

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

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

ANÁLISE DO INSTITUTO DA GARANTIA DE EMPREGO NO
ÂMBITO JURÍDICO TRABALHISTA

Orientadora: Prof.^a Marilda Ferreira Machado Leal

Orientando: Marcus Welington Vaz

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

RUBIATABA-GO
2012

**FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA-FACER
CURSO DE DIREITO**

MARCUS WELINGTON VAZ



**ANÁLISE DO INSTITUTO DA GARANTIA DE EMPREGO NO
ÂMBITO JURÍDICO TRABALHISTA**

Monografia Jurídica apresentada ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – FACER – sob a orientação da Professora Marilda Ferreira Machado Leal, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

5-39957

Tombo nº	19264
Classif.:
Ex.:	1.....

Origem:	ad.....
Data:	12-4-13.....

De acordo

Professora Orientadora

FOLHA DE APROVAÇÃO

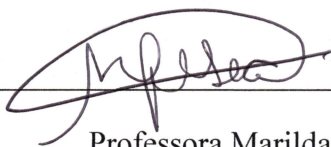
MARCUS WELINGTON VAZ

ANÁLISE DO INSTITUTO DA GARANTIA DE EMPREGO NO ÂMBITO 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: _____

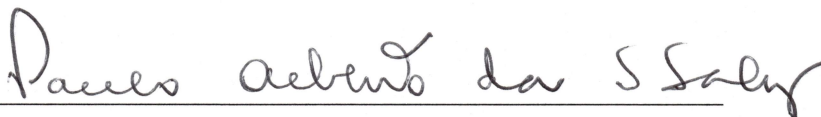
Orientador: _____



Professora Marilda Ferreira Machado Leal

Especialista em Direito Público

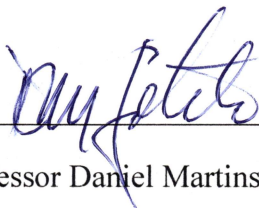
1º Examinador: _____



Professor Paulo Alberto da Silva Sales

Doutor em Letras e Linguística – Estudos Literários

2º Examinador: _____



Professor Daniel Martins Sotelo

Pós - Doutor em Educação

Rubiataba, 2012.

AGRADECIMENTOS

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

Agradeço também aos meus pais, minha irmã, minha família e a todos pelo apoio, compreensão, ajuda e por todo carinho prestado ao longo deste percurso.

Há de ressaltar e agradecer ao conhecimento da minha digníssima orientadora Prof.^a Marilda, 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 me ajudaram nos momentos difíceis e foram parceiros nos momentos bons, momentos de alegria e descontração. Vou guardá-los pra sempre em minha memória. Aos amigos, que possamos ter uma amizade eterna, sendo cúmplice uns dos outros. Enfim, agradeço aos amigos novos e eternos em geral, pela infinidade de estar em constante aprendizado, sempre respeitando os princípios morais e valores de cada um.

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

(Georges Ripert)

LISTA DE SIGLAS

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

LISTA DE ABREVIACOES

Art: Artigo

N: Número

p.: Página

: Parágrafo

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, demonstrando ainda as suas espécies, os prazos concernentes a cada tipo de estabilidade ou garantia de emprego, sua forma de aquisição e extinção.

Palavras-chaves: estabilidade, garantia de emprego, empregado e empregador.

ABSTRACT: This study deals the legal stability in the private and species existing in the Brazilian legal ordering. The main focus of the study was: the differentiation between the institute of the stability and the employment guarantee, showing their historic evolution, doctrinal concepts for each institute, still demonstrating their species, deadlines pertaining to each type of stability or employment guarantee, their way of acquisition and extinction.

Keywords: stability, employment guarantee, employee and employer.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO 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.....	19
2 OS PRINCÍPIOS REGENTES DA ESTABILIDADE E AS NOVAS TERMINOLOGIAS REFERENTES A ESTE INSTITUTO.....	23
2.1 A Estabilidade e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.....	23
2.2 A Estabilidade e o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	25
2.3 Estabilidade Definitiva	26
2.4 A Garantia de Emprego – Estabilidade Provisória	27
3 AS ESPÉCIES DE GARANTIAS DE EMPREGO.....	32
3.1 Dirigente Sindical	32
3.2 Membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)	35
3.3 Empregada Gestante	37
3.4 Acidente de Trabalho (Acidentado).....	39
3.5 Empregado membro do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS).....	40
3.6 Empregado membro do Conselho Curador do FGTS (CODEFAT).....	41
3.7 Empregados eleitos Diretores de Sociedades Cooperativas	41
3.8 Membros da Comissão de Conciliação Prévia	42
4 A DEMISSÃO DO TRABALHADOR PORTADOR DA GARANTIA DE EMPREGO	44
4.1 A Garantia de Emprego no Cumprimento do Aviso Prévio	44
4.2 A garantia de Emprego no Contrato por Tempo Determinado.....	47

4.3	O Inquérito para Apuração de Falta Grave	48
4.4	A Reintegração do Empregado	51
REFERÊNCIAS		53
CONCLUSÃO		54

INTRODUÇÃO

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

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 e da garantia de emprego, o empregado não pode ser dispensado sem justa causa.

Entretanto, quando se fala em estabilidade e garantia de emprego, existe uma discussão referente à sua diferenciação. Para alguns, a estabilidade se subdivide em definitiva e provisória, e para outros, a chamada “estabilidade provisória” é uma definição errônea que se atribui ao instituto da garantia de emprego.

Para Cassar (2010, p. 134) a estabilidade não passa de uma vantagem jurídica de caráter permanente concedida ao empregado, que visa assegurar por prazo indefinido o vínculo empregatício, enquanto que a garantia de emprego possui caráter especial e é conferida ao empregado apenas por um lapso temporal definido, sendo que ambas as hipóteses independem da vontade do empregador.

Diante de tal discussão viu-se a necessidade da diferenciação destes dois institutos referentes ao Direito do Trabalho.

Este trabalho apresentará em seu primeiro capítulo a evolução histórica da estabilidade, seus conceitos, surgimento na esfera pública e posteriormente na esfera privada, e a substituição dessa estabilidade pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

O capítulo segundo tratará da 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, com ressalvas à diferenciação da estabilidade e garantia de emprego.

Esclarecidos e conceituados os temas acima, no terceiro capítulo serão apresentadas as espécies de garantias de emprego vigentes em nosso ordenamento jurídico. Nesse contexto, serão analisadas 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, no último capítulo será exposto sobre a maneira pela qual o empregado portador da garantia de emprego poderá ser demitido, apontando-se a possibilidade de se alcançar tal direito no curso do aviso prévio e no contrato por tempo indeterminado.

Será objeto de enfoque ainda o inquérito para apuração de falta grave, onde se apresentará a 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, diante da pertinência com o tema objeto de pesquisa específica.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO INSTITUTO DA ESTABILIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

1.1 Conceitos relevantes

Neste primeiro capítulo, trataremos da evolução histórica desse instituto do direito privado, contudo, para melhor entendimento do desenvolvimento legal da matéria, será priorizado o enfoque na esfera privada em razão do objeto de estudo da presente monografia.

Para adentrarmos no estudo do instituto da estabilidade, torna-se indispensável o entendimento inicial de seu conceito, lembrando sempre que a estabilidade é garantida tanto no âmbito da esfera pública, como no campo privado. A partir do conceito de Migliora (2010, p. 11), depreende-se que 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.

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.

Notamos assim que 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. Assim sendo, o empregador não pode exercer o seu direito potestativo de demissão se este não for fundamentado por um motivo que esteja previamente expresso de forma normativa.

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, Diniz¹ afirma o seguinte:

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.

Observa-se então que a estabilidade no serviço público é um direito conferido ao funcionário que, admitido mediante concurso público, tenha transposto o período de estágio probatório. Conceituadas essas duas formas de estabilidade, passamos a discorrer sobre sua evolução em nosso ordenamento jurídico.

1.2 A Estabilidade no âmbito do serviço público

Segundo o jurista Martins (1998, p. 320), a estabilidade foi instituída primeiramente no serviço público, mesmo que de forma indireta. Genericamente, a partir da leitura do texto da Constituição Federal de 1824, é possível notar uma noção de estabilidade em seu art. 149, onde era ressaltado 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.

Prazeres (2008, p. 102) justifica a necessidade da criação da estabilidade, asseverando que 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.

¹ DINIZ, Paulo de Matos Ferreira. Tudo Sobre a Reforma Administrativa e as Mudanças Constitucionais. Coletânea Administrativa Pública. Brasília Jurídica, v.4, 1998.

A partir dessa necessidade, o legislador pátrio garantiu ao funcionário público o direito de não ser despedido após estar em efetiva atividade laboral tendo transposto um determinado lapso temporal. Esse direito foi reconhecido por estabilidade e foi tratado diretamente em âmbito constitucional com a Constituição de 1934, sendo esta, a primeira constituição a tratar do referido instituto, em seu artigo 169, *in verbis*:

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

Parágrafo único. Os funcionários que contarem menos de dez anos de serviço efetivo não poderão ser destituído dos seus cargos, senão por justa causa ou motivo de interesse público.

Com isso, podemos notar que o funcionário então admitido mediante concurso público, após dois anos, contados da sua nomeação, tornava-se estável. Já aos demais funcionários, só se conferia o direito à estabilidade, passados dez anos de trabalho efetivo, podendo ser destituídos através de processo judicial ou mediante processo administrativo.

Um ano mais tarde, conforme aponta Prazeres (2008, p. 103), 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. No entanto, esta emenda não perdurou muito tempo. Dois anos depois, especificamente em 10 de novembro de 1937, foi promulgada uma nova Constituição, onde praticamente foram restabelecidos os mesmos direitos conferidos aos funcionários públicos pela anterior Constituição (1934). Ou seja, a estabilidade era alcançada depois de dois anos de serviço efetivo pelo funcionário que fora admitido mediante concurso público e depois de dez anos aos funcionários públicos em geral.

Prazeres (2008, p.103) ressalta ainda que 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 da Constituição anterior, no entanto, excluiu-se o direito à estabilidade aos ocupantes de cargos de confiança e de livre nomeação e demissão, onde se manteve a necessidade de dois anos de serviço efetivo ao funcionário nomeado mediante concurso para alcançar o direito elencado. Outra ressalva a se fazer é a diminuição do prazo

para os funcionários que foram admitidos sem concurso, que antes era de dez anos e foi reduzido para cinco anos.

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.

O referido artigo excluiu o direito de estabilidade ao funcionário que não fora contratado mediante concurso público, ou seja, os funcionários que fossem efetivos sem antes terem superado os requisitos do concurso de provas e títulos ou que possuíssem cargo de confiança ou livre nomeação e demissão, jamais alcançariam a estabilidade conferida ao servidor público.

Após 1967, promulgou-se uma nova constituição, no entanto, esta praticamente não alterou a anterior. Chegamos finalmente à Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, em qual 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.

A Constituição de 1988 como pode observar acima, garantiu a estabilidade ao servidor público após dois anos de serviço efetivo, período o qual é denominado estágio

probatório. Após ter alcançado a estabilidade, o servidor somente perderia o serviço caso fosse sentenciado judicialmente, sendo necessário que esta sentença tenha transitado em julgado ou caso fosse interposto contra o mesmo um processo administrativo no qual lhe seja assegurada a ampla defesa. Ressalte-se que o referido texto foi modificado através da redação dada pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998, onde se garantiu ao funcionário público o direito a estabilidade após três anos de serviço efetivo.

1.3 A estabilidade na relação de emprego do setor privado

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.

Conforme estudos de Martins (2000, p. 158), naquela época, as ferrovias tinham enorme poder, apesar de não existirem em números elevados. 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. Observe-se a previsão do art. 42 da citada lei:

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

Inegavelmente, a partir do referido dispositivo, desenvolveu-se a estabilidade no direito brasileiro com a característica de restringir-se o direito conferido ao empregador de dispensar o empregado que possuía uma antiguidade na empresa, podendo ocorrer tal demissão somente em caso de falta grave, a qual deveria ser comprovada mediante inquérito administrativo.

A partir de então, Martins (2000, p. 159) salienta que 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. 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.

Em 1932, como leciona Prazeres (2008, p. 105), o Decreto n.º 22.096, ampliou o sistema de estabilização alcançando os trabalhadores dos serviços de mineração. 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, no entanto, o referido artigo foi revogado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 919.

Em 5 de junho de 1935, o legislativo promulgou a Lei n.º 62, tratando da estabilidade em seu art. 10, o qual dizia:

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

O preceito normativo acima foi fundamental na universalização do direito de estabilidade aos trabalhadores. Como ainda existiam algumas categorias que não haviam sido contempladas com o referido direito, o art. 10 da Lei n.º 62/35 generalizou o instituto em questão, garantindo esse direito a todos os empregados de indústrias e comércio de modo geral.

Em 1943, foi criada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), na forma do Decreto-Lei n.º 5.452, trazendo em seu art. 492 a seguinte redação: “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”.

Nela, a estabilidade vem disciplinada e o direito em questão foi expressamente garantido para todos os trabalhadores em geral e não somente aos trabalhadores de indústrias e comércio. Não pode se ignorar a Constituição 1946, a qual beneficiou o trabalhador rural com o direito a estabilidade em seu art. 157, inciso XII, no entanto admitiu o pagamento de indenização em caso de dispensa, diferentemente do trabalhador urbano que, em caso de dispensa só era cabível a reintegração.

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 Nascimento (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.

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.

Nos dizeres de Saraiva (2010, pp. 281-284) 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. Vejamos o seguinte exemplo citado pelo autor (2010, p. 284):

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.

Ainda no raciocínio de Saraiva (2010, p 284), 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 à 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 à suspensão do contrato de trabalho, quando era ajuizada 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 à interrupção e a suspensão, Martins² (2000, p. 288) apresenta distinções entre os institutos:

Haverá interrupção quando o empregado deva ser remunerado normalmente, embora não preste serviço, 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.

Baseando-se no conceito acima e na ideia de Saraiva (2010, p. 154), considera-se interrupção do contrato de trabalho quando o empregado não exerce atividade laboral, entretanto têm direito a receber sua remuneração, continuando o empregador com todas as obrigações inerentes ao liame empregatício. Já na suspensão do contrato de trabalho, o empregado não trabalha, contudo o empregador não paga sua remuneração.

Segundo Saraiva (2010, p. 155), “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

² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 10ª. ed., rev. atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2000.

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, conforme salienta Delgado (2004, p. 145), o FGTS era um regime acessível apenas ao trabalhador urbano, se tornou 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, conforme expõe Martins (2000, p. 385):

Segundo o art. 1.º da Lei n.º 5.107/66, visava o FGTS assegurar aos empregados uma garantia pelo tempo de serviço prestado às empresas, mediante opção do empregado. O referido sistema era compatível com a estabilidade decenal, porém o que ocorreu na prática é que nenhuma empresa admitia empregado se não fosse optante do FGTS, visando, assim, a que o empregado não adquirisse a estabilidade.

Notamos então que, em face das novas contratações, o empregador só contratava aquele empregado que optasse pelo FGTS, pois, contratar um empregado que futuramente poderia causar prejuízos, não seria o mais aconselhável. Existia certa discriminação referente ao empregado optante pelo regime da estabilidade.

Salienta Saraiva (2010, p. 289) que 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. O saque do dinheiro depositado era permitido ao trabalhador, somente em situações 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.

Migliora (2010, p. 22) explica os antigos regimes de indenização ao afirmar que, se o trabalhador optante pelo FGTS fosse demitido, 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 fazia jus 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. 7º, 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 da estabilidade ser garantida por lei ordinária ou até mesmo por lei complementar.

No capítulo segundo, a pesquisa apresentará a 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, analisaremos em quais princípios a estabilidade se baseia. Discorreremos 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

Buscando primeiramente esclarecer o que vem a ser dignidade da pessoa humana, Sarlet³ (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 corresponsável 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.

Como é sabida, a estabilidade é conferida ao trabalhador em forma de lei, ou então por convenções coletivas de trabalho. Podemos tomar como exemplo a estabilidade da

³ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição federal de 1988. 2. ed. Porto Alegre : Livraria do Advogado, 2002.

gestante, do membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), do acidentado, dentre outros.

Entretanto, segundo Silva (1992, p. 53), 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.

Nesta linha de raciocínio, considerando os ensinamentos de Silva⁴ (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, neste contexto, 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 a esse direito de despedir.

Para Carrion (1991, p. 258) a dignidade humana se relaciona com a estabilidade de forma que a 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 como mecanismo de satisfação dos interesses do empregador.

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

Essa ideia de direito fundamental é mais bem explicada com o seguinte entendimento de Mendonça (1978, p. 101):

Em conclusão, a despedida absoluta, sem justa causa, por simples deliberação do empregador, perturbando uma célula do bom

⁴ SILVA, Antônio Álvares. Proteção contra a dispensa na nova constituição. 2. ed. São Paulo : LTr, 1992.

funcionamento da sociedade e destruindo os princípios básicos da conduta do empregado, visto que o seu comportamento de nada vale, em função de uma vontade pessoal do patrão, não resiste à lógica dos fatos, mesmo porque é uma contradição insuperável em a nova ordem e um desrespeito aos valores fundamentais da pessoa.

Neste sentido, é imperioso não se permitir que o empregado possa extrapolar o seu poder empregatício e destruir a dignidade do seu empregado por atitudes puramente arbitrárias, como dispensá-lo a seu bel-prazer. Por isso, é importante reconhecer que certa dose de proteção ao emprego e certos limites ao livre direito de despedir são necessários.

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 benefícios que podem 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 tranquilidade, mas também a redonda 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, p. 287), “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 ideia 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.

O autor acima sustenta ainda que 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 se demitir 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.

2.3 Estabilidade definitiva

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 definitiva e provisória e até mesmo definirem as “estabilidades” atuais como garantias de emprego.

Martins (2000, p. 286) defende que a verdadeira estabilidade era aquela por tempo de serviço, garantida ao trabalhador após dez anos de serviço ininterrupto 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 dúvida, vamos analisar os entendimentos de alguns autores referentes à discussão abordada.

A estabilidade definitiva, segundo Delgado (2004, p. 1245) “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 estabilidades definitivas, quais sejam a estabilidade decenal e a estabilidade do servidor público.

Referente à estabilidade decenal, Saraiva (2010, p. 299) explica 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 que 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 o advento da Constituição de 1988, Migliora (2010, p 19) ressalta a existência da opção pelo regime da estabilidade, confrontante com o regime do FGTS. A situação se complicou após a atual Constituição, pois esta norma excluiu o direito optativo, tornando o regime do fundo de garantia obrigatório, persistindo, no entanto, apenas a estabilidade do servidor público e a estabilidade por tempo de serviço, conferida ao trabalhador antes da promulgação de nossa lei maior, ou seja, o trabalhador que adquiriu a estabilidade decenal antes da instituição do regime do FGTS, ainda faz jus a esse direito.

Quanto à estabilidade do servidor público, Meirelles (2006, p. 431) diz ser a estabilidade garantida pelo artigo 19 do Ato de Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da CF/88, a qual previa a impossibilidade de dispensa aos servidores públicos civis da União, Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como os servidores da administração direta, autárquica e das fundações públicas, que tenham transposto o estágio probatório.

2.4 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. Entretanto, esse impedimento se dá de forma temporária. Para uns, a estabilidade não passa de uma espécie de garantia de emprego, o que torna necessária 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, Leite (1997, p. 54) explica que a maioria dos doutrinadores celetistas 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 citado (1998, p. 431) “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, Delgado (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 (2000, 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.

Sobre a estabilidade provisória, Nascimento⁵ (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 à dispensa, mesmo imotivada, antes proibida.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho, Ed. Saraiva: SP, 1991

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.

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.

Carrion (2002, p. 201) define que, 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. Nestes termos, 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 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.

Na fundamentação de Saraiva (2000, p. 301) 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.

Verificamos, 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 Federal⁶ (STF) e 379 do Tribunal Superior do Trabalho⁷ (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, quais sejam:

Art. 529. São condições para o exercício do direito do voto como para a investidura em cargo de administração ou representação econômica ou profissional:

- a) ter o associado mais de 6 (seis) meses de inscrição no Quadro Social e mais de 2 (dois) anos de exercício da atividade ou da profissão;
- b) ser maior de 18 (dezoito) anos;
- c) estar no gozo dos direitos sindicais.

Para usufruir da garantia de emprego do dirigente sindical o empregado deve ser sindicalizado, ou seja, estar associado ao sindicato por mais de seis meses, gozando dos benefícios e garantias oferecidas pela entidade de representação da classe, ser maior de 18 anos 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, segundo Saraiva (2010, p. 304) se torna ato formal indispensável para a obtenção da garantia de emprego do obreiro.

⁶Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?sumula.&base=baseSumulas>.> Acesso em: 08 de fevereiro de 2013.

⁷ Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-379>. Acesso em: 08 de fevereiro de 2013.

É sabido que a garantia de emprego está vinculada à atividade sindical. Portanto, é importante frisar ainda que, segundo a súmula 369 do TST⁸, 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 número de Dirigentes Sindicais, o art. 522 da CLT assim fixou:

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, segundo Migliora (2010, p. 12) “desencadeou um aumento considerável no número de Dirigentes Sindicais”. Com isso, o Tribunal Superior do Trabalho⁹ (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 números 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.

⁸ Disponível em: <<http://tstsumulas.blogspot.com.br/2011/08/sumula-369-tst.html>>. Acesso em 19 de fevereiro de 2013)

⁹ Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369>. Acesso em 08 de fevereiro de 2013.

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 Trabalho¹⁰ (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 Membro do Conselho Fiscal integrante da diretoria do sindicato, não fará jus a este direito.

Referente ao Delegado Sindical, devemos seguir o raciocínio de Barros (2008, p. 325), a qual salienta que “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”.

Nos casos apontados, a própria diretoria do sindicato nomeará Delegados Sindicais, sendo estes, trabalhadores de determinados municípios que passam a serem os representantes do sindicato naquela localidade. Estes delegados não são eleitos pela categoria e sim indicados, portanto, não faz jus ao direito a garantia de emprego.

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

Segundo Barros (2007, p. 962) “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:

¹⁰ Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1/n_s1_361.htm#TEMA365>. Acessado em 08 de fevereiro de 2013

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;

Assim sendo, o empregado eleito membro da CIPA, adquire o direito à garantia de emprego do momento que for efetuado o registro de sua candidatura, até um ano após o término de seu mandato, se tornando impossibilitada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do cipeiro.

Ressalta-se que, no raciocínio de Barros (2007, p. 964) 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 TST¹¹, 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 estável. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

¹¹Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas.html#SUM-339>. Acessado em: 08 de fevereiro de 2013.

Verifica-se, portanto, que assim como na garantia de emprego do Dirigente Sindical, no caso do empregado eleito membro da CIPA, 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.

No raciocínio de Martins (2000, p. 367), 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.

É realidade que 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.

Carrion (2002, p. 201) destaca 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.

Nestes termos, a empregada adquire a garantia de emprego no momento da concepção, não sendo necessária a comunicação ao empregador de seu estado gestacional,

É o que preceitua a Súmula 244 do TST¹², *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. 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.

¹² Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas.html#SUM-244. Acessado em 08 de fevereiro de 2013.

Quanto à possibilidade de a empregada gestante alcançar a garantia de emprego nos contratos por tempo determinado, o item III a súmula nº 244 do TST foi superado no dia 14 de setembro de 2012, através da resolução nº 185, a qual conferiu garantia de emprego à empregada que entra em estado gestacional no curso do contrato de experiência ou contrato por tempo determinado,

Para Hashimoto¹³, essa mudança se fundamenta em razão dos últimos pronunciamentos do STF no sentido de que as empregadas gestantes, inclusive as contratadas em contrato a termo possuem direito à garantia de emprego.

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 venha cometer 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 garantido, 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

¹³ Disponível em: <http://ultimainstancia.uol.com.br/empregada+gestante+tem+direito+a+estabilidade+provisoria+no+emprego+mesmo+sendo+contratada+por+prazo+determinado.shtml>. Acesso em 07 de Fevereiro de 2013.

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.

Martins (2008, p. 412) entende que 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. Dessa forma, a partir do retorno do empregado à atividade laboral, conta-se doze meses, período este em que o trabalhador terá o seu emprego garantido.

Com isso, 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 labora em contratos a termo, ou seja, por tempo determinado, bem como em contratos de experiência, não é alcançado por essa 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.

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.

Martins (2008, p. 413) interpreta tal artigo de forma que os representantes dos trabalhadores no Codefat, tanto os efetivos como os suplentes, possuem direito à garantia de emprego, desde a nomeação até um ano após o término do mandato que é de representação, podendo ser dispensados somente por motivo fundado em falta grave, devidamente apurada por processo sindical.

3.7 Empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas

Silva (2004, p.382) conceitua cooperativa como: “uma organização ou sociedade, constituída por várias pessoas, visando melhorar as condições econômicas de seus associados”. Salienta ainda que a garantia de emprego lhes é conferida para que possam reivindicar tais melhoras em condições para seus associados.

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.

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).

Diferentemente do dirigente sindical, a garantia de emprego para os diretores de sociedades cooperativas não abrange os suplentes, mais somente os titulares, conforme preceitua a OJ nº 253 da SDI-1 do TST.

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 Lei nº 9.958, a qual incluiu os artigos 625-A e seguintes à CLT.

Segundo Barros (2007, p. 967) 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 número de processos submetidos à justiça do trabalho.

A Comissão de Conciliação Prévia 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, ou seja, pela classe trabalhadora.

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 Barros (2007, p. 970), 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.

4. A DEMISSÃO DO TRABALHADOR PORTADOR DA GARANTIA DE EMPREGO

Neste 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.

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 a esta garantia de emprego, abordaremos neste capítulo a possibilidade de se alcançar tal garantia na hipótese do trabalhador estar cumprindo o aviso prévio e na hipótese de contrato por tempo determinado. Entretanto, alguns enfoques serão priorizados, tais como 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, além da 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, parece necessário 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, Proscursin¹⁴ (1999, p. 1.477) apresenta a seguinte definição sobre o instituto: “É a comunicação do empregador ao empregado, ou vice-versa,

¹⁴ PROSCURSIN, Pedro. Aviso Prévio – Evolução e Disciplina Legal. Revista LTr. Volume 63. São Paulo. 1999.

pelo qual um faz saber ao outro a rescisão do respectivo contrato de trabalho dentro de determinado tempo.”

O doutrinador Saad¹⁵ (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 oportunidade de procurar novo emprego e proporcionar ao empregador oportunidade de procurar novo empregado para ocupar o cargo que acabara de ser desocupado.

Para todos os efeitos, o período do aviso prévio, trabalhado ou indenizado, é contabilizado como período de efetiva atividade laboral. Nestes termos, salienta Migliora (2010, p. 21) que, 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 Mota¹⁶ 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

¹⁵ SAAD, Eduardo Gabriel. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. Ed. Saraiva. 2000.

¹⁶ Disponível em < <http://www.cursoagoraepasso.com.br/artigo/wbkr1qpstw/estabilidade-provisoria-no-curso-do-aviso-previo.jsp>>. Acessado em 01 de outubro de 2012.

esteja em cumprimento do pré-aviso, e registra candidatura ao cargo de dirigente sindical. O TST¹⁷ se posicionou da seguinte forma, através da OJ-SDI1-35:

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).

Esta impossibilidade, para Carrion (2002, p. 215), se dá ao tempo em que o empregado poderia se utilizar da garantia de emprego que é conferida ao empregado que se candidata para cargo de Dirigente Sindical, invalidando assim o aviso prévio concedido pelo empregador. Seria uma forma de burlar o pré-aviso.

Referente à empregada que fica grávida no curso do aviso prévio, o Tribunal Superior do Trabalho¹⁸, 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.

¹⁷ Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_021.htm#TEMA35. Acessado em 09 de fevereiro de 2013.

¹⁸ Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20175000-14.2006.5.02.0037&base=acordao&numProcInt=55731&anoProcInt=2010&dataPublicacao=11/11/2011%2007:00:00&query=>. Acessado em 19 de fevereiro de 2012.

Através da citada ementa também se esclarece que a Súmula 371 do Tribunal Superior do Trabalho não pode impedir a estabilidade em favor da gestante, com as seguintes argumentações:

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.

Desse modo, 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 finde tal garantia. Para Martins (2008, p. 408), caso a empregada prove que a concepção ocorreu durante o aviso prévio, seja ele indenizado ou trabalhado, tem direito à garantia de emprego visto que o contrato de trabalho só termina no último dia do aviso.

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.

O Tribunal Superior do Trabalho têm decidido a favor da possibilidade de se alcançar a garantia de emprego no contrato por tempo determinado, no entanto somente nos casos da empregada gestante, conforme foi pacificado através da resolução nº 185¹⁹, que alterou o item III a súmula nº 244 do TST, a qual impossibilitava a obtenção da garantia de emprego pela gestante no curso do pré-aviso e nos contratos de experiência, e no caso do trabalhador acidentado nos dizeres do item III da Súmula 378 do TST²⁰.

4.3 O inquérito para apuração de falta grave

Segundo Leonardo Tadeu²¹ 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.

¹⁹ Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/26556>>. Acessado em 09 de fevereiro de 2013.

²⁰ Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/semana-do-tst-estende-estabilidade-acidentaria-em-contrato-temporario>. Acessado em: 09 de fevereiro de 2013.

²¹ 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.

O referido autor diz ainda que, assim como a estabilidade, o inquérito administrativo foi evoluindo e conseqüentemente 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, segundo Saraiva (2000, p. 399) 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.

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, dado sua estabilidade”.

A respeito do prazo para instauração do inquérito, o art. 853 da CLT legisla da seguinte forma:

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.

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. 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.

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.

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 falta.

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 Villela²² (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”.

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

Segundo a 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 número de até seis testemunhas, conforme prevê o artigo 844 da citada Consolidação: “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”.

Nos dizeres de Lima²³, 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 pagamento de todos os salários e benefícios referentes ao tempo em que ficou em inatividade

²² VILLELA, Fábio Goulart. Manual de Direito do Trabalho. São Paulo. Elsevier Editora Ltda. 2010.

²³ Disponível em: [HTTP://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigo&id=654&idAreaSel=8&seeArt=yes](http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigo&id=654&idAreaSel=8&seeArt=yes). Acessado em: 04 de fevereiro de 2013.

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, pp. 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, Sússekind (2005, p. 743) assim afirma:

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.

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.

Concluimo 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 a 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 possível somente no caso da empregada gestante.

E por fim, notamos 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.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2007.

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

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

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

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

_____. Lei nº 8.112, de 07 de julho de 1990.

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

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 4ª Edição revista e atualizada. Rio de Janeiro Niterói: Ímpetus, 2010.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. **Trabalho na Constituição: Direito individual. Vol. 1.** São Paulo: LTr. 1989.

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.

FILHO, Roberto Dala Barba. **Os Impactos Sociais e Econômicos da Garantia de Emprego e a Regulamentação do Art. 7º, I, da Constituição Federal.** Curitiba - PR. 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Constituição e Direitos Sociais dos Trabalhadores.** São Paulo: LTr. 1997.

MACIEL, José Alberto Couto. **A Inconstitucionalidade da despedida arbitrária frente ao texto da constituição de 1998 e a conseqüente reintegração do empregado.** Revista LTr. São Paulo Março de 1999.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro.** 32. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

MENDONÇA, Gentil. **A interpretação no direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1978.

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: São Paulo, 1991.

_____. **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 Edilson Alkmim Cunha.** 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

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

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr; Ed. Da Universidade de São Paulo. 1978.

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.

SARAIVA Renato. **Direito do Trabalho**, 10ª Edição. Ed. Método. São Paulo. 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 2ª 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. **Instituições de Direito do Trabalho**. 15ª edição. Renovar. 1995.

_____. **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.tst.jus.br/dspace/handle/1939/26556>. Acesso em 09 de fevereiro de 2013.

<http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/colunas/57990/empregada+gestante+tem+direito+a+estabilidade+provisoria+no+emprego+mesmo+sendo+contratada+por+prazo+determinado.shtml>. Acesso em 07 de Fevereiro de 2013.

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

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

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

<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigo&id=654&idAreaSel=8&seeArt=yes>. Acesso em: 04 de fevereiro de 2013.

http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/semana-do-tst-estende-estabilidade-acidentaria-em-contrato-temporario. Acesso em: 09 de fevereiro de 2013.

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_021.htm#TEMA35. Acesso em 09 de fevereiro de 2013.

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244. Acesso em 08 de fevereiro de 2013.

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-339. Acesso em: 08 de fevereiro de 2013.

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_361.htm#TEMA365. Acesso em 08 de fevereiro de 2013

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369. Acesso em 08 de fevereiro de 2013.

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-379>. Acesso em: 08 de fevereiro de 2013

<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28%28sumula+197%29%29+NAO+S.FLSV.&base=baseSumulas>. Acesso em: 08 de fevereiro de 2013.