

ESTABILIDADES

ESTABILIDADE DO EMPREGO X ESTABILIDADE NO EMPREGO

- **ESTABILIDADE DO EMPREGO:** é a estabilidade no sentido econômico, que se refere a “uma política geral que se caracteriza pelo conjunto de medidas do Governo destinadas a fazer com que não falte trabalho na sociedade”.
- **ESTABILIDADE NO EMPREGO:** é a estabilidade no sentido jurídico e que se relaciona com a dispensa do empregado. É o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto inexistir uma causa relevante expressa que lei e que permita a sua dispensa.

ESTABILIDADE NO EMPREGO X GARANTIA DE EMPREGO

- **ESTABILIDADE NO EMPREGO** é o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto existir uma causa relevante e expressa em lei que permita sua dispensa" (Amauri Mascaro Nascimento). É o direito de não ser despedido.
- **GARANTIA DE EMPREGO** é um instituto mais amplo que a estabilidade. Compreende, além da estabilidade, outras medidas destinadas a fazer com que o trabalhador obtenha o primeiro emprego e a manutenção do emprego conseguido. Relaciona-se com a política de emprego. Ex.: art. 429 da CLT (imposição de emprego a menores aprendizes); artigo 93 da Lei 8213/91 (obrigação de empresas com mais de 100 empregados a preencher cota para pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência)

ESTABILIDADE GERAL X ESTABILIDADE ESPECIAL

- **ESTABILIDADE GERAL:** é aquela dirigida e aplicada a todo empregado que esteja em determinada condição prevista pela norma que fundamenta o direito assegurado. Ex.: estabilidade decenal (artigo 492 da CLT).
- **ESTABILIDADE ESPECIAL:** é a que é dirigida a determinado grupo de empregados, definido pela norma que a institui, podendo decorrer essa escolha de uma condição diferenciada na qual se encontram empregados beneficiados e que justifica sua instituição. Ex.: hipóteses de estabilidade provisória: gestante, cipeiro, dirigente sindical, acidentado, etc.

ESTABILIDADE DEFINITIVA X ESTABILIDADE PROVISÓRIA

- **ESTABILIDADE DEFINITIVA:** é aquela que produz efeito para toda a relação de emprego. Ex.: estabilidade decenal e estabilidade dos empregados públicos (discussão na doutrina e jurisprudência).
- **ESTABILIDADE PROVISÓRIA:** é aquelas que decorrem das chamadas “garantias provisórias de emprego”, que se fundamentam em causas especiais que as motivam e somente persistem enquanto existirem referidas causas. Ex.: gestante, cipeiro, dirigente sindical, acidentado. Em tais hipóteses, caso haja dispensa imotivada esta será considerada nula, comportando a reintegração do trabalhador durante o período de estabilidade.

ESTABILIDADE DECENAL

- Foi instituída primeiramente para um determinado grupo de empregados (Lei Elói Chaves de 1923 – trabalhadores ferroviários). A partir da CLT (1943), foi estendida a todos os trabalhadores.
- **Artigo 492 da CLT:** garantia concedida a empregados após completarem 10 anos de serviço para o mesmo empregador, não podendo este ser dispensado sem justa causa, permanecendo tal garantia até que se aposentasse ou morresse. A dispensa somente era possível em caso de justa causa ou força maior.
- **Lei 5.107/66:** instituiu o regime do FGTS como uma opção da estabilidade decenal. O empregado deveria optar entre o regime da estabilidade decenal e o regime do FGTS.
- **CF/1988:** regime do FGTS tornou-se obrigatório (artigo 7º, inciso III). O artigo 492 foi revogado e teve fim a estabilidade decenal, sendo tal direito garantido somente para aqueles que adquiriram tal direito antes da CF/88.

ESTABILIDADE DE EMPREGADOS PÚBLICOS

- Estabilidade definitiva dos servidores públicos celetistas – DISCUSSÃO!!!
- **Artigo 19 do ADCT:** adotou a regra de estabilidade a ser aplicada aos servidores públicos civis da administração direta, autárquica e fundacional , que tenham 5 anos de trabalho continuados + aprovação por concurso público. Ficaram excluídos da regra: ocupantes de cargo de confiança e comissão; os declarados por lei como livre de exoneração; professores de nível superior; empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista.
- **Artigo 41 da CF:** assegura a estabilidade, após 3 anos de efetivo exercício, aos servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. Referida estabilidade abrange o servidor público celetista da administração direta, autárquica e fundacional , mas não dá garantia aos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista (**Súmula 390 do TST**).

ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

- **Art. 8, VIII da CF/88 e artigo 543, § 3º da CLT** – veda a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical até um ano após o final de seu mandato, caso seja, eleito, salvo se cometer justa causa.
- Visa assegurar a independência do mandato e tem como fundamento o interesse coletivo da categoria representada.
- **A quem se dirige tal estabilidade?** Aqueles que exercem cargo de direção ou representação sindical (aqueles cujo exercício decorre da eleição, nos termos dos arts. 522 e 524 da CLT e que tem como atribuições, entre outras, a administração e a atuação em nome da categoria representada). Também gozam de tal estabilidade os representantes eleitos pelos trabalhadores em empresas de mais de 200 empregados, na forma do artigo 11 da CF.
- Estão fora desta garantia:
 - Membros do Conselho Fiscal do sindicato: **OJ 365 SDI-1 do TST**
 - Delegados sindicais: **OJ 369 da SDI-1 do TST**
 - Representantes profissionais (Membros do Conselho da OAB, CREA, CRM, etc): **cancelamento da Súmula 222 do TST.**

ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

- **Súmula 369 do TST:**
 - I – Comunicação do registro da candidatura fora do prazo + ciência ao empregador na vigência do contrato de trabalho = assegurada está a estabilidade
 - II – Estabilidade abrange dirigentes e suplentes - número de 07 (sete) dirigentes e 07 (sete) suplentes - (recepção ao artigo 522 da CLT)
 - III – A estabilidade abrange somente aos dirigentes sindicais da categoria a que pertencerem os empregados, não estendendo-se a categoria profissional diversa.
 - IV – Extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato – fim da estabilidade (fundamento: essa estabilidade não é uma garantia pessoal do empregado, mas sim uma prerrogativa da categoria)
 - V – Registro da candidatura durante aviso prévio – não assegura o direito a estabilidade.
- **Súmula 379 do TST:** O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave, mediante a apuração em inquérito judicial, nos termos do artigo 494 da CLT.

ESTABILIDADE DO MEMBRO DA CIPA

- **Art. 165 da CLT e 10, inciso II dos ADCT da CF** : veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.
 - Tal garantia é assegurada apenas aos representantes dos empregados, que são eleitos.
 - Os empregados designados pelo empregador para representação na CIPA (os representantes do empregador) NÃO gozam de garantia de emprego.
- **Súmula 339 do TST:**
 - I – suplente também goza da garantia de emprego
 - II – Extinção do estabelecimento da empresa – fim da garantia: impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário.
- Em caso de dispensa por justa causa, NÃO é necessário inquérito judicial para apuração do eventual ato faltoso praticado pelo cipeiro.
- A dispensa sem justa causa do cipeiro implica na sua reintegração ou, quando não for conveniente ou possível a reintegração, no pagamento de indenização correspondente aos salários e direitos trabalhistas do período de estabilidade.

ESTABILIDADE DA GESTANTE

- **Art. 10, inciso II, "b", do ADCT da CF:** estabelece a garantia de emprego da empregada gestante **desde a confirmação da sua gravidez até cinco meses após o parto.**
 - a base de início da estabilidade é a **confirmação da gravidez**, e não sua comprovação, a garantia referida independe de ter, a empresa, ciência do alegado fato.
- **Art. 391-A da CLT:** confirmação da gravidez, ainda que no curso do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), garante à empregada estabilidade provisória no emprego.
 - **Lei 146/2014:** estende a estabilidade provisória da gestante para os casos de morte desta, a quem tiver a guarda de seu filho.
- **Súmula 244 do TST**
 - I – desconhecimento da gravidez pelo empregador não afasta o direito da estabilidade
 - II – reintegração no emprego somente durante o período de estabilidade. Após, indenização.
 - III – gravidez durante contrato por prazo determinado – gera direito a estabilidade.

ESTABILIDADE DA GESTANTE

- **Hipóteses de conversão da reintegração em indenização durante o período de estabilidade:** a) quando o empregador se recusar a reintegrar a empregada; b) quando haja comprovada a incompatibilidade entre as partes; c) quando haja outro motivo justificável.
- **Aborto espontâneo:** interrompida a gravidez por aborto não criminoso, a empregada faz jus ao reconhecimento do direito à estabilidade somente em relação ao período que esteve grávida até o término do período de duas semanas assegurados pelo artigo 395 da CLT.
- **Morte da criança após o parto:** o direito à estabilidade é garantido até o quinto mês após o parto.

ESTABILIDADE DO EMPREGADO QUE SOFREU ACIDENTE DE TRABALHO

- **Art. 118 da Lei 8.213/91:** garante ao empregado, vítima de acidente do trabalho, o emprego por 12 meses após a cessão do auxílio-doença acidentário.
 - Por equiparação, tal estabilidade é estendida também ao portador de doença profissional
- **Súmula 378 do TST:**
 - I – garante a constitucionalidade do artigo 118 da Lei 8.213/91
 - II – Pressupostos: afastamento superior a 15 dias + percepção do auxílio-doença acidentário. Exceção: Se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.
 - III – Contrato por prazo determinado ou contrato de experiência – garantida a estabilidade provisória do artigo 118 da Lei 8.213/91.
- **Súmula 371 do TST:** o fato do acidente ou doença, bem como o recebimento do auxílio doença acidentário, ocorrer no curso do aviso prévio trabalhado não retira do empregado o direito à garantia do emprego.

OUTRAS HIPÓTESES DE ESTABILIDADE

- **Diretores de sociedades cooperativas:** desde o registro da candidatura até 1 ano após o termino do mandato: art. 55 da Lei 5767/71
- **Membros de Comissão de Conciliação Prévia:** desde o registro da candidatura até um ano após o termino do mandato: art. 625-B, § 1º, CLT
- **Representantes dos empregados no Conselho Nacional da Previdência Social:** da nomeação até 1 ano após o termino do mandato: art. 3º, § 7º da Lei 8213/91
- **Representantes dos empregados no Conselho Curador do FGTS:** da nomeação até 1 ano após o termino do mandato: artigo 3º, § 9º da Lei 8036/90