

**16º Ponto – Estabilidade**

---

**1. Conceito. 2. Classificação da estabilidade. 3. Tipos de estabilidade: Tempo de serviço. Dirigente sindical. Membro da CIPA. Gestante. Acidentado. Membro do FGTS. Diretor de cooperativa. Membro da Comissão de Conciliação Prévia. 4. Justa causa e falta grave.**

**1. Conceito.** A estabilidade ou garantia de emprego limita o poder de dispensa do empregado pelo empregador.

O empregado portador de estabilidade somente pode ser dispensado por justa causa ou falta grave.

**2. Classificação da estabilidade.** A estabilidade pode decorrer de lei, de norma coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho) ou do contrato individual de trabalho.

Atualmente, a estabilidade está limitada a um determinado tempo, e é denominada de estabilidade provisória.

**3. Tipos de estabilidade previstos na lei:**

a) Estabilidade por tempo de serviço. O empregado que tivesse 10 (dez) ou mais anos de empresa, não poderia ser dispensado, senão por falta grave.

Art. 492. O empregado que contar mais de dez anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Essa estabilidade foi revogada pelo regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. Com a promulgação da Constituição Federal o regime do FGTS passou a ser um direito (compulsório) do empregado, afastando a estabilidade por tempo de serviço. Antes o FGTS era facultativo, e os empregados poderiam optar pela estabilidade ou FGTS.

**Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011**  
**Professor Donizete Aparecido Gaeta**  
**Resumo de Aula**

**16º Ponto – Estabilidade**

---

Lei nº 7.839/89. Art. 12. Fica ressalvado o direito adquirido dos trabalhadores que, à data da promulgação da Constituição Federal de 1988, já tinham o direito à estabilidade no emprego nos termos do Capítulo V do Título IV da CLT. (revogada pela Lei nº 8.036/90).

Lei nº 8.036/90. Art. 14. Fica ressalvado o direito adquirido dos trabalhadores que, à data da promulgação da Constituição Federal de 1988, já tinham o direito à estabilidade no emprego nos termos do Capítulo V do Título IV da CLT.

**b) Dirigente sindical.** Os dirigentes sindicais de categoria profissional são os empregados que compõem a administração do sindicato, na qualidade de diretores. A diretoria do sindicato é composta no máximo de 7 (sete) e, no mínimo de 3 (três) membros eleitos pela assembléia geral. Cada um dos membros da diretoria tem o seu suplente.

Art. 522. CLT. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros e de um conselho fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela assembléia geral.

A estabilidade é um direito apenas dos empregados que exercem os cargos de diretores eleitos do sindicato e de seus suplentes.

Súmula nº 369 - DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. (CONVERSÃO DAS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 34, 35, 86, 145 E 266 DA SDI-1). II - O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988.

Não têm estabilidade os empregados que são eleitos para os cargos no conselho fiscal e os delegados sindicais.

OJ-SBDI-1 nº 365 - Estabilidade Provisória. Membro de Conselho Fiscal de Sindicato. Inexistência. Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).

OJ-SBDI-1 nº 369 - Estabilidade Provisória. Delegado Sindical. Inaplicável. O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo.

**Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011**  
**Professor Donizete Aparecido Gaeta**  
**Resumo de Aula**

**16º Ponto – Estabilidade**

---

Os dirigentes sindicais eleitos, e seus suplentes, para que tenham direito à estabilidade, é necessário que o sindicato comunique a empresa: o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado; e a eleição e posse do empregado ao cargo de dirigente sindical. A falta de comunicação impede a aquisição da estabilidade do empregado dirigente sindical.

Art. 543. § 5º. Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º.

Súmula nº 369 - DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. (CONVERSÃO DAS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 34, 35, 86, 145 E 266 DA SDI-1).

I - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT. (ex-OJ nº 34 - Inserida em 29.04.1994)

Os empregados dirigentes sindicais não podem ser dispensados, senão por falta grave, pois tem a estabilidade desde a candidatura até um ano após o final do mandato.

CF/88. Art. 8º. VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Art. 543. § 3º. 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 seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

O empregado que registrar a sua candidatura quando estiver no período do aviso prévio, trabalhado ou indenizado, não adquire a estabilidade.

Súmula nº 369 - DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. (CONVERSÃO DAS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 34, 35, 86, 145 E 266 DA SDI-1).

**Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011**  
**Professor Donizete Aparecido Gaeta**  
**Resumo de Aula**

**16º Ponto – Estabilidade**

---

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**c) Membro da CIPA.** A empresa é obrigada a constituir uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Essa comissão é constituída por empregados representantes dos empregados e empregados representantes do empregador. A composição e o funcionamento da CIPA estão previstos na Portaria nº 3.214/78 do Ministério Público do Trabalho.

Art. 164. Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º. Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

Os empregados eleitos representantes dos empregados, e os seus suplentes têm direito à estabilidade, desde o momento de sua candidatura e, se eleito, até 1 (um) anos após o mandato. Os empregados designados pelo empregador não têm estabilidade. A dispensa dos membros da CIPA, representantes dos empregados somente podem ser dispensados por justa causa.

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.

**Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011**  
**Professor Donizete Aparecido Gaeta**  
**Resumo de Aula**

**16º Ponto – Estabilidade**

---

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

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) 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;

Súmula nº 676, STF - A garantia da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, a, do ADCT, também se aplica ao suplente do cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA).

Súmula nº 339 - CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988. (INCORPORADAS AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 25 E 329 DA SDI-1).

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.

Na extinção do estabelecimento o membro da CIPA perde a estabilidade ou garantia de emprego.

Nº 339 - CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988. (INCORPORADAS AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 25 E 329 DA SDI-1)

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 estável.

**d) Gestante.** A empregada urbana, rural e doméstica gestante adquire a estabilidade desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

ADCT. Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o artigo 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.

Lei nº 5.859/73. Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. (Artigo acrescentado pela Lei nº 11.324, de 19.07.2006, DOU 20.07.2006)

A confirmação da gravidez ocorre quando a empregada tem ciência de que está grávida.

**16º Ponto – Estabilidade**

---

A empregada pode avisar ao empregador de sua gravidez durante a relação de emprego, ou, pode avisar ao empregador da gravidez no momento que aquele pretender a dispensa sem justa causa da empregada. A falta de comunicação ao empregador não afasta a estabilidade.

Se a empregada e o empregador desconheciam a gravidez no momento da dispensa sem justa, mesmo assim a empregada não perde o direito a estabilidade.

Em caso de dispensa sem justa causa, e no período de aviso prévio (trabalhado ou indenizado) vier a empregada ter ciência de que estava grávida, tem direito a estabilidade.

Não importa se o início da gravidez tenha ocorrido antes do período do aviso prévio ou até ao final do aviso prévio. A empregada gestante pode solicitar a reintegração no emprego. Se o empregador se recusar a reintegrar, a gestante poderá buscar a reintegração perante a Justiça do Trabalho.

A empregada gestante pode buscar a reintegração no emprego dentro do período de estabilidade. Se ultrapassado o período de estabilidade a reclamante não tem direito de ser reintegrada.

Súmula nº 244 - GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. (INCORPORADAS AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 88 E 196 DA SDI-1)

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

A jurisprudência trabalhista é pacífica no sentido de que a empregada gestante pode pedir a indenização do período de estabilidade até dois anos após o término do contrato de trabalho (TST – E-RR 472.024/1998.1 – SBDI 1 – Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga – DJU 11.11.2005)

**16º Ponto – Estabilidade**

---

Nos contratos por prazo determinado, se a empregado vier a “ficar” grávida, não terá direito a estabilidade. O contrato de experiência é um contrato por prazo determinado.

Súmula nº 244 - GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. (INCORPORADAS AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 88 E 196 DA SDI-1)

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.

Constitui crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez (Lei nº 9.029/95).

**e) Acidentado.** O empregado que vier a sofrer acidente do trabalho ou doença do trabalho, e ficar impossibilitado de prestar os serviços, é afastado do trabalho.

Os primeiros quinze (15) dias de afastamento, os salários serão de responsabilidade do empregador. A partir do décimo sexto dia (16º) o empregado é encaminhado a Previdência Social, e passa a receber o benefício chamado de auxílio-doença.

A estabilidade para o acidentado somente ocorre quando o empregado vier a perceber pelo menos um dia de auxílio-doença. Se não receber auxílio-doença o empregado não adquire estabilidade.

A estabilidade se inicia quando o empregado deixa de perceber o auxílio-doença e tem alta para voltar a trabalhar. O auxílio-acidente é um benefício que o empregado recebe quando vier a sofrer seqüelas decorrentes do acidente ou doença do trabalho.

Lei nº 8.213/91. 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.

**Disciplina: Direito e Processo do Trabalho – 3º Semestre - 2011**  
**Professor Donizete Aparecido Gaeta**  
**Resumo de Aula**

**16º Ponto – Estabilidade**

---

Súmula nº 378 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8213/1991. CONSTITUCIONALIDADE. PRESSUPOSTOS. (CONVERSÃO DAS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 105 E 230 DA SDI-1).

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

**g) Membro do conselho curador do FGTS.** O conselho curador é quem estabelece as regras e normas para o regime do FGTS. É composto de representantes dos trabalhadores, dos empregadores e entidades governamentais.

Os empregados membros do Conselho Curador, efetivos e suplentes, gozam de estabilidade, desde a nomeação até um ano após o término do mandato. A dispensa desses empregados somente pode ocorrer por falta grave.

Lei 8036/90 - Art. 3º. § 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.

**h) Diretores de cooperativa.** Os empregados eleitos para os cargos de diretoria de sociedades cooperativas criadas pelos empregados, tem assegurada a estabilidade. Essa estabilidade é a mesma dos empregados dirigentes sindicais. Somente podem ser dispensados na ocorrência de falta grave.

Lei nº 5.764/71. 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 nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

**i) Membros da comissão de conciliação prévia.** Os empregadores e empregados podem instituir a comissão de conciliação prévia, através de

**16º Ponto – Estabilidade**

---

normas coletivas (convenção ou acordo coletivo de trabalho) para a conciliação de conflitos trabalhistas.

Essa comissão é composta de representantes dos empregados e representantes dos empregadores. Os representantes dos empregados têm estabilidade, até um ano após o mandato. A dispensa do membro da comissão somente pode ocorrer por falta grave.

Art. 625-B.

III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometeram falta grave, nos termos da lei.

§ 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

**4. Justa causa e falta grave.** Os motivos para dispensa do empregado estão previstos no art. 482, da CLT.

A falta grave está prevista no art. 493, da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 493. Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o artigo 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

Conclui-se que a justa causa e a falta grave têm os mesmos motivos para a dispensa do empregado portador de estabilidade.

A jurisprudência também exige para a dispensa por justa causa a repetição ou natureza da falta, tem conseqüências que violem os deveres e as obrigações do empregado.

---

**16º Ponto – Estabilidade**

---

A dispensa por justa causa depende da vontade do empregador, desde que o empregado pratique os atos relacionados na norma legal (art. 482).

A dispensa por falta grave depende da autorização judicial, pois o empregador terá que interpor inquérito para apuração da falta grave contra o empregado que praticar os atos relacionados na norma legal (art. 482).

Art. 853. Para a instauração de 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 dias, contados da data da suspensão do empregado.

Quando a lei determina que a dispensa do empregado somente possa ocorrer por falta grave, é necessária a interposição de inquérito para a apuração de falta grave. Quando a lei impede a dispensa sem justa causa ou arbitrária, a dispensa será por justa causa.