

## 4. Artigo

### ESTABILIDADE\*

Lenir Heinen\*\*

**SUMÁRIO:** Introdução; Objetivos; Conceito; Estabilidade decenal: situação histórica; Estabilidade imprópria; Estabilidade provisória. Estabilidade plena. Estabilidade relativa; Sistema legal brasileiro de estabilidades; Estabilidade sindical; Estabilidade dos membros eleitos para a CIPA; Estabilidade da gestante; Estabilidade acidentária; Estabilidade dos membros da Comissão de Conciliação Prévia; Estabilidade dos membros do Conselho Curador do FGTS; Estabilidade dos diretores de Cooperativa; Estabilidade dos membros do Conselho Nacional de Previdência Social; Estabilidade dos representantes dos trabalhadores na empresa; Outras situações de estabilidade; Convenção 158 da OIT; Considerações finais; Referências.

#### INTRODUÇÃO

O presente estudo atende a exigência da disciplina "**CONTRATO INDIVIDUAL DE EMPREGO**" do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul em convênio com a ESCOLA JUDICIAL do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. O trabalho não se constitui senão de uma pesquisa bibliográfica, com consulta às obras abaixo relacionadas, além da consulta aos textos legais que constituem os balizadores da ESTABILIDADE no Brasil, tudo com a abordagem – ainda que sucinta – dos aspectos mais relevantes da evolução do instituto, em termos de uma visão histórica.

A estabilidade representa, nas relações de trabalho, dos assuntos mais complexos, seja para o empregado envolvido ou seja para as empresas, estas que nem sempre se encontram devidamente aparelhadas para melhor administrar os conflitos que resultam do embate entre trabalho e capital e que, de certa forma, se vêem equilibrados com o instituto da estabilidade, ainda que "imprópria" ou "provisória".

Devo, enfim, penitenciar-me pela extensão do trabalho – que excede o número de páginas recomendado – justificando-se, porém, o excesso pela conveniência da abordagem, no texto do trabalho, do mínimo dos enfoques resultantes da interpretação dos dispositivos legais e dos entendimentos já solidificados no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, do que são exemplo as respectivas Súmulas e Orientações Jurisprudenciais pertinentes à matéria.

#### OBJETIVOS

Constitui especial objetivo deste trabalho verificar como é e o que se encontra legalmente vigente em termos de ESTABILIDADE no Brasil, sem excluir referências a como deveria/poderia ser no interesse de maior efetividade nas relações entre trabalhadores e empregadores.

\* Trabalho de Disciplina apresentado ao Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como avaliação em **CONTRATO INDIVIDUAL DE EMPREGO**. Prof<sup>ª</sup>. CARMEN CAMINO

\*\* Juiz do Trabalho Titular da 7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, atualmente convocado para atuar no TRT.

Não há, por outro lado, neste breve estudo, nenhuma pretensão de dizer mais do que muitos já disseram; a pretensão é apenas de, cumprindo um requisito da avaliação da disciplina no Curso de Especialização, examinar como e em que medida o instituto da ESTABILIDADE se inseriu e se insere no desenvolvimento das relações de trabalho no Brasil.

### Conceito

No interesse de melhor situar a abrangência do presente estudo, importa, antes de mais nada, dizer o que se há de entender por “estabilidade”.

Estabilidade é o direito do trabalhador de permanecer no emprego mesmo contra a vontade do empresário, enquanto inexistir causa relevante que justifique sua despedida.

Além dessa acepção restrita, em um sentido mais amplo, estabilidade é o conjunto de medidas, previstas na ordem jurídica, destinadas a dificultar a extinção do contrato de trabalho ou a atribuir certas vantagens ao trabalhador destituído do emprego, tais como indenizações, aviso prévio, etc.

Portanto, estabilidade não significa um direito incondicional, absoluto e permanente ao emprego, mas apenas uma garantia de permanência em condições normais e razoáveis. (NASCIMENTO, 1976, p. 617).

Em outras palavras:

Define-se como ‘o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empresário, enquanto inexistir causa relevante que justifique sua despedida’.

Trata-se, sem dúvida, de um direito de permanência, porque, para desfazê-lo, é inoperante a vontade arbitrária do empregador. Não há falar-se, porém, em direito de propriedade ao emprego, já que a superveniência de causa relevante, como, por exemplo, a prática de falta grave, a força maior, a aposentadoria, pode provocar a rescisão contratual. A estabilidade não se confunde tampouco com a vitaliciedade, constituindo, antes um meio termo entre esta e a demissibilidade ad nutum (MAGANO, 1992, p. 355).

Ou, ainda:

Tomada na sua acepção restrita, estabilidade significa a vedação absoluta ao direito de denúncia do contrato pelo empregador, impossibilidade jurídica do despedimento, mesmo diante de falta grave do empregador. Ocorrendo esta, o empregador poderá, no máximo, suspender o empregado faltoso e terá fundamento para ajuizar, no prazo decadencial de 30 dias, ação judicial com o fito de ver desconstituída a relação de emprego através de sentença. Acaso procedente a ação, resolver-se-á o contrato de trabalho na data em que suspenso o empregado, ou, não tendo havido a suspensão, na data do trânsito em julgado da sentença. A extinção do contrato de trabalho dá-se *por ato do Estado*, não pela denúncia do empregador. (CAMINO, 2003, p. 523).

### Estabilidade decenal. Situação histórica

Surgida no contexto legal brasileiro como “necessidade técnico-atuarial” (MARANHÃO e OUTRO 1992), no sentido de que, com a permanência no emprego e, assim, com a regularidade das contribuições em favor das emergentes caixas de pensões, estas teriam condições de melhor manter-se, deixou a “**estabilidade**” de ser meramente “previdenciária” para integrar-se ao panorama trabalhista, passando, após, a fazer parte do plano constitucional, onde, em 1988, viu-se consagrada em favor dos servidores públicos, enquanto para os demais trabalhadores a Constituição

veio a adotar a “teoria da nulidade da despedida arbitrária”, tendo, para esta, como pano de fundo, o instituto do “fundo de garantia”, este criado em 1967.

Com efeito, a Lei Elói Chaves (nº 4.682 de 24.01.1923), em criando as Caixas de Aposentadoria dos Ferroviários, é que primeiro garantiu, em favor destes, a estabilidade após 10 anos, o que, posteriormente, se estendeu a outras categorias vinculadas a Caixas e Institutos, tais como marítimos, comerciários e bancários, estes últimos favorecidos com apenas 02 anos para a aquisição da estabilidade.

Com a Lei nº 62 de 05.01.1935, a estabilidade migrou da legislação previdenciária para a trabalhista, estendendo-se o direito da estabilidade definitiva, com 10 anos de serviço, a todos os demais empregados, salvo rurais e domésticos.

A Constituição de 1934 a omitiu e a de 1937 expressamente a previu, por força do que a mesma viu-se regulada na Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, exceto para os rurícolas, os domésticos e também os servidores públicos, exigindo-se de todos os empregados, inclusive os bancários, 10 anos de trabalho em mesma empresa, somando-se períodos descontínuos de trabalho, na forma e com as ressalvas do art. 453 da CLT e incluindo-se, no tempo de serviço, os afastamentos por acidente do trabalho e por prestação de serviço militar obrigatório, nos termos do art. 4º, Parágrafo Único do texto consolidado.

Nesta moldura da estabilidade decenal, o empregado despedido com menos de 10 anos de trabalho na empresa fazia jus - após o período de um ano - a um mês de remuneração por ano de trabalho ou período superior a 6 meses; o empregado com 10 anos ou mais de trabalho não podia ser despedido, ainda que cometesse ato de “justa causa”, podendo - isto sim - ser alvo de inquérito judicial se tivesse cometido “falta grave” (justa causa qualificada a representar, por sua “repetição ou natureza” uma “séria violação dos deveres e obrigações do empregado”), esta, se comprovada, a levar à desconstituição do seu contrato, nos termos em que previsto no art. 494 da CLT.

Neste mesmo contexto, o art. 499, § 3º da CLT previa indenização em dobro em favor do empregado, quando a sua dispensa fosse obstativa à aquisição da estabilidade, fazendo, inclusive, surgir a Súmula 26/TST quanto à presunção de dispensa obstativa à estabilidade quando o empregado tivesse alcançado 09 anos de serviços na empresa.

A Constituição de 1946 fez referência à estabilidade, com extensão da garantia aos trabalhadores rurais.

A Constituição de 1967 contemplou, no seu artigo 165, XIII, a “estabilidade ou fundo de garantia”, em sintonia com a Lei 5107/66, por via da qual restou instituído um novo regime, qual seja o da opção pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, em prejuízo do anterior regime da estabilidade decenal; ainda que o novo regime fosse opcional, em termos práticos, só era contratado quem exercesse a opção.

Não estavam sujeitos ao então novo regime do FGTS os trabalhadores rurais, estes que, apenas com a Constituição de 1988 foram englobados na nova sistemática da possibilidade do saque dos valores recolhidos pelos empregadores às respectivas contas vinculadas, na hipótese de dispensa sem justa causa.

Assim, não há mais, no ordenamento legal pátrio, possibilidade de aquisição de estabilidade decenal, tudo sem prejuízo de que, eventualmente, o contrato individual de trabalho, o regulamento de empresa ou a norma coletiva venham a assegurar estabilidade definitiva, situação esta que, se é que na prática existe, é rara.

O que atualmente existe em termos de tendência quanto à cessação do contrato de trabalho – se bem que ainda não no panorama brasileiro – é a preocupação pela “justificação”.

No Brasil – como acima já mencionado – o que existe em sede de ordenamento constitucional é a proteção da relação de emprego “contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”, consoante o art. 7º, I da CRFB/88, já havendo projeto de lei complementar com tramitação no Congresso Nacional, que, de qualquer modo, terá de prever indenização compensatória (por desígnio constitucional) e, assim, não preverá, por isso, a vedação absoluta da dispensa arbitrária, presente, por outro lado, que, por enquanto, a indenização compensatória se constitui da multa de 40% sobre o montante do FGTS.

### **Estabilidade imprópria**

Tendo deixado de existir, no ordenamento legal, a estabilidade decenal, conceituada como “ampla”, “absoluta” ou “própria”, ou “real” e, ainda, “verdadeira”, remanesce a *estabilidade imprópria*, assim entendida a que, segundo CESARINO JR., ocorre “sempre que se procura conseguir a permanência no emprego tão-somente através da condenação do empregador ao pagamento de uma indenização nos casos de despedida injusta” (apud NASCIMENTO, 1976, p. 625).

Em outras palavras, trata-se de obstáculo oposto à denúncia vazia do contrato de trabalho, com o objetivo de torná-la tão onerosa a que o empregador não a utilize.

O despedimento, quando ocorre, é válido e eficaz, mas ao empregador que toma a iniciativa da dispensa é imposto um ônus econômico de tal porte a compensar – ao menos em termos – a perda do posto de trabalho pelo empregado.

De tal natureza é a indenizatória compensatória, constitucionalmente prevista e que, por ora, se limita aos 40% sobre o montante do FGTS, além da proporcionalidade do aviso prévio, este que seria tão maior quanto fosse o tempo de anterior duração do contrato de trabalho.

Neste contexto, se no regime anterior (o da estabilidade decenal) havia uma previsão de indenização para quem fosse despedido (um salário por ano ou fração igual ou superior a seis meses) - o que deixou de existir por força do novo regime do FGTS - atualmente o ônus quem vem junto com a despedida se restringe aos 40% sobre o montante do FGTS, já que os demais títulos – também devidos quando da rescisão do contrato de trabalho – em termos de férias proporcionais e décimo terceiro salário proporcional, não constituem, propriamente, indenização, senão que valores salariais pagos segundo os correspondentes meses decorridos.

O aviso prévio proporcional pende de regulamentação e a liberação do FGTS recolhido se resume à autorização do saque imediato do que acumulado, ao longo dos anos, na conta vinculada do empregado, sem qualquer acréscimo de valor, senão a atualização monetária.

### **Estabilidade provisória. Estabilidade plena. Estabilidade relativa**

Abstraídas a **estabilidade decenal** – que não mais existe no ordenamento nacional – e, ainda, a **estabilidade imprópria** – que é programática - existem no contexto legal as estabilidades ditas **provisórias**, que se consubstanciam em razão da situação particular do empregado em determinado momento do seu contrato de trabalho.

A proteção se justifica em razão de eventuais conflitos que possam ocorrer com o empregador quando o empregado está em situação que o obrigue a cuidar de interesses que digam respeito ao conjunto dos empregados de uma determinada categoria ou empresa, como no caso do dirigente sindical ou do membro eleito para representação dos trabalhadores na CIPA, ou, ainda, quando se cuide da proteção à maternidade.

Particularidade própria se verifica no caso de empregados contratados por tempo determinado; não há, em favor dos mesmos, estabilidade provisória, senão que, até o final dos seus contratos, como também não há aquisição de estabilidade provisória na constância do aviso prévio, em especial o indenizado.

Tais estabilidades podem ser de **natureza plena** ou **absoluta** (o que ocorre quando há completa vedação de dispensa) e, ainda, de **natureza relativa** (quando a vedação se restringe à dispensa aleatória) e que estão em favor do empregado quando e enquanto se apresentarem as necessárias condições legalmente estabelecidas para tanto.

São, por isso mesmo, **estabilidades temporárias**, ou, como mais conhecidas, **provisórias**.

É o que ocorre com o empregado acidentado no trabalho que obtém a alta previdenciária, com a gestante, com o dirigente sindical e com o representante eleito participante da CIPA.

Sendo transitória a estabilidade e havendo dispensa do empregado, deve o mesmo buscar em Juízo o seu direito ainda na vigência da condição em que se encontra, pena de decadência; só há possibilidade de pleitear reintegração na vigência do correspondente período, presente que o que se encontra assegurado é o direito ao emprego e não aos salários do período, estes que se fazem devidos quando, ao tempo da sentença, já se encontra escoado o período da estabilidade.

A **estabilidade plena** - completa vedação de dispensa - importa que eventual ruptura do contrato só é possível por falta grave do empregado (justa causa qualificada) com apuração em inquérito judicial, nos termos do art. 493 da CLT e prolação de sentença que alcance desconstituir o contrato de trabalho, na forma do art. 494 do mesmo texto consolidado.

Constituem **estabilidades provisórias plenas** a do dirigente sindical, desde o momento de registro da chapa às eleições até um ano após o final do mandato; a do representante dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS; a do representante dos empregados nas comissões de conciliação prévia na empresa; a do dirigente de cooperativa; além disso, ainda, outras situações de estabilidade.

A **estabilidade provisória relativa** - vedação de dispensa aleatória - importa que eventual ruptura do contrato se funde em motivo disciplinar, técnico ou econômico-financeiro (art. 7º, I da CRFB), além de envolver proteção contra despedida abusiva, na forma dos arts. 1º a 4º da Lei 9020/98), não havendo para tais situações, em caso de dispensa, necessidade de prévio ajuizamento de inquérito judicial, cabendo, tão somente, ao empregador - quando demandado em Juízo - a prova da ocorrência do fato justificativo do despedimento, como, por exemplo, a ocorrência de justa causa, nos termos do art. 482 da CLT.

Constituem **estabilidades provisórias relativas** a do cipeiro representante dos empregados, desde a candidatura até um ano após o final do mandato e da gestante, da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto e a do empregado vítima de acidente do trabalho, no retorno do benefício previdenciário, por 12 meses,



## Sistema legal brasileiro de estabilidades

De como se tem considerado, constituem-se hoje, após a Constituição de 1988, como mais proeminentes, as seguintes **situações de estabilidade**, além da dos servidores públicos concursados e dos celetistas declarados estáveis pela Carta Magna: empregados eleitos para **cargos de direção ou representação sindical**, empregados nomeados **membros do Conselho Nacional de Previdência Social e do Conselho de Curadores do FGTS**, empregados eleitos **dirigentes de associações profissionais** e empregados eleitos **diretores de cooperativas** e ainda empregado que sofreu **acidente de trabalho** e, bem assim, situações especiais de estabilidade estabelecidas em contratos individuais de trabalho, instrumentos coletivos ou ainda sentenças normativas (MARANHÃO, 1992, p. 248).

No mesmo sentido, segundo Amauri Mascaro Nascimento (1996, p. 734) , em artigo de doutrina sobre "As dispensas coletivas e a Convenção N. 158 da OIT" :

Essas premissas levam à conclusão de que inexistente fundamento jurídico para ordenar reintegração de empregados, salvo nos casos previstos pela legislação brasileira e que são os correspondentes à **estabilidade dos dirigentes sindicais** (CF, art. 8º, VIII), **membro da CIPA** (CF, art. 10, II, Disposições Transitórias), **acidentado no trabalho** (Lei nº 8.213/91, art. 118), **representante dos trabalhadores em órgão colegiado** (Lei nº 8.213, art. 2º, § 7º), **gestantes** (CF, art. 10, II, Disposições Transitórias) - com a observação de que neste caso há divergência quanto ao direito da gestante de reintegração ou à reparação respectiva ao tempo da estabilidade - e **estáveis segundo instrumentos coletivos de trabalho**, como nas estabilidades pré-aposentadorias e outras; acrescentem-se os empregados **portadores de estabilidade decenal** por direito adquirido (CLT art. 492) e que são os não optantes pelo FGTS que tinham completado, em 5.10.88, 10 anos na mesma empresa (grifo nosso).

Ainda outras situações de estabilidade vêm contempladas no contexto legal, além das acima mencionadas, como adiante se dirá.

Tendo-se que a estabilidade frequente, com intensidade, os julgamentos nos Tribunais, tanto faz com os diversos enfoques que a mesma enseja, se encontrem, na sua maior parte, já consagrados no entendimento sumulado do TST ou contemplado nas suas Orientações Jurisprudenciais.

De tanto são exemplos :

*SJ 244/TST - GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 88 e 196 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005*

*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 - DJ 16.04.2004)*

*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 - 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 - Inserida em 08.11.2000)*



**SJ 369/TST -DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.** (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 34, 35, 86, 145 e 266 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005

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

*II - O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. (ex-OJ nº 266 - Inserida em 27.09.2002)*

*III- O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. (ex-OJ nº 145 - Inserida em 27.11.1998)*

*IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. (ex-OJ nº 86 - Inserida em 28.04.1997)*

*V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. (ex-OJ nº 35 - Inserida em 14.03.1994)*

**SJ379/TST - DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE** (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

*O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT. (ex-OJ nº 114 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)*

**SJ396/TST- ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO "EXTRA PETITA". (CONVERSÃO DAS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 106 E 116 DA SDI-1)**

*I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego (ex-OJ nº 116 - Inserida em 20.11.1997).*

*II - Não há nulidade por julgamento "extra petita" da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT (ex-OJ nº 106 - Inserida em 01.10.1997).*

**OJ369/SDI-1/TST. Estabilidade provisória. Delegado sindical. Inaplicável.** (DEJT 03.12.2008)

*O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo.*

**OJ-SDI1-365 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA** (DJ 20, 21 e 23.05.2008)

*Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).*

## **Estabilidade sindical**

O amparo ao empregado envolvido na atividade sindical tem amparo em sede constitucional, nos termos do art. 8º, VIII da CRFB, onde previsto que "é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei", como, anteriormente, tal amparo já existia no ordenamento infraconstitucional, por via do art. 543, § 3º da CLT, no sentido de que "fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação", tendo-se como certo que "considera-se cargo de direção ou representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei" (§ 4º), para tudo observadas as formalidades previstas no § 5º do mesmo artigo 543, em especial quanto ao prazo de 24 horas, nada obstante tenha tal prazo sido jurisprudencialmente relevado, quando há indicação segura de que a dispensa ocorreu após ciência, pela empresa, da candidatura ou eleição do empregado.

Neste contexto, o art. 543 da CLT foi, sem dúvida, recepcionado pelo novo ordenamento constitucional, salvo quanto a "associações profissionais", estas que, até então, eram entidades que precediam a criação dos sindicatos, estes que dependiam, na época, da Carta Sindical.

Em verdade, antes mesmo de prever-se a estabilidade sindical no art. 543 da CLT, já o art. 25 da Lei 5107/66 previa que o assim considerado período de "conflituosidade latente" entre o empregado envolvido na atividade sindical devia ser considerado em até um ano após o fim do mandato.

Quanto ao início da estabilidade do empregado, encontra-se atualmente, pacificado o entendimento, que o seja desde o momento da assembléia dos trabalhadores em que eleita a diretoria, independentemente da formalização da constituição do sindicato.

Releva observar que, a despeito da autonomia sindical constitucionalmente consagrada (art. 8º, I da CRFB), o número de dirigentes sindicais limita-se ao que previsto no art. 522 da CLT.

Releva observar também que restam excluídos da proteção da estabilidade sindical os membros do Conselho Fiscal, ao entendimento de que, na forma de como previsto no art. 8,VIII da CRFB e no art. 543, § 3º, não se trata de cargos de direção ou representação sindical, já que os mesmos não "dirigem" e nem mesmo "representam" o sindicato, senão que, apenas, fiscalizam a administração financeira da entidade.

No que diz respeito à extinção do estabelecimento em que trabalha o dirigente sindical, de modo a ver-se inviável a manutenção do emprego, tem-se hoje como certo que uma vez extinta a atividade empresarial na base territorial do sindicato não subsiste a estabilidade; já quando extinto apenas um estabelecimento dos existentes na base territorial, o emprego deve ser mantido.

## **Estabilidade dos membros eleitos para a CIPA**

A estabilidade dos membros da CIPA se encontra consubstanciada no art. 10, II, a do ADCT/CRFB, no sentido de que "fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões interna da prevenção de acidentes, desde o



registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato”, havendo que ter-se, segundo a redação do dispositivo, que só se fazem estáveis os membros eleitos, isto é, os representantes dos empregados, porquanto os demais são indicados pelo empregador e, assim, não gozam da estabilidade garantida aos primeiros.

A garantia é extensiva também aos suplentes, segundo a jurisprudência que se consolidou na SJ 339, I/TST.

Por mais que o dispositivo constitucional não distinga dispensa arbitrária e dispensa sem justa causa, é de atentar-se que o art. 165 da CLT define a dispensa arbitrária como sendo a que não consubstancia em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, podendo, destarte, o cipeiro ser dispensado por motivo atinente à empresa e não por ter praticado justa causa.

Havendo obrigação de constituição de CIPA em cada estabelecimento ou local de trabalho, segundo o art. 163 da CLT, tal particularidade tem o seu significado quando há extinção de estabelecimento em que trabalha o cipeiro.

Neste caso tem aplicação o item II da SJ 339/TST, no sentido de que “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”.

Não há, para a situação do cipeiro, necessidade de inquérito judicial para a sua despedida, cabendo ao empregador, na forma de como previsto no art. 165 da CLT, em caso de reclamação “comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado”.

### **Estabilidade da gestante**

A estabilidade da gestante encontra seu amparo no art. 10, II, b, do ADCT/CRFB, que veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa “da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

Cumpra atentar-se para o fato de que a expressão “confirmação” não tem, aqui, o significado de “comprovação” perante o empregador, já que o bem social protegido pela estabilidade da gestante é a maternidade, tudo a fazer com que a estabilidade independa da ciência do estado gravídico pelo empregador, bastando que, em caso de dispensa, haja comprovação da existência da gravidez ao tempo da despedida, tudo segundo se encontra assentado na SJ 244, I/TST, no sentido de que “o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, b, do ADCT)”.

Cumpra atentar-se também para o fato de que o direito da gestante é o de reintegração ao emprego, em caso de despedida, e não o direito aos salários do período, sem prestação de correspondente trabalho.

Tanto restou jurisprudencialmente assentado por via da SJ 244, II/TST, no sentido de que “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 – Res 121/2003, DJ 21.11.2003), havendo que exigir-se, porém e contudo – por razoável – que a ação tenha sido ajuizada ainda no referido período.

Não deixa de ser razoável também – no que diz respeito à “confirmação” da gravidez – o entendimento de que se tenha por confirmada a gravidez no momento do ajuizamento da reclamatória, passando a contar-se, a partir de então, o prazo legal constitucionalmente previsto, ou seja, “desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”, tudo de modo a serem devidos salários a contar do ajuizamento e não desde a dispensa.

Assim procedendo - isto é, contando-se a estabilidade desde o ajuizamento da reclamatória e não, propriamente, desde a data do documento que confirma a gravidez - evitar-se-á que a inércia da autora e a falta de trabalho venham em seu próprio benefício e em detrimento da empresa.

Há que observar-se, a propósito, que diverso é o entendimento consubstanciado em Orientação Jurisprudencial, segundo a “OJ399/SDI-1/TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA APÓS O TÉRMINO DO PERÍODO DE GARANTIA NO EMPREGO. ABUSO DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE AÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável”.

Cumpra observar, outrossim, que a proteção “até cinco meses após o parto” compreende o período de licença maternidade, não sendo, assim, viável cumular-se as duas indenizações, quando assim postulado em Juízo.

Havendo, de parte, da gestante prática de ato que importe “justa causa”, pode a mesma ser dispensada, independentemente de inquérito judicial, porquanto não há qualquer referência à prática de “falta grave” para a dissolução do contrato, esta, sim, que dependeria de inquérito para a sua regular apuração com vistas à desconstituição do contrato.

É de atentar-se, ainda, à situação particular que decorre do contrato de experiência, pelo que se encontra na SJ 244/TST : “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 - Inserida em 08.11.2000)”

Por fim, releva observar que a estabilidade da gestante veio a contemplar também a empregada doméstica, por via da Lei 11.324/2006, sendo que a ela, antes, se encontrava deferida apenas a licença-gestante, na forma do art. 7º, XVIII da CRFB, para tudo presente que o art. 10 do ADCT dispõe apenas sobre o art. 7º, I da Constituição, que não inclui o doméstico, nos termos do Parágrafo Único do mesmo artigo maior.

### **Estabilidade acidentária**

A estabilidade do acidentado no trabalho encontra-se contemplada no art. 118 da Lei 8213/91, de forma que “o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio-acidente”.

Para a hipótese há de observar-se quanto já consagrado na SJ 378/TST : “são pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego”.

A mesma Súmula deixa vencida a questão da constitucionalidade da previsão legal, segundo o seu inciso I, pelo qual "É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 - Inserida em 01.10.1997)"

Segundo o art. 19 da Lei 8213/91 "acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ... provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho" e segundo o art. 20 "consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior", a doença profissional e a doença do trabalho, como ali conceituados, equiparando-se, ainda, ao acidente do trabalho, as situações enumeradas no art. 21, ambos artigos da mesma Lei.

Questão de vital importância para o empregado é, normalmente, a comunicação do acidente do trabalho.

A respeito, prevê o art. 22, que "a empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente...", prevendo o § 1º, que, "da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria" e o § 2º, que "na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo".

Assim, pois, a falta de comunicação por parte da empresa, não constitui óbice a que se configure documentalmente nos autos a ocorrência do acidente do trabalho, para efeito de apreciação da pretendida reintegração ao emprego, eis que, fazendo-se omissa a mesma empresa, outros meios existem à disposição do trabalhador, para que lhe fique assegurado postular, no âmbito da Justiça do Trabalho, o seu direito, e incidentalmente, ver reconhecido o acidente ensejador da estabilidade, tudo por via de regular instrução e, eventual realização de correspondente prova pericial.

Há que observar-se, outrossim, que não exigindo o art. 118 da Lei 8213/91 a prática de falta grave para a dispensa do empregado acidentado – o que demandaria inquérito judicial para apuração – poderá vir a ser dispensado o que trabalhador que praticar ato de justa causa.

### **Estabilidade dos membros da Comissão de Conciliação Prévia**

Prevendo o art. 625-A da CLT a possibilidade de instituição de Comissões de Conciliação Prévia, formada por representantes dos empregados e dos empregadores, para a solução de conflitos individuais, é de observar-se que se instituída em norma coletiva, esta deve regular a sua constituição e funcionamento; se instituída na empresa, a metade dos seus membros é eleita pelos empregados e, em favor dos empregados eleitos na empresa prevê o art. 625-B da CLT que "é vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até 1 (um) anos após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei".

Havendo referência a "falta grave" (e não "justa causa") faz-se necessário para a dispensa o inquérito judicial para apuração da falta grave, restringindo-se o poder do empregador apenas à

“suspensão” do empregado, para efeito de apuração da falta grave e necessitando o fim do contrato de trabalho de desconstituição judicial.

Quanto ao início da estabilidade do empregado eleito para a CCP, nada referindo o dispositivo legal, o entendimento que daí resulta é o de que a garantia se inicia com a eleição e não com a candidatura, por mais que entendimentos em contrário existam e fixem o início a exemplo do que ocorre com o dirigente sindical e o cipeiro, estes também eleitos, como ocorre com o membro da CCP.

### **Estabilidade dos membros do Conselho Curador do FGTS**

Previsto no art. 3º da Lei 8036/90 um Conselho Curador do FGTS, composto por representantes dos trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, é o § 9º do mesmo artigo que estabelece que “aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até 1(um) ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical”.

Os representantes dos trabalhadores são indicados pelas Centrais Sindicais, com nomeação pelo Ministro do Trabalho, guardando mandato por dois anos.

Havendo referência a “falta grave”, necessário se faz o inquérito para sua apuração, havendo impropriedade na expressão “processo sindical” e tratando-se, em verdade, de “processo judicial”.

É de ter-se que a estabilidade do membro do Conselho Curador do FGTS tem a mesma natureza da estabilidade sindical, por mais que não eleito, mas por estar em representação dos trabalhadores, como se eleito tivesse sido.

### **Estabilidade dos diretores de Cooperativa**

A estabilidade do diretor de cooperativa vem prevista no art. 55 da Lei 5764/71, em prevendo que “os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo art. 543 da CLT”.

Em assim sendo, ou seja, “garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo art. 543 da CLT”, o contrato de emprego – tal como ocorre com o dirigente sindical – não pode ser rescindido pelo empregador, podendo este, em caso de falta grave, promover-lhe a suspensão, para ajuizamento, no prazo decadencial de 30 dias, do necessário inquérito judicial para apuração da falta grave e posterior desconstituição do contrato, se procedente o inquérito; trata-se de estabilidade plena.

É de atentar-se que se trata de cooperativa criada pelos empregados, com proteção do emprego em favor daquele(s) que for(em) eleito(s) diretor(es) da mencionada cooperativa.

Se inicialmente não se reconhecesse estabilidade em favor dos diretores de cooperativas se nelas houvesse outras pessoas que não empregados da empresa, atualmente, por posicionamento da SDI/TST já se tem posição diversa, como ementado na decisão assim havida: “EMBARGOS – COOPERATIVA – LEI Nº 5764/71 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA – ADMISSÃO DE TERCEIROS COMO ASSOCIADOS DA COOPERATIVA. O art. 55 da lei nº 5764/71 não estabelece qualquer vedação ou restrição no sentido de limitar a estabilidade apenas àquelas cooperativas formadas exclusivamente por empregados de uma determinada empresa, sem a participação de terceiros. Embargos

conhecidos e providos”. (TST, SBDI-1, E-RR – 1239/2002-002-03-00.3, Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, j. 04/06/2009, DEJT 12/06/2009).

Releva observar que a estabilidade aos diretores de cooperativas não contempla os suplentes, diversamente do que foi reconhecido aos suplentes da CIPA, segundo a SJ 339/TST, havendo sido negado tal garantia aos suplentes de diretores de cooperativas por via de quanto consubstanciado na OJ 253/SDI-1/TST.

Não se estende também tal garantia aos membros do Conselho Fiscal das cooperativas, porquanto o art. 47 da lei 5764/71 não inclui o Conselho Fiscal entre os órgãos de administração da cooperativa, como também a estabilidade não se estende aos membros do Conselho de Administração da cooperativa, especialmente se existe, além deste órgão, uma diretoria eleita, por mais que, quanto ao Conselho de Administração, haja, também, entendimento em contrário, ou seja, no sentido de estarem também amparados os membros de tal Conselho.

### **Estabilidade dos membros do Conselho Nacional de Previdência Social**

Prevendo a Lei 8213/91 um Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS, composto por representantes do Governo Federal, dos aposentados e pensionistas, dos empregados e dos empregadores e sendo os empregados indicados pelas Centrais Sindicais e Confederações, o art. 3º, § 7º estabelece que “aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividades, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial”.

Há semelhança da garantia assim estabelecida com a existente em favor dos dirigentes e representantes dos sindicatos, também no que diz respeito à necessidade de inquérito judicial para apuração de falta grave, sendo o caso.

### **Estabilidade dos representantes dos trabalhadores na empresa**

Prevendo o art. 11 da CRFB que “nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores” e tratando-se de regra sem a correspondente sanção, não se encontra claro saber qual a proteção que estaria, por esta regra, assegurada aos trabalhadores assim eleitos.

### **Outras situações de estabilidade**

Outras situações de estabilidade há e a que fazem referência os autores, sem que, contudo, tenham a mesma expressão das antes analisadas, no contexto das relações de trabalho, exceto e em termos, a estabilidade pré-eleitoral.

Entre as demais situações de estabilidade que são mencionadas, merecem referência a **estabilidade excepcional do art. 19 do ADCT**, a **estabilidade pré-aposentadoria** (prevista em algumas normas coletivas), além de outras situações também **previstas em norma coletiva** (como retorno de greve), e, ainda também, a **estabilidade prevista em contrato individual**, esta de todo particular e pouco ou nada comum.



No que diz respeito à **estabilidade pré-eleitoral**, sendo usual a edição de leis que regulam o processo eleitoral, tais leis também prevêm a nulidade de exoneração de empregado público, sua transferência, dispensa ou readaptação, como, por último, ocorreu com a Lei 9504/97, a proibir a exoneração ou dispensa de servidores da administração pública direta ou indireta.

Tal situação diz respeito às sociedades de economia mista e às empresas públicas, estas que regem as suas relações de trabalho pela legislação trabalhista, na forma de como se encontra consagrado na OJ 51 da SDI-1/TST, consoante a alteração havida em data de 18.11.2010.

### Convenção 158 da OIT

Com publicação no DOU de 11/04/96 e republicado no DOU de 26.09.96, em face de incorreções, o DECRETO nº 1855 de 10 de abril de 1996, "promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982", decreto este no sentido de que " *A Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, assinada em Genebra, em 22 de junho de 1982, apensa por cópia ao presente Decreto, deverá ser executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém*".

Referida Convenção estabelece no seu art. 4º ( Parte II, Normas de Aplicação Geral, Seção A, Justificativa do Término) que: "Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço", estabelecendo, ainda, a seguir exemplos de "motivos que não constituirão causa justificada "e , bem assim, "procedimentos prévios ao término por ocasião do mesmo", além de, ainda, "disposições complementares sobre o término da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos".

Tanto observado, tem-se, nas palavras de Cássio Mesquita Barros, Membro da Comissão de Peritos da OIT, (1996, p. 886 et seq.) que " a Convenção n. 158 tem dois conjuntos de normas, a saber: a) normas de ordem geral e b) disposições complementares sobre a terminação da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais e análogos". Nos termos de quanto disposto na Convenção, ainda segundo o mesmo Autor, quanto a **normas gerais** "[...] o empregador perde a faculdade de pôr termo, unilateralmente e por puro arbítrio, a uma relação de trabalho de duração indeterminada. A obrigação estabelecida nesta Convenção é a de fundamentar o término da relação de trabalho e se dirige ao empregador.[...] Os motivos que podem ser invocados são os que guardam relação com a capacidade ou conduta do trabalhador e os que decorrem das necessidades de funcionamento da empresa. Os motivos, relacionados com a capacidade e conduta do trabalhador e com as necessidades da empresa, têm noções que coincidem com a maioria das razões objetivas, que as leis consideram causas justificadas de terminação dos contratos. [...] A Convenção enumera os motivos que não podem ser considerados causa justificada para a rescisão da relação de trabalho, tais como a associação a um sindicato, a participação em atividades dos sindicatos fora do horário de trabalho ou durante o trabalho com o consentimento do empregador, ser candidato ou atuar como representante dos trabalhadores, apresentar queixa ou participar de procedimento contra o empregador, a raça, religião, opiniões políticas, ascendência nacional ou origem social, maternidade, ausência temporária por enfermidade ou lesão. A Convenção prevê que todo trabalhador despedido sem causa justificada terá o direito de recorrer contra a mesma ante um organismo neutro com competência para pronunciar-se sobre a justificação da dispensa. [...] Todo trabalhador, de acordo com a Convenção, terá direito a um aviso

prévio razoável ou indenização correspondente, caso seja culpado de uma falta grave de tal índole que não seria razoável pedir ao empregador que continuasse empregando o trabalhador, durante o prazo do aviso prévio. Para oferecer certo grau de proteção do salário do trabalhador, que tem sua relação de emprego terminada, a Convenção n. 158 prevê: a) uma indenização pelo fim dos serviços; ou b) outras prestações análogas de seguridade social; ou c) uma combinação de tais prestações e indenização”.

Quanto a **normas complementares**, na forma do mesmo artigo, “a Convenção dispõe sobre a terminação da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos; o empregador, prevendo essas rescisões, proporcionará aos representantes dos trabalhadores, em tempo oportuno, a informação pertinente e lhes oferecerá a oportunidade de estabelecer consultas sobre as medidas que devam ser adotadas para evitar ou limitar as rescisões ou então as medidas para atenuar as conseqüências adversas da demissão. Por outro lado, a Convenção estabelece que o empregador deverá, o quanto antes possível, notificar as autoridades competentes e prestar-lhes todas as informações possíveis”.

Sobre a matéria, veio a ser ajuizada a AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE, esta sob nº 1480-3, que, na forma do Despacho próprio, “... tem por objetivo questionar a validade jurídico-constitucional do Decreto Legislativo n. 68/92, que aprovou a Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Decreto n. 1855/96, que promulgou esse mesmo ato normativo de direito internacional público”, sendo requerente a CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE, além de outro.

Do mesmo Despacho do Ministro Celso de Mello, Vice-Presidente no exercício da Presidência do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, lê-se que: “ Sustenta-se, na presente sede de controle normativo abstrato, que os arts. 4º a 10 da Convenção OIT n. 158 qualificam-se como normas inconstitucionais, quer sob o aspecto formal ( porque este ato internacional, mesmo já incorporado ao sistema de direito positivo interno, não pode atuar como *sucedâneo* da lei complementar exigida pela Carta Política - art. 7º, I - para a disciplinação do tema concernente à proteção do trabalhador contra a despedida arbitrária), quer sob a dimensão material ( a Convenção n. 158, ao dispor sobre a possibilidade de reintegração compulsória do empregado arbitrariamente demitido, *divergiu* do modelo constitucional que apenas consagra, nos termos do art. 7º, I, da Carta Política, e do art. 10, I, do ADCT/88, a garantia da indenização compensatória).

A propósito, segundo noticiado in LTR 61-09/1159 : “Decidiu o Pleno do STF, por 7 votos a 4, seguindo na esteira do voto do Ministro Relator Celso de Mello ( Revista LTR 60-08/1016), que a referida convenção, ratificada pelo Brasil, não seria auto-aplicável, de vez que o art. 7º, I, da Constituição Federal exige, como veículo para o estabelecimento da garantia geral de emprego no Brasil, a lei complementar. Assim, fixou-se precedente no sentido de que os tratados e convenções internacionais firmados pelo Brasil entram no ordenamento jurídico brasileiro no mesmo plano hierárquico das leis ordinárias. De qualquer forma, como o Brasil já havia denunciado a convenção em novembro do ano passado, sua vigência, se fosse reconhecida pelo STF, somente duraria até novembro deste ano, de acordo com as normas da OIT sobre denúncia de convenções, que valem apenas depois de um ano de comunicadas à organização”.

Não é, com certeza, por razões outras que não as alinhadas acima, que, o DECRETO nº 2100 de 20.12.96, “ **TORNA PÚBLICA A DENÚNCIA, PELO BRASIL, DA CONVENÇÃO Nº 158 RELATIVA AO TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR**”, com o que “deixará de vigorar para o Brasil, a partir de 20 de novembro de 1977, a Convenção da OIT nº 158, relativa ao término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em

Genebra, em 22 de junho de 1982, visto haver sido denunciada por Nota do Governo Brasileiro à Organização Internacional do Trabalho, tendo sido a denúncia registrada, por esta última, a 20 de novembro de 1996”.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

De como se viu, passou-se, no Brasil, de um regime de **estabilidade própria** (total e absoluta) - ainda que a sua origem tenha sido de ordem “previdenciária”, para depois inserir-se no contexto “trabalhista” - para um regime de **estabilidade imprópria** (com um aparato de sanções ao empregador que promove a despedida, com o objetivo de desestimular-lhe a denúncia vazia do contrato de emprego), tudo em virtude de razões históricas de ordem político-econômica, contexto no qual se fez relevante a criação do regime do FGTS.

O que se verifica, atualmente em termos de tendência mundial - e segundo sinaliza a Convenção 158/OIT - é o retorno (ainda que em termos) a uma situação assemelhada ao regime anterior (o da estabilidade própria), com as nuances próprias de tal processo, tudo sem que se possa, por ora, emitir a respeito um melhor juízo de valor, em virtude das grandes transformações econômicas no atual panorama internacional, especialmente com a ascensão do mundo oriental e o correspondente e gradativo declínio do mundo ocidental, tudo a refletir-se de forma marcante, não só em termos de macro-economia, mas também em termos de economia interna, sob o ponto de vista, tanto dos regimes produtivos como dos regimes de organização do trabalho.

Só o tempo poderá melhor definir o que é ou o que será melhor para a organização social, esta que - sem dúvida - não se dissocia da organização econômica dos povos.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Cássio Mesquita. A Convenção n. 158: proteção contra a medida injustificada. Revista LTr: Legislação do Trabalho, São Paulo, ano 60, n. 7, p. 886-891, jul. 1996.

CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CARVALHO, Augusto César Leite de. Direito do trabalho: curso e discurso. Editora Evocati, 2011. Disponível em:

<http://www.conteudojuridico.com.br/livro-digital,direito-do-trabalho-curso-e-discurso-augusto-cesar-leite-de-carvalho,33690.html>

CONVENÇÃO n. 158 da OIT: decisão liminar do STF. **Revista LTr**: Legislação do Trabalho, São Paulo, ano 61, n. 9, p. 1159, set. 1997.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. **Direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1992.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1976.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. As dispensas coletivas e a Convenção n. 158 da OIT. **Revista LTr**: Legislação do Trabalho, São Paulo, ano 60, n. 6, p. 727-734, jun. 1996.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho** : direito coletivo do trabalho. São Paulo: LTr, 1992. v. 2.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à CLT. 14. ed. Rio de Janeiro : Forense. 1992.