação da relação de emprego.

Para Delgado (2004, pp. 209-210), a continuidade da relação de emprego pode trazer pelo menos três benefícios ao empregado:

- 1) Elevação de 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 nos trabalhadores vinculados a longos contratos;
- 3) A afirmação social do indivíduo no que diz respeito às demais relações econômicas que firma perante a comunidade.

Neste contexto, Rodriguez (1978, p. 139) também ressalta alguns benéficos que possam ser trazidos com a continuidade da relação empregatícia:

Tudo o que vise à conservação da fonte de trabalho, a dar segurança ao trabalhador, constitui não apenas o benefício para ele, enquanto lhe transmite uma sensação de tranqüilidade, mas também a redundância em benefício da própria empresa e, através dela, da sociedade, na medida em que contribui para aumentar o lucro e melhorar o clima social das relações entre as partes.

Para Martins (2000), 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 de garantia do princípio da continuidade da relação empregatícia.

Na idéia de Delgado (2004, p. 1241), a estabilidade confronta o direito potestativo do empregado de demissão. No referido instituto é totalmente inviável a dispensa imotivada, garantindo assim uma relação empregatícia duradoura. A dispensa do empregado somente irá ocorrer quando comprovada a falta grave apurada por ação judicial, caracterizando assim, a justa causa.

Com o surgimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em 1966, feriu-se o princípio da continuidade, devido ao fato de, nesse regime, existir a possibilidade da dispensa imotivada. Para que se demitisse um empregado, era necessário apenas o pagamento de verbas inerentes à rescisão contratual e à indenização. Desta forma, não era assegurada em uma relação de emprego extensa.

Uma das indagações correntes no direito laboral é pertinente a existir ou não nos dias de hoje, a estabilidade. Esta, porquanto, é uma dúvida que vem causando conflitos doutrinários acerca desse tema.

O motivo da referida discussão se dá pelo fato de alguns juristas classificarem a estabilidade como absoluta e relativa e até mesmo definirem as “estabilidades” atuais como garantias de emprego.

Martins (2000) defende que a verdadeira estabilidade era aquela por tempo de serviço, garantida ao trabalhador após dez anos de serviço ininterruptos em determinada empresa, sendo as demais, estabilidades provisórias, termo este que, segundo o autor, é usado erroneamente devido a divergências de significados.

Objetivando o esclarecimento desta duvida, vamos analisar os entendimentos de alguns autores referentes à discussão abordada.

2.3. Estabilidade absoluta (própria) e estabilidade relativa (imprópria)

Analisando a posição doutrinária sobre estabilidade absoluta e a estabilidade relativa, verifica-se que são duas espécies de estabilidade, sendo suas diferenças fundadas no motivo de que nesta última, a dispensa imotivada é inviável, ou seja, é assegurado o emprego em qualquer emergência, enquanto que naquela, admite-se a ruptura do vínculo empregatício

devido a questões econômicas ou financeiras e outras situações como a retração do mercado consumidor, as mudanças técnicas ou operacionais no sistema produtivo, e à falta grave imputada ao empregado.

Sobre essa vertente doutrinária, aponta Filho (2002, p. 185) o seguinte posicionamento jurídico:

Há que se distinguir duas hipóteses. Uma, da estabilidade rígida, ou absoluta, em que o trabalhador tem assegurada sua permanência no emprego e a violação desse direito, com a despedida, importa na ineficácia desta, assegurando-se a ele a reintegração efetiva. Trata-se de estabilidade em sentido próprio. Outra, da estabilidade relativa, ou imprópria, em que existe proteção contra a despedida, porém a vulneração do direito ao emprego não impede a eficácia do ato rescisório, embora acarreta para o empregador sanções de caráter administrativo e reparação pecuniária (indenização), que produzem o efeito de desestimular o desfazimento injustificado da relação empregatícia.

Referindo-se à estabilidade absoluta, Filho (2002, p. 272) ainda destaca que:

Caracteriza-se a estabilidade absoluta (comum ou especial) pelo impedimento de denúncia do contrato pelo empregador, ainda que pagando indenização a título de reparação. Somente nas hipóteses, na forma e nas condições previstas na lei pode ser desfeito o pacto. Uma delas diz respeito ao cometimento de falta grave pelo empregado, em que se faculta ao empregador suspendê-lo das respectivas funções e requer a instauração, na Justiça do Trabalho, de inquérito para apuração do ilícito.

Outro posicionamento interessante é de Saraiva (2009, p. 299), que procurou tratar o tema com a seguinte distinção:

Alguns doutrinadores diferenciam estabilidade absoluta e relativa, considerando absoluta a estabilidade no emprego, definitiva ou provisória, em que a dispensa do empregado esteja condicionada única e exclusivamente ao cometimento de falta grave, e a relativa, quando a dispensa possa ser feita tanto em caso de cometimento de falta grave (motivo disciplinar) quanto por motivos de ordem técnica, econômica ou financeira, como ocorre no caso da gestante e do membro da CIPA (CLT, art. 165).

Defende-se então que a estabilidade relativa no emprego diferencia-se da estabilidade absoluta, pois esta, uma vez adquirida, é inadmissível a possibilidade de dissolução contratual, a não ser por justa causa. No entanto, a estabilidade relativa, garante a

permanência no emprego, excetuando a hipótese de haver justa causa para o término da relação contratual ou motivos outros de caráter econômico.

2.4. Estabilidade definitiva

A estabilidade definitiva é aquela em que o empregador conta com a impossibilidade de sua dispensa por prazo indefinido, e não por um lapso temporal apenas. Existem apenas duas espécies de estabilidade definitiva. São elas:

a) estabilidade decenal – essa modalidade de estabilidade era regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mais precisamente no artigo 492 e seguintes. Era a estabilidade conferida ao trabalhador quem contabilizasse dez anos de serviço em determinada empresa, podendo ser despedido somente por falta grave devidamente apurada por inquérito para apuração de falta grave. Até 1988, ainda existia a opção pelo regime da estabilidade, confrontante com o regime do FGTS. A situação se complicou após 1988 quando foi promulgada a atual Constituição, norma esta que excluiu o direito optativo, tornando o regime do fundo de garantia obrigatório.

Como podemos notar no capítulo anterior, após a Constituição Federal de 1988, em tese, a estabilidade foi abolida de nosso ordenamento, persistindo 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.

b) estabilidade do servidor público – é a estabilidade garantida pelo artigo 19 do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da CF/88, com a seguinte previsão:

Art. 19. Os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37, da Constituição, são considerados estáveis no serviço público.

Ressalta-se que esta estabilidade não atinge os empregados de empresas públicas como a CAIXA e das sociedades de economia mista como o Banco do Brasil.

2.5 A Garantia de emprego – estabilidade provisória

Assim como a estabilidade, o instituto da garantia de emprego possui como premissa garantir a empregabilidade e reduzir o impacto da perda do emprego, no entanto, esse impedimento se dá de forma temporária. Para uns, a estabilidade não passa de uma espécie de garantia de emprego, o que torna necessário a separação entre os dois institutos.

É relevante, antes de tudo, ressaltar a diferença entre garantia de emprego e garantia no emprego, que apesar da nomenclatura quase idêntica, possuem significados completamente diferentes.

Segundo Leite (1997, p. 54), os conceitos são os seguintes:

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, o ex-combatente, etc.; aquela visa à proteção do vínculo empregatício de quem já está empregado.

No entanto, grande verdade é que a maioria doutrinária se utiliza dessas duas nomenclaturas de maneira indiferente, onde o termo “garantia de emprego” é utilizado em ambos os sentidos, seja no sentido de políticas públicas relacionadas à empregabilidade, seja no sentido de garantia de vínculo empregatício já existente. Objetivando a diferenciação de garantia de emprego e estabilidade, iremos analisar o posicionamento de alguns doutrinadores renomados na área trabalhista.

O doutrinador Delgado (2004, p. 1241 e pp. 1247-1248) refere-se à problemática com o seguinte pensamento:

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 obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador. Tais garantias têm sido chamadas, também, de estabilidade temporária.

Romita (1998, p. 431) referindo-se ao tema, discorre que: “a estabilidade é apenas uma, de uma série de medidas destinadas a garantir o emprego, que consiste na impossibilidade de despedir o empregado, ressalvadas as hipóteses expressamente previstas pelas fontes formais”.

Segundo o autor acima, a estabilidade não passa de uma mera espécie de garantia de emprego. No entanto, esta teoria não é a mais adotada. Analisando a idéia de Chiarelli (1989, p. 17), notamos que a estabilidade e a garantia de emprego são institutos diferentemente conceituados, sendo que na garantia de emprego

O rompimento contratual por iniciativa unilateral do empregador pode ocorrer, desde que, mesmo sendo o trabalhador um empregado zeloso e prestativo, sem culpa pessoal ou funcional, por omissão ou comissão, haja uma motivação que sobrepaire a sua vontade e que atue como concausa para embasar a decisão patronal.

Já na estabilidade, a dispensa pode ocorrer somente em caso de falta grave comprovada previamente ou fato social relevante de natureza técnica ou econômica. Em resumo, Delgado⁷ (2004, p. 1248) confirma as afirmações acima ao dizer que:

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, 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.

Na opinião de Saraiva (2009, p. 298:) “a estabilidade é uma espécie do gênero garantia de emprego, que se materializa quando o empregador está impedido, temporária ou definitivamente, de dispensar sem justo motivo o laborante”. Portanto, para Saraiva, a estabilidade é uma das formas de se operar a garantia de emprego.

⁷ Maurício Godinho Delgado. Curso de direito do trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2004.

A teoria mais aceita é a de Nascimento (1989, p. 49), que diferencia os referidos institutos nos seguintes termos:

Garantia de emprego e estabilidade são figuras diferentes: a primeira é genérica, abrangendo um campo no qual são disciplinadas outras prerrogativas, não apenas o direito de conservá-lo. Seu princípio maior é o direito ao trabalho, de nível constitucional. Admissão compulsória de trabalhadores é medida de garantia de emprego e não é medida de estabilidade. Recuperação de emprego perdido é também técnica de garantia de emprego e não de estabilidade. Assim, se garantia de emprego no sentido econômica aproximam-se, o mesmo não ocorre quanto à estabilidade em sentido jurídico.

Sobre a estabilidade provisória, Nascimento⁸ (1991, p. 398) ainda apresenta o seguinte conceito:

A estabilidade provisória é aquela que protege o empregado contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa, enquanto persistir uma situação em que se encontra e 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 achava o empregado, geradora da proteção, cessa a garantia, cabendo a dispensa, mesmo imotivada, antes proibida.

A garantia de emprego é o termo correto utilizado para o que se chama de estabilidade provisória, visto que os conceitos de estabilidade e provisoriedade não se harmonizam.

No tocante a esta divergência, Martins (2000, p. 359) se posiciona da seguinte forma:

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. É a impossibilidade temporária da dispensa do empregado, como ocorre com o dirigente sindical, o cipeiro, a grávida etc. Difere a garantia no emprego da garantia de emprego. Esta está ligada à política de emprego do Governo.

⁸Amauri Mascaro Nascimento - Curso de direito do trabalho, Ed. Saraiva: SP, 1991

A partir dos conceitos citados acima, referentes à estabilidade e à garantia de emprego, podemos afirmar que a única estabilidade existente em nosso ordenamento jurídico é aquela conferida ao servidor público e a estabilidade decenal (somente fazem jus a esta modalidade de estabilidade, aqueles trabalhadores que a adquiriram antes da promulgação da atual constituição) que não pode ser mais alcançada devido à constituição de 1988 ter instituído o regime obrigatório do Fundo de Garantia do por Tempo de Serviço.

Para as atuais espécies de manutenção do vínculo empregatício, o termo correto a ser utilizado é garantia de emprego, visto que o emprego só é garantido de forma temporária, por um lapso de tempo, ou por causa personalíssima, desta forma, não há que se falar em estabilidade. São modalidades de garantia de emprego, aquelas conferidas a:

- I- Dirigente Sindical
- II- Membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)
- III- Empregada Doméstica Gestante
- IV- Acidente de Trabalho (acidentado)
- V- Empregado membro do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS)
- VI- Empregado membro do Conselho Curador do FGTS – Codefat
- VII- Empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas
- VIII- Membros da Comissão de Conciliação Prévia

Estas modalidades de garantia de emprego terão seus estudos aprofundados no capítulo seguinte.

3. AS ESPÉCIES DE GARANTIAS DE EMPREGO

Como visto anteriormente, garantia de emprego e estabilidade são institutos afins, porém diversos, sendo que nesta incide a possibilidade da dispensa sem justa causa e naquela a demissão se dá somente após inquérito judicial para apuração de falta grave.

Estudaremos em seguida as espécies de garantias de emprego existentes no ordenamento jurídico brasileiro.

3.1 Dirigente Sindical

Para Carrion (1991, p. 82) a expressão “dirigente sindical”, em sentido estrito, identifica o ocupante de cargo na diretoria de associação sindical, aceita formalmente pelo sistema jurídico vigente.

Esta garantia de emprego tem como finalidade a proteção do empregado ao se eleger dirigente sindical para cargo de direção ou representação de entidade sindical ou associação profissional, tendo em vista que, o dirigente, ao postular direitos para a categoria, pode causar alguma desavença com o empregador.

Esta modalidade de garantia de emprego é prevista no art. 543, § 3.º da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe o seguinte:

Art. 543 - ...

§ 3.º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

Verifica-se, pois, a impossibilidade de dispensa do empregado a partir do momento em que este registra a sua candidatura e, se eleito, até um ano após o final do mandato que é de três anos. Esta garantia abrange o empregado ainda que este seja suplente.

Segundo as Sumulas 197 do Supremo Tribunal Federal (STF) e 379 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), para ocorrer a dispensa do dirigente sindical, há a necessidade do inquérito judicial para a apuração de falta grave.

A constituição de 1988 também se posicionou diante do assunto da seguinte forma: “Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.”

Todavia, para que o empregado se torne passível de votação para cargo de representação ou direção do sindicato, necessário se faz preencher alguns requisitos legalmente elencados: ser maior de 18 anos, estar no gozo dos direitos sindicais, ter mais de 6 meses no Quadro Social do sindicato e ainda mais de 2 anos de exercício da atividade ou da profissão, sendo obrigatório ao associado votar nas eleições sindicais.

Com base no § 5º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a entidade deverá efetuar a comunicação por escrito à empresa no prazo de 24 horas relatando o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado, possuindo o mesmo prazo para a comunicação de sua eleição e de sua posse.

Assim, a comunicação do registro da candidatura se torna ato formal indispensável para a obtenção da garantia de emprego do obreiro.

É sabido que a garantia de emprego está vinculada à atividade sindical. Portanto, é importante frisar ainda que, caso a empresa venha a finalizar suas atividades, fica extinta a garantia de emprego do Dirigente Sindical.

Caso o obreiro esteja em cumprimento do aviso prévio, não subsiste a este o direito a referida garantia, devido ao fato da incompatibilidade dos dois institutos.

Quanto ao numero de Dirigentes Sindicais, o art. 522 da CLT traz que:

Art. 522. A administração do Sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de 7 (sete) e, no mínimo, de 3 (três) membros e de um Conselho Fiscal composto de 3 (três) membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral.

Porém, após a promulgação da nova Constituição de 1988, devido ao princípio da autonomia sindical, o Estado foi impedido de intervir na administração do sindicato, permitindo a alteração de seus estatutos, o que desencadeou um aumento considerável no numero de Dirigentes Sindicais. Com isso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) posicionou-se da seguinte forma:

Súmula nº 369 - TST - Res. 129/2005 - DJ 20, 22 e 25.04.2005 - Conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 34, 35, 86, 145 e 266 da SDI-1
Dirigente Sindical - Estabilidade Provisória

...

II - O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988.

Através da referida súmula, o TST procura evitar o abuso de direito, sendo que, com o direito de modificar os seus estatutos, os sindicatos aumentaram o número de dirigentes sindicais absurdamente, tornando assim muitos empregados estáveis, o que caracteriza o abuso de direito.

Uma pergunta se torna frequente quando se fala em garantia de emprego do Dirigente Sindical. Afinal, o Membro do Conselho Fiscal e o Delegado Sindical possuem direito a referida garantia?

Em relação ao Membro do Conselho Fiscal, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tratou o assunto através da Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 365 da Seção Especializada em Dissídios Individuais 1 (SDI1), estabelecendo que este não integra a diretoria do sindicato, sendo responsável apenas pela gestão financeira e orçamentária do sindicato, logo, não sendo o Membro do Conselho Fiscal integrante da diretoria do sindicato, não fará jus a este direito.

Referente ao Delegado Sindical, devemos seguir o seguinte raciocínio: devido ao fato de alguns sindicatos possuírem uma base territorial muito extensa, é evidente que o número de dirigentes sindicais estipulados pelo art. 522 da CLT (sete titulares e sete suplentes), muitas vezes é insuficiente para o atendimento da categoria, nesses casos a própria diretoria do sindicato, nomeará Delegados Sindicais, sendo estes, trabalhadores de determinados municípios que passam a ser os representantes do sindicato naquela localidade. Estes delegados não são eleitos pela categoria e sim indicados, portanto, não fazem jus ao direito a garantia de emprego.

3.2 Membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

Toda empresa que possuir mais de vinte empregados está obrigada a constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, também chamada de CIPA. Sua composição ocorre de maneira que, metade de seus membros deve ser indicada pelo empregador e a outra metade é escolhida pelos empregados através do voto secreto. O prazo de duração de seu mandato será de um ano, havendo a possibilidade de uma reeleição.

O direito a garantia de emprego dos membros da CIPA, fundamenta-se no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), art. 10, II, *a*, in verbis:

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:

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;

Ressalta-se que a garantia de emprego só será conferida ao membro que for escolhido pela classe trabalhadora, ou seja, o empregado nomeado membro da CIPA pelo empregador não fará jus ao referido direito.

Por outro lado, o artigo 165 da CLT demonstra o que vem a ser a despedida arbitrária ao prever que: “**Art. 165.** Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”.

Observando o enunciado da Súmula 339 do TST, temos que o empregado eleito suplente, assim como os eleitos membros da CIPA, farão jus do direito de impossibilidade de dispensa temporária, in verbis:

TST Enunciado nº 339 - Res. 39/1994, DJ 20.12.1994 - Mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - Incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 25 e 329 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Suplente da CIPA (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes) - Garantia de Emprego

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (ex-Súmula nº 339 - Res. 39/1994, DJ 22.12.1994 - e ex-OJ nº 25 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

De tal modo, no caso do Dirigente Sindical, se extinto o estabelecimento empresarial, não há que se falar em garantia de emprego, o que se justifica pelo fato de a garantia se dar pelo cargo que ocupa o empregado.

Outra ressalva importante a se fazer é que o presidente da CIPA sempre será indicado pelo empregador, o que significa que este não possuirá a garantia de emprego.

Diferentemente do dirigente sindical, para ocorrer a demissão do membro da CIPA não se faz necessário o inquérito para a apuração de falta grave.

3.3 Empregada Gestante

A Empregada Gestante adquire a sua garantia de emprego a partir do momento em que se confirma sua gravidez até cinco meses após o parto. Esta garantia é prevista no art. 10, II, *b*, da 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.

Essa garantia foi conferida à gestante com o intuito de evitar que a mulher seja discriminada pelo simples fato de estar grávida, impossibilitando a sua dispensa. Evidentemente que a lei também visa proteger o nascituro.

Um grande erro de interpretação se dá quando se fala que a empregada adquire a garantia de emprego após a confirmação da gestação. Alguns se confundem ao pensar que a mulher adquire a garantia após descoberta da gravidez, o que não é verdade. O que prevalece na doutrina e na jurisprudência é que a mulher adquire a garantia de emprego desde o

momento da concepção, ou seja, o simples fato de a mulher estar grávida já lhe assegura a garantia de emprego mesmo que ela própria não tenha ciência de seu estado gravídico.

Destacam-se duas teorias de responsabilidade quando falamos em garantia de emprego para empregada gestante, a teoria objetiva e a teoria subjetiva. A primeira diz que não se faz necessário comprovar a gestação ao empregador para adquirir a garantia de emprego, a segunda defende que a empregada deverá apresentar ao empregador um atestado médico ou exame laboratorial, formalizando assim um ato de comunicação.

Para Saraiva (2009, p. 306), prevalece a teoria objetiva, in verbis:

Para configuração da estabilidade da gestante, a doutrina e jurisprudência adotaram como 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.

É o que preceitua a Súmula 244 do TST, in verbis:

Súmula nº 244 do TST

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

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

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

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

Segundo a referida súmula, passado o prazo de garantia de emprego da empregada gestante, esta não poderá mais pedir a sua reintegração, mais sim, indenização dos salários e demais vantagens do período de garantia de emprego.

Em se tratando de contrato de experiência, ou em demais contratos por tempo determinado, não há que se falar em garantia de emprego.

Frisamos também que, caso ocorra aborto espontâneo ou necessário, é inviável que haja a garantia de emprego, visto que a um dos objetivos principais da garantia em foco é a proteção da criança.

Assim como ocorre com o membro da CIPA, é dispensável o inquérito para apuração de falta grave para que ocorra a demissão da gestante, no entanto, só ocorre esta situação caso a obreira em estado gestacional cometa falta grave ou que a decisão se fundamente por motivos técnicos, econômicos ou financeiros.

3.4 Acidente de trabalho (acidentado)

O art. 118 da Lei 8.213 de 1991 estabelece a garantia de emprego do trabalhador acidentado por um período de doze meses após o retorno do auxílio doença, ressalvando que é indispensável que seja um acidente de trabalho.

Art. 118. 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.

É importante observar ainda que não basta apenas que ocorra o acidente de trabalho, é necessário que o empregado goze do auxílio-doença.

Como vimos no primeiro capítulo, existe no Direito do Trabalho a interrupção do contrato de trabalho, que é quando o trabalhador se afasta por quinze dias ou menos da empresa, período no qual o empregador tem a obrigação de cumprir com as verbas remuneratórias do empregado; e a suspensão do contrato de trabalho, que é quando o trabalhador se afasta da empresa por um período superior a quinze dias, período o qual o empregado receberá o auxílio-doença, pego pela Previdência Social.

O empregado somente fará jus à garantia de emprego quando ocorrer a suspensão do contrato de trabalho, ou seja, se o trabalhador se ausentar da empresa por um período

inferior ou igual a quinze dias, este não terá direito a garantia em foco. Temos então que o empregado somente passar a ter a garantia de emprego após a alta previdenciária, e não no período em que estiver recebendo o auxílio-doença. Assim, se o empregado for dispensado enquanto apurado pela Previdência Social, não há que se falar em pedido de reintegração, mais sim, em pedido de manutenção do vínculo empregatício, pois este ainda não era detentor do direito à garantia no emprego.

A partir do retorno do empregado à atividade laboral, conta-se doze meses, período este em que o trabalhador terá o seu emprego garantido.

O empregado que gozar da garantia de emprego, só será demitido se cometer falta grave, não sendo necessária a instauração do inquérito de apuração de falta grave.

Vale dizer, quem em contratos a termo, ou seja, por tempo determinado, bem como os contratos de experiência, não há que se falar em garantia de emprego.

3.5 Empregado membro do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS)

Segundo o art. 3º da Lei 8.213 de 1991 o Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) é composto por:

- Art. 3º Fica instituído o Conselho Nacional de Previdência Social–CNPS, órgão superior de deliberação colegiada, que terá como membros:
- I - seis representantes do Governo Federal;
 - II - nove representantes da sociedade civil, sendo:
 - a) três representantes dos aposentados e pensionistas;
 - b) três representantes dos trabalhadores em atividade;
 - c) três representantes dos empregadores.

Além de tratar da composição do CNPS, o referido artigo trata também, em seu § 7º, sobre a garantia de emprego do membro do CNPS. Esta garantia abrange todos os membros, titulares e suplentes, que representem a classe trabalhadora desde o período de sua

nomeação até um ano após o término do seu mandato, que é de representação, podendo ser dispensados somente em caso de cometimento de falta grave devidamente apurada por inquérito para apuração de falta grave. Vejamos a redação:

§ 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.

Falaremos agora sobre a garantia de emprego do membro do Conselho Curador do FGTS.

3.6 Empregado membro do Conselho Curador do FGTS – Codefat

O Conselho Curador do FGTS é o órgão máximo de gestão e administração do Fundo de Garantia.

É composto por representantes do governo, das entidades patronais e das entidades laborais, ou seja, é um colegiado tripartite.

A garantia de emprego do membro do Conselho Nacional de Previdência Social vem elencada no art. 3º, § 9º da Lei 8.036 de 1990 e diz que:

§ 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.

3.7 Empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas

A Lei 5.764 de 1971, em seu art. 55, concedeu aos empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas os mesmos privilégios dos dirigentes sindicais, concedendo a estes o direito a garantia de emprego a partir do momento de sua candidatura e se eleito, até um ano

após o final do seu mandato, podendo somente ser dispensados após cometer falta grave, devidamente apurada por inquérito para a apuração de falta grave.

Diferentemente do dirigente sindical, a garantia de emprego para os diretores de sociedades cooperativas não abrange os suplentes, mais somente os titulares.

Portanto, assim estabelece o art. 55 da referida lei:

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 \(Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943\)](#).

3.8 Membros da Comissão de Conciliação Prévia

A Comissão de Conciliação Prévia (CCP) surgiu no ordenamento jurídico brasileiro no ano de 2000, com a inclusão dos artigos 625-A e seguintes à CLT.

Sua composição é paritária, ou seja, metade dos representantes é indicada pelo empregador e a outra metade é escolhida por escrutínio secreto, sendo limitada por no mínimo dois e no máximo dez conciliadores. Seu objetivo é tentar conciliar os dissídios individuais do trabalho, diminuindo assim, o numero de processo submetidos à justiça do trabalho. A CCP pode ser constituída no âmbito empresarial, bem como no âmbito sindical.

A garantia de emprego é conferida aos conciliadores titulares, bem como para os suplentes. No entanto, somente terão esse direito aqueles conciliadores que forem escolhidos através do escrutínio secreto.

Há de se fazer uma observação quanto ao período de duração desta garantia. A lei é omissa quanto ao período de início da garantia de emprego do membro da CPP. De certo é que o referido direito cessa um ano após o final do mandato do conciliador.

Para alguns, por analogia ao art. 8º, VIII da CF/88 e ao art. 10, II, *a*, do ADCT da CF/88, o direito a garantia de emprego se iniciaria com o registro da candidatura, assim como

os dirigentes sindicais e os cipeiros. Outros entendem que a garantia de emprego se dá após a eleição do conciliador. Esta última, no entanto, não é a opção mais adotada, visto que o empregador poderia manipular a eleição.

Os membros da CCP só podem ser dispensados em caso de cometimento de falta grave.

No próximo capítulo será abordado sobre a demissão do trabalhador portador da garantia de emprego, bem como a possibilidade de se alcançar o referido direito no curso do aviso prévio e sua existência nos contratos de trabalho por tempo determinado. Veremos também sobre o inquérito judicial para apuração de falta grave e a reintegração do empregado portador da garantia de emprego indevidamente dispensado.

4. A DEMISSÃO DO TRABALHADOR PORTADOR DA GARANTIA DE EMPREGO

Conforme exposto nos capítulos anteriores, a estabilidade, no setor privado, foi abolida com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a qual tornou obrigatória a adoção ao regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Assim, somente os trabalhadores que se encontram em situações determinadas legalmente, possuem a garantia de emprego, durante período pré-estabelecido.

Referente à esta garantia de emprego, abordar-se-á neste capítulo, a possibilidade de se alcançar tal garantia na hipótese do trabalhador estar cumprindo o aviso prévio, e nos contratos por tempo determinado. Entretanto, o enfoque principal, será a análise do inquérito para a apuração de falta grave, a possibilidade de dispensa justa no curso da garantia de emprego, a dispensa injusta e a probabilidade de reintegração do empregado, e por fim, a obrigação de indenizar do empregador.

4.1 A garantia de emprego no cumprimento do aviso prévio

Antes da abordagem e análise da garantia de emprego durante o cumprimento do aviso prévio, é imperioso a apresentação do conceito de aviso prévio. Para Saraiva (2000, p. 239): “O aviso prévio tem sua origem no Direito Civil. É a comunicação antecipada de uma parte a outra, do desejo de romper o contrato, estabelecendo um termo final à relação jurídica existente entre os contratantes.’

Na mesma linha de raciocínio, Proscursin⁹ (1999, p. 1.477), apresenta a seguinte definição sobre o instituto: “ É a comunicação do empregador ao empregado, ou vice-versa, pelo qual um faz saber ao outro a rescisão do respectivo contrato de trabalho dentro de determinado tempo.”

O doutrinador Saad¹⁰ (2000, p. 294), ao se referir ao aviso prévio, diz que: “É ele definido com a comunicação que o empregado faz ao empregador, ou vice-versa, de que, ao cabo de certo lapso de tempo, deixe de cumprir as obrigações assumidas no contrato de trabalho.

Da análise dos conceitos mencionados acima, pode-se dizer que o Aviso Prévio nada mais é do que uma comunicação feita por uma parte a outra, na relação empregatícia, relatando que, a partir de determinado prazo, não mais cumprirá os termos do contrato de trabalho. A maior finalidade do aviso prévio é, sem dúvida, proporcionar ao empregado uma oportunidade de procurar um novo emprego, e proporcionar ao empregador uma oportunidade de procurar um novo empregado para ocupar o cargo que acabara de ser desocupado.

Existem duas espécies de aviso prévio, sendo elas o aviso indenizado e o aviso trabalhado. No aviso prévio indenizado a parte que recebe o aviso tem direito a uma indenização que se refere a um salário do empregado, no entanto, não é cumprido o período de trabalho que a lei estipula. No aviso prévio trabalhado, o empregado exerce sua função normalmente, até que se finde o prazo de seu aviso. Neste último caso, o empregado poderá trabalhar duas horas a menos por dia, ou se optar, não trabalhar nos últimos sete dias de aviso. Vejamos o que diz o artigo 488 da Consolidação das Leis do Trabalho:

⁹ Pedro Proscursin. Aviso Prévio – Evolução e Disciplina Legal. Revista LTr. Volume 63. São Paulo. 1999.

¹⁰ Eduardo Gabriel Saad. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. Ed. Saraiva. 2000.

Art. 488. O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador será reduzido de duas horas diárias sem prejuízo do salário integral. **Parágrafo único.** É facultado ao empregado trabalhar sem redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço sem prejuízo do salário integral, por (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos na hipótese do inciso II, do Art. 487 desta Consolidação.

Esta redução do período trabalhado tem por objetivo proporcionar ao trabalhador tempo disponível para procurar uma nova atividade laboral.

Para todos os efeitos, o período do aviso prévio, trabalhado ou indenizado, é contabilizado como período de efetiva atividade laboral. Nestes termos, em regra, não há razão jurídica que impeça a aplicação dos efeitos da garantia de emprego no prazo em que se cumpre o aviso. O motivo da concessão do aviso não descaracteriza a natureza do contrato de trabalho. Assim sendo, se no curso do aviso prévio ocorrer qualquer situação superveniente que venha intervir no curso normal do aviso prévio, se aplica a ideia de suspensão temporária do cumprimento do aviso até a cessação de tal fato, para que enfim o aviso seja cumprido, extinguindo assim o contrato laboral.

De acordo com Konrad Mota¹¹ as garantias de emprego podem ser divididas em dois grupos: as garantias de emprego são subdivididas em dois grupos, sendo um grupo que compreende as garantias adquiridas por empregados representantes da classe trabalhadora em órgãos de composição paritária, como é o caso do Dirigente Sindical, do membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), entre outros; e outro grupo compreende a garantia que visa assegurar o emprego ao trabalhador que, por um fato social se tornou, de maneira indesejável e muitas vezes inesperada, incapaz de praticar o labor, como é o caso do trabalhador acidentado e da empregada gestante.

No primeiro grupo, segundo entendimento no Tribunal Superior do Trabalho (TST), ocorre a impossibilidade de conferência de garantia de emprego ao empregado que esteja em cumprimento do pré-aviso, e registra candidatura ao cargo de dirigente sindical.

Diante de tal fato, o TST se posicionou da seguinte forma, através da OJ-SDI1-35:

¹¹ Disponível em < <http://www.cursoagoraepasso.com.br/artigo/wbkr1qpstw/estabilidade-provisoria-no-curso-do-aviso-previo.jsp>> acessado em 01 de outubro de 2012.

DIRIGENTE SINDICAL. REGISTRO DE CANDIDATURA NO CURSO DO AVISO PRÉVIO. NÃO TEM DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA (ART. 543, § 3º, CLT). Inserida em 14.03.94 (Convertida na Súmula nº 369, DJ 20.04.2005)

Vejamos o posicionamento do TST sobre a possibilidade do trabalhador que ficou doente durante o curso do pré-aviso, ter direito a garantia de emprego, enquanto estiver recebendo o benefício previdenciário:

Súmula nº 371 - TST - Res. 129/2005 - DJ 20, 22 e 25.04.2005 - Conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 40 e 135 da SDI-1

Aviso Prévio Indenizado - Efeitos - Superveniência de Auxílio-Doença

A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário. (ex-OJs nºs 40 e 135 - Inseridas respectivamente em 28.11.1995 e 27.11.1998).

O empregado acidentado terá o seu aviso prévio suspenso pelo período em que estiver amparado pelo benefício previdenciário, recomeçando a partir do dia em que cessar o direito ao benefício.

Referente à empregada que fica grávida no curso do aviso prévio, o Tribunal Superior do Trabalho, tem se posicionado no sentido de que há incidência da garantia de emprego. Senão vejamos:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO. ART. 10, II, "B", DO ADCT. SÚMULA N.º 244, I, DO TST. A jurisprudência desta Corte entende que o desconhecimento da gravidez pelo Empregador não afasta o direito à proteção constitucional à maternidade. Nesse contexto, o legislador constitucional instituiu, no art. 10, II, "b", do ADCT, a estabilidade ora tratada, visando garantir a própria proteção à maternidade, valorada a nível constitucional. Por outro lado, da análise conjunta das diretrizes jurisprudenciais traçadas na Súmula n.º 244 do TST e na Orientação Jurisprudencial n.º 82 desta Corte, tem-se que, **ocorrida a concepção no curso do aviso prévio, indenizado ou não, porquanto vigente o contrato de trabalho, há a incidência da garantia ora tratada - artigo 10, II, "b", do ADCT -, a resguardar a gestante contra a ruptura contratual arbitrária ou sem justa causa.** Também não prevalece o fundamento do

Regional de que a Súmula n.º 371 do TST contempla a hipótese vertente, tendo em vista que não há de se cogitar da aplicação, por analogia, da Súmula n.º 371 desta Corte como óbice ao reconhecimento da estabilidade gestante, visto que os precedentes que originaram o referido verbete apenas analisaram a projeção do aviso prévio sob o enfoque da garantia de emprego do dirigente sindical, do alcance dos benefícios instituídos por negociação coletiva ou da aplicação retroativa de normas coletivas, conforme bem asseverado pela Min. Rosa Maria Weber (TST-RR-102400-94.2007.5.04.0007, 3.ª Turma). Decisão em sentido contrário merece ser modificada. **JORNADA REDUZIDA. OPERADOR DE TELEMARKETING.** Não se processa o Recurso de Revista quando a discussão intentada pressupõe o reexame do conjunto fático-probatório dos autos. Aplicação do disposto na Súmula n.º 126 do TST. **Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido.**

A empregada que entra em estado gestacional no cumprimento do pré-aviso, faz jus ao direito à garantia de emprego, suspendendo-se o aviso até que se finda tal garantia.

4.2 A garantia de emprego no contrato por tempo determinado

O contrato de trabalho por termo determinado, conforme o § 1º do art. 443 da Consolidação das Leis Trabalhistas, é um contrato firmado pelas partes em que a duração do lapso laboral já foi pré-estabelecida, *in verbis*:

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º. 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. (*Antigo parágrafo único renumerado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967*).

A discussão em foco envolve a possibilidade da existência da garantia de emprego, visto que, no contrato de trabalho a termo, o término da atividade laboral foi previamente estabelecido, sendo de conformidade de ambas as partes. O doutrinador Oliveira (2009, p. 4), aderi à ideia de inexistência de garantia de emprego:

Não existe garantia de emprego no contrato por prazo determinado; as partes acordam sobre a extinção do pacto. Se no curso desse contrato de trabalho o

empregado for eleito dirigente sindical ou membro da Cipa, ou a empregada ficar grávida, ou sofrer acidente de trabalho, ou se o empregado tornar-se representante dos empregados membros das Comissões de Conciliação Prévia (titulares ou suplentes), esses fatos não transformam tal contrato em prazo indeterminado.

No mesmo sentido, caminha Neto (2009, p. 319) ao afirmar que:

As partes, quando da contratação, ao fixarem o termo final da relação jurídica, salvo expresse ajuste em contrário, automaticamente já excluem o reconhecimento de qualquer estabilidade. É natural o desligamento quando do advento do termo final, não caracterizando a dispensa, face ao caráter transitório da contratação.

O Tribunal Superior do Trabalho tem decidido a favor da impossibilidade de se alcançar a garantia de emprego no contrato por tempo determinado, visto que, o objetivo da garantia é assegurar a continuidade da relação de emprego, o que não é característica desta espécie de contrato de trabalho. Vejamos:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DE TRABALHO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. INCOMPATIBILIDADE. Nos termos do entendimento desta Corte, é incompatível a garantia de emprego a que alude o art. 118 da Lei nº 8.213/91 com o contrato por prazo determinado. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – 8ª Turma – Rel. Min. Dona Maria da Costa – Processo RR 604100-75.2005.5.09.0008 – DEJT 11.12.2009).

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABILIDADE. Estando o empregado submetido ao contrato de trabalho por prazo determinado, e ocorrendo acidente de trabalho, não existe a garantia de estabilidade no emprego, prevista no art. 118 da Lei 8.213/91. Recurso conhecido e não provido. (Proc. TST-RR-266/2000-020-09-00.6; Ac. 2ª Turma; Rel. Min. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes; DJ 21/10/2009.).

O Tribunal Regional da 18ª Região, tem se posicionado no sentido de que a empregada por tempo determinado, que fica gestante no decorrer do contrato, não faz juz a estabilidade provisória:

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. EMPREGADA GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Conforme o item III da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho, 'não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa'. Goiânia, 22

de agosto de 2012. PROCESSO TRT RO-0000724-03.2012.5.18.0181, 1ª VT DE SÃO LUIS DE MONTES BELOS , Disponibilização: DEJT Nº 1051/2012, de 27.08.2012, pág.77.

Nestes termos, não há que se falar em garantia de emprego quando se trata de contrato de trabalho que possua seu prazo previamente estabelecido.

4.3 O inquérito para apuração de falta grave

Segundo Leonardo Tadeu¹² a primeira ideia de inquérito para apuração de falta grave surgiu com a edição da Lei Eloy Chaves (Decreto 4.682/1923), onde era obrigatória a instauração de inquérito administrativo para averiguar falta grave cometida por ferroviário que alcançasse 10 anos de serviços ininterruptos na mesma empresa, sendo o inquérito uma peça indispensável para que acontecesse a demissão.

Assim como a estabilidade, o inquérito administrativo foi evoluindo e consequentemente sendo estendido para as demais categorias de trabalhadores. Com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) tornou-se necessário o ajuizamento do inquérito perante a esfera judicial. A partir de então passou a ser utilizado o inquérito para apuração de falta grave e não mais o inquérito administrativo.

Portanto, o inquérito para apuração de falta grave é uma ação proposta pelo empregador com intuito de demissão do empregado detentor de estabilidade decenal ou das seguintes modalidades de garantia de emprego: o dirigente sindical; o membro representante dos trabalhadores no conselho curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); o empregado diretor de cooperativa; os membros da comissão de conciliação prévia eleito pela classe trabalhadora; e o empregado eleito por trabalhadores para conselheiro nacional na Previdência Social.

¹² Disponível em < http://www.jurisway.org.br/v2/cursoonline.asp?id_curso=801&pagina=1&id_titulo=10097 > acessado em 01 de outubro de 2012.

Na denominação de Martins (2006, p. 447) o inquérito não passa de uma “ação apropriada para se rescindir o contrato de trabalho do empregado estável, que não pode ser despedido diretamente, dada sua estabilidade”.

Para que seja instaurado o inquérito para apuração de falta grave, o empregador deverá apresentar uma reclamação por escrito na Vara do Trabalho, ou na falta desta, no Juízo de Direito, dentro do prazo de trinta dias a contar do dia em que ocorrer a suspensão do empregado, conforme o art. 853 da CLT, *in verbis*:

Art. 853- Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

Sendo suspenso o empregado, este somente voltará à sua atividade laboral ao final do processo, transitada em julgado a sentença, nos termos do art. 494 da CLT.

Art. 494. O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação.

Parágrafo único. A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

Mesmo a suspensão do empregado se tratando de uma faculdade do empregador, esta hipótese deverá ser bem observada e estudada, pois a improcedência do inquérito poderá trazer prejuízos, segundo o disposto no art. 495 da CLT.

Art. 495. Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.

Quanto à questão de suspensão do empregado, como já mencionado acima, é faculdade do empregador decidir se irá suspender ou não o empregado. Podemos ressaltar que caso o empregador opte por não suspender seu empregado, este estará incorrendo no risco de o julgador entender que não existe a quebra de confiança, descaracterizando assim a gravidade da falta¹³.

¹³ Disponível em < http://www.jurisway.org.br/v2/cursoonline.asp?id_curso=801&pagina=12&id_titulo=10097 > acessado em 01 de outubro de 2012.

Existe uma discordância quanto ao prazo de instauração do inquérito quando não ocorre a suspensão do empregado. Parte da doutrina adere à possibilidade de instauração do inquérito no prazo de cinco anos, outros defendem a instauração do inquérito dentro do prazo de dois anos. É aconselhável que o empregador haja de imediato, para não correr o risco de se caracterizar o perdão tácito.

Para Villela¹⁴ (2010, p. 263) “não havendo a suspensão do empregado estável, não há prazo máximo fixado na lei, devendo propor a ação em prazo razoável a partir da ciência *da* falta, para que *se* cumpra o pressuposto da imediatidade inerente ao poder disciplinar do empregador”.

Para todos os efeitos, o prazo será decadencial.

Embora seja facultado ao empregador, na prática sempre ocorre a suspensão prévia do empregado.

Segundo o art. 844 da CLT, será designada audiência onde o empregador será o requerente e o empregado será o requerido. Caso o requerente não compareça à audiência o processo é arquivado. Não comparecendo o requerido será decretada a revelia, sendo aplicada pena de confissão. Para cada parte é aceitável o numero de até seis testemunhas, *in verbis*:

Art. 844. O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

Caso seja comprovada a falta grave, o inquérito de apuração de falta grave será julgado procedente e a dispensa por justa causa será efetivada, cabendo ao empregado apenas o direito às verbas rescisórias como férias proporcionais, horas extras dentre outros. Neste caso será considerada a extinção do contrato de trabalho a partir do dia que foi interposto o inquérito.

Sendo julgado improcedente o inquérito, caso o empregado tiver sido suspenso, este será reintegrado ao serviço, convertendo-se a suspensão em interrupção do contrato de trabalho, sendo o prazo de afastamento contabilizado como tempo de serviço com direito ao

¹⁴ Fábio Goulart Villela. Manual de Direito do Trabalho. São Paulo. Elsevier Editora Ltda. 2010.

pagamento de todos os salários e benefícios referentes ao tempo em que ficou em inatividade laboral, inclusive férias e 13º salário. Caso o empregado não tenha sido suspenso, o contrato de trabalho continua, sem nenhuma alteração.

4.4 A Reintegração do empregado

Inicialmente é necessário conceituar reintegração e diferenciá-la de readmissão. Para Saraiva (2000, p. p. 310 - 311): “reintegração é o retorno do empregado estável ao emprego na mesma função que exercia, em face da dispensa patronal arbitrária ou sem justa causa”, já “na readmissão o empregado é dispensado e, posteriormente de novo admitido, computando os períodos, ainda que descontínuos em que tiver trabalhado anteriormente na empresa”.

Seguindo este raciocínio Süsskind (2005, p. 743), afirma que:

A reintegração não se confunde com a readmissão: no primeiro caso o empregado retorna ao serviço, com ressarcimento do período de inexecução contratual, como se a relação de emprego não tivesse sofrido solução de continuidade; no segundo caso o empregado é novamente admitido, sem que possa computar o tempo de inexecução contratual como de serviço, nem perceber os salários relativos a esse período.

Dessa forma, a reintegração se dá quando o empregado portador da garantia de emprego ou da estabilidade foi demitido arbitrária ou imotivadamente, ou suspenso para que respondesse inquérito para apuração de falta grave. Sendo o empregado suspenso, e sendo julgado improcedente o inquérito para apuração de falta grave, este será reintegrado ao emprego e não readmitido, visto que, após a apuração do inquérito restar a inexistência de falta grave, caberá ao empregador honrar com o pagamento dos salários correspondentes a todo o período de afastamento, inclusive férias e FGTS, além do mais, o período é computado como tempo de serviço, para todos os efeitos.

Existe a possibilidade de a reintegração ser desaconselhável em razão de represálias entre as partes resultantes do litígio. Neste caso, a obrigação de reintegração será convertida em obrigação de indenização, sendo aquelas previstas nos artigos 477 e 478 da

CLT. Sendo o empregado portador da estabilidade decenal, esta indenização deverá ser paga em dobro, conforme o disposto no art. 496 da CLT, *in verbis*:

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

Nestes termos, não sendo possível a reintegração, o empregado fará jus ao direito de indenização.

CONCLUSÃO

O objetivo principal do presente estudo foi analisar o instituto da estabilidade trabalhista, discorrendo sobre sua evolução histórica, seus princípios regentes, suas espécies, sua forma de aquisição e extinção.

Conclui-se que estabilidade é um instituto que veio confrontar o direito potestativo de dispensa do empregador, que inicialmente surge na esfera pública e logo após sendo inserida também na esfera privada. Seu principal objetivo é a garantia dos princípios da dignidade humana e continuidade da relação de emprego, de maneira que, tem sua razão de ser na

necessidade da proteção de empregados que se encontram em situações que possam a vir causar represálias com o empregador, causando possíveis demissões injustificadas.

Outra conclusão a ser tirada é que a estabilidade já não existe em nosso ordenamento, mais sim a garantia de emprego, visto que o termo “estabilidade provisória” é usado erroneamente. A estabilidade foi extinta com a instituição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), subsistindo, no entanto, para aqueles que à conquistaram antes da Constituição Federal de 1988. Hoje persistem espécies de garantia de emprego.

Dentre estas garantias, pudemos estudar algumas de suas principais espécies, esclarecendo pequenas peculiaridades existentes, como por exemplo, a partir de que momento a empregada gestante adquire o direito de garantia de emprego, ou a partir de quando o empregado que se candidata para cargo de dirigente sindical faz jus ao direito mencionado acima, além de outras problemáticas existentes.

Vimos também sobre a possibilidade de o empregado alcançar o direito de garantia de emprego estando o mesmo no curso do pré-aviso, podendo o aviso ser suspenso ou não. Foi mencionado também o possível alcance da garantia no contrato de trabalho por tempo determinado, o que ficou visivelmente claro ser impossível.

E por fim, podemos notar a possibilidade de se reintegrar um empregado portador da garantia de emprego que tenha sido indevidamente demitido, ou, caso não seja aconselhável tal reintegração, o dever de indenização devido ao empregado.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - dou de 09/08/1943 – CLT

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 18 de setembro de 1946.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05.10.88. Atualizada com as Emendas Constitucionais Promulgadas.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969.

BRASIL. Decreto nº 4.682 - de 24 de janeiro de 1923 - dou de 28/01/1923 - lei Eloy Chaves.

BRASIL. Decreto nº 5.109, de 20 de Dezembro de 1926.

BRASIL. Decreto nº 20.465 - de 1 de outubro de 1931 – dou de 31/12/31 – Revogado.

BRASIL. Decreto n. 22.096 – de 16 de novembro de 1932.

BRASIL. Decreto nº 24.615 - de 8 de julho de 1934 – clb 31/12/34 – revogado.

BRASIL. Lei n. 62 – de 5 de junho de 1935.

BRASIL. Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966.

CARRION, Valentin. Comentários à consolidação das leis do trabalho. Atualizada e ampliada por Eduardo Carrion 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2004.

DINIZ, Paulo de Matos Ferreira. Tudo Sobre a Reforma Administrativa e as Mudanças Constitucionais. Coletânea Administrativa Pública. Brasília Jurídica, v.4, 1998.

MARTINS, Sergio Pinto, Direito do trabalho. - 10. ed., rev. atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2000.

MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego, Relações do Trabalho II. Vol. 1. 2ª Ed. Rio de Janeiro. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro - Curso de direito do trabalho, Ed. Saraiva: SP, 1991

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 21. Ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

PLÁ Américo. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução e Atualização de Wagner D. Giglio e de Edílson Alkmim Cunha. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

PROCURSIN, Pedro. Aviso Prévio – Evolução e Disciplina Legal. Revista LTr. Volume 63. São Paulo. 1999.

ROMITA, Arion Sayão. Os direitos sociais na constituição e outros estudos. São Paulo : LTr, 1991.

SAAD, Eduardo Gabriel. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. Ed. Saraiva. 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988. 2. ed. Porto Alegre : Livraria do Advogado, 2002.

SILVA, Antônio Álvares. Proteção contra a dispensa na nova constituição. 2. ed. São Paulo: LTr, 1992.

SILVA, Maria Eliza Freire e. Da estabilidade provisória do dirigente sindical. In. Revista. LTR vol. 68. nº 02. fevereiro de 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo et. al. Instituições de Direito do Trabalho. 15ª edição. 1995.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito constitucional do trabalho. Rio de Janeiro : Renovar, 1999.

VILLELA, Fábio Goulart. Manual de Direito do Trabalho. São Paulo. Elsevier Editora Ltda. 2010.

<http://www.cursoagoraepasso.com.br/artigo/wbkrpqstw/estabilidade-provisoria-no-curso-do-aviso-previo.jsp> acessado em 01 de outubro de 2012.

http://www.jurisway.org.br/v2/cursoonline.asp?id_curso=801&pagina=1&id_titulo=10097 acessado em 01 de outubro de 2012.

http://www.jurisway.org.br/v2/cursoonline.asp?id_curso=801&pagina=12&id_titulo=10097> acessado em 01 de outubro de 2012.