AULA 03 - ESTABILIDADES

Professor: Pedro Paulo Montedonio – *Advogado da União, lotado na Coordenação Trabalhista da Procuradoria Regional da União – Brasília/DF, ex-Procurador da Fazenda Nacional. Aprovado nos concursos de Procurador do Estado do Paraná (2015), Procurador do Município de Salvador (2015) e Procurador do Município de Palmas (2016). Pós-graduado em Direito Constitucional.*

INTRODUÇÃO:

Inicialmente, deve-se ter em mente que as estabilidades existentes no ordenamento jurídico são **garantias**, ou seja, asseguram ao empregado a proteção contra despedidas arbitrárias ou sem justa causa.

O termo estabilidade remete a algo que não pode ser retirado do empregado, salvo por meio de um processo em que seja comprovada justa causa. Importante salientar que **não há estabilidade propriamente dita na CLT**, pois a estabilidade decenal, prevista no art. 492 da CLT, não existe mais, em decorrência da CRFB/88, tema que será mais detalhado abaixo.

A estabilidade é **direito disponível**, pois pode ser convertida em indenização. Caso seja convertida em indenização, esta será paga em dobro, conforme previsto nos arts. 496 e 497 da CLT.

> Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho **poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.**
>
> Art. 497 - Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, **paga em dobro**.

OBS: esta questão foi exigida na prova objetiva da PGE/MS.

A demissão por justa causa de um empregado estável, **em regra, não necessita** de instauração de **inquérito judicial** quando praticada **falta grave**. No entanto, há casos em que é **obrigatória a instauração deste inquérito**, quais sejam:

I. Dirigente sindical (Súmula nº 379 do TST)

> **Súmula nº 379 do TST**
> **DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE**
> 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)

II. Diretor de Cooperativa (art. 55 da Lei nº 5.764/71)

> Art. 55. Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, **gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais** pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1° de maio de 1943).

Importante destacar que o diretor de cooperativa tem as mesmas garantias que o dirigente sindical. Porém, o **suplente não tem estabilidade**, ao contrário do que ocorre com os suplentes do dirigente sindical.

III. Membro do Conselho Nacional da Previdência Social (art. 3º, §7º, da Lei nº 8.213/91)

> Art. 3º Fica instituído o Conselho Nacional de Previdência Social–CNPS, órgão superior de deliberação colegiada, que terá como membros:

§ 7º Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, **regularmente comprovada através de processo judicial.**

IV. Empregado que tenha adquirido o direito à estabilidade decenal (arts. 492 a 494 da CLT)

Art. 492 - O empregado que **contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa** não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

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

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

OBS: NÃO há necessidade de inquérito judicial para que seja demitido o **membro do conselho curador do FGTS** que cometeu falta grave, tendo em visa que sua demissão depende de **processo sindical** para ocorrer. Este não se confunde com inquérito judicial (resolvido pelo Poder Judiciário), ao contrário do processo sindical, o qual tem **natureza extrajudicial**, nos termos do art. 3º, §9º, da Lei nº 8.036/90:

Art. 3o O FGTS será regido por normas e diretrizes estabelecidas por um Conselho Curador, composto por representação de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo.

> § 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**.

Nestes casos em que há necessidade de instauração de inquérito judicial, caso ocorra demissão sem este requisito, é caracterizada **demissão arbitrária**, ainda que tenha sido praticada falta grave.

Há um prazo de 30 dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão do empregado, segundo art. 853 da CLT. Na hipótese de não instauração, ocorrerá o perdão tácito em favor do empregado faltoso. De acordo com o verbete sumular de nº 403 do STF, este prazo possui natureza decadencial.

> 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.**
>
> **Súmula 403 do STF**
> É de **decadência** o prazo de trinta dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável.

Por fim, vale destacar que as estabilidades podem ser criadas mediante Acordo Coletivo, Convenção Coletiva ou pelo próprio regulamento da empresa.

OBS IMPORTANTE: o portador de doença grave que gere preconceito não possui direito à estabilidade. A súmula nº 443 do TST somente garante direito de reintegração no caso de demissão por discriminação, mas não se trata propriamente de uma estabilidade.

Súmula nº 443 do TST

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. **DIREITO À REINTEGRAÇÃO** - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

3.1 – ESPÉCIES DE ESTABILIDADE

A. GESTANTE (art. 10, II, "b", do 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**.

Há discussão referente ao período inicial desta estabilidade, pois o texto traz a expressão "desde a confirmação da gravidez", o que dá margem para interpretações que não são benéficas.

Exemplo: Maria trabalha há 5 anos na empresa X. Uma semana após ser demitida, descobriu que estava grávida. Caso fosse seguida a literalidade do dispositivo transcrito acima, Maria não teria direito à estabilidade, pois a confirmação da gravidez foi posterior à demissão.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) aduz que a interpretação correta é aquela que aponta para o aparecimento da estabilidade com a **concepção** da gravidez, não com a confirmação.

OBS: em provas objetivas, a maioria das questões aborda a literalidade do dispositivo, sem entrar no mérito desta discussão. Assim, marque a alternativa de acordo com o texto legal. Caso a questão aborde que o posicionamento do candidato deve ser conforme posicionamento do TST, siga a diretriz que a estabilidade surge com a concepção.

O **período de estabilidade** percorre toda gestação e se prolonga por 5 meses após o parto, lapso de tempo em que a empregada não pode ser demitida sem justa causa ou por causa arbitrária.

É importante saber que o período de **licença-maternidade** corre ao mesmo tempo com o período de estabilidade e dura **120 dias**, em regra. Este período **pode** ser estendido para 180 dias, ou seja, é facultativo para as empresas esta extensão. As empresas que se inscrevem no programa empresa cidadã concedem estes 60 dias a mais.

OBS: a **contagem dos 120 dias** costuma ser exigida em provas objetivas, pois há uma pegadinha – o dia do parto é contabilizado. Assim, o período pode ser usufruído da seguinte maneira: a empregada tem a opção de sair até 28 dias antes do parto, retornando até 91 dias depois do parto (somando mais um dia do parto, totaliza 120 dias).

Voltando ao tema da estabilidade, é cediço que o **direito à estabilidade da gestante é objetivo**, ou seja, basta que a empregada esteja grávida para ter o direito, consoante determina a súmula nº 244, I, do TST:

> **Súmula nº 244 do TST**
> **GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA**
> I - **O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito** ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).
> II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

> III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante **contrato por tempo determinado**.

Importante destacar que a **gestante possui estabilidade no contrato por tempo determinado** (tema da próxima apostila). Esta informação costuma ser cobrada em prova, pois houve alteração do entendimento do TST.

Deve-se ter em mente que o **contrato de experiência** é uma modalidade de contrato com prazo determinado. Desta feita, a empregada gestante regida por este contrato também tem direito à estabilidade.

A empregada que ficar grávida no período do **aviso prévio** tem direito à estabilidade. O TST sedimentou este entendimento antes da inclusão do art. 391-A da CLT, realizado pela Lei nº 12.812/2013:

> Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, **ainda que durante o prazo do aviso prévio** trabalhado ou indenizado, **garante à empregada gestante a estabilidade provisória** prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

B. DIRIGENTE SINDICAL (art. 543, §3º, da CLT c/c art. 8º, VIII, da CRFB)

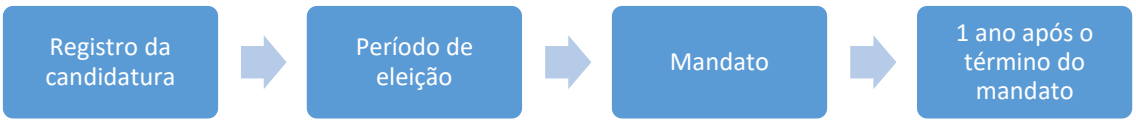
Dirigente sindical é aquele que exerce **função de direção ou representação** sindical. Não é qualquer membro do sindicato que tem direito à estabilidade, esta garantia tem como escopo proteger os trabalhadores por conta da atividade exercida pelo dirigente sindical.

> Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe

> dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.
>
> § 3º - **Fica vedada a dispensa** do empregado sindicalizado ou associado, **a partir do momento do registro de sua candidatura** a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, **até 1 (um) ano após o final do seu mandato**, caso seja eleito **inclusive como suplente**, **salvo se cometer falta grave** devidamente apurada nos termos desta Consolidação.
>
> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
>
> VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

O período de estabilidade nasce a partir do registro da candidatura a cargo de dirigente sindical, estendendo-se pelo período de eleição e, caso seja eleito, perdura até 1 ano após o término do mandato. O prazo do mandato vem previsto em Acordo Coletivo, Convenção Coletiva ou no estatuto do sindicato. Na hipótese de não ser eleito, a estabilidade cessa no momento do resultado das eleições.

Assim, a estabilidade do dirigente sindical funciona da seguinte forma:



O art. 543, §5º, da CLT, informa que o sindicato deve **informar à empresa sobre o registro da candidatura, da eleição e da posse** em 24 horas e por escrito. Caso isso não fosse realizado no modo e tempo previsto, não haveria estabilidade.

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

No entanto, o **TST**, através da Súmula nº 369, I, a fim de evitar fraudes, aduz que a **comunicação pode ser feita por qualquer meio e fora do prazo**, desde que o empregador tome ciência no decorrer da vigência do contrato de trabalho.

Súmula nº 369 do TST

DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada **fora do prazo previsto** no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, **por qualquer meio**, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a **sete dirigentes sindicais** e **igual número de suplentes.**

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.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical **durante o período de aviso prévio**, ainda que indenizado, **não lhe assegura a estabilidade**, visto que

> inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Questão muito exigida em concurso é o **número de membros que tem direito à estabilidade (Súm. 369, II, TST)**. Para responder esta pergunta, é imprescindível saber que os dirigentes e suplentes têm direito e que o art. 522 da CLT informa que a diretoria se constitui de 3 a 7 membros.

> Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída **no máximo de sete e no mínimo de três membros** e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral.

Sendo assim, o **número máximo de membros que gozam de estabilidade é 14**, isto é, 7 membros efetivos e 7 suplentes. Esta questão foi objeto de prova da AGU, a qual afirmou que o décimo quinto membro não teria direito à estabilidade.

Segundo inciso III da súmula citada acima, o **direito à estabilidade do dirigente sindical NÃO é pessoal**, ou seja, caso a empresa seja extinta, cessa o direito à estabilidade. Ao contrário do que ocorre com a estabilidade da gestante, que é direito pessoal, pois se perpetua mesmo que a atividade empresarial seja extinta.

Outra diferença para estabilidade da gestante se dá em relação ao **aviso prévio:** na hipótese de registro da candidatura ocorrer durante o aviso prévio, **não haverá estabilidade**, à luz da Súmula nº 369, V, do TST.

Como mencionado anteriormente, para que ocorra a demissão por justa causa do dirigente sindical, é imprescindível a instauração do **inquérito judicial** (Súmula nº 379 do TST).

Por derradeiro, importante esclarecer que o **delegado sindical** e **membro de conselho fiscal** NÃO tem direito à estabilidade. O primeiro porque ele é designado, não eleito (art. 523 da CLT c/c OJ nº 369 da SDI-1). O segundo porquanto exerce função meramente consultiva, referente à fiscalização da gestão financeira (OJ nº 365 da SDI-1).

Art. 523 - Os Delegados Sindicais destinados à direção das delegacias ou seções instituídas na forma estabelecida no § 2º do art. 517 **serão designados** pela diretoria dentre os associados radicados no território da correspondente delegacia.

OJ 369 DA SDI-1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL. (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

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 365 DA SDI-1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA

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

JURISPRUDÊNCIA SOBRE O TEMA

- **Info 82 do TST: FUNÇÃO DE CONFIANÇA / INCOMPATIBILIDADE**

Ao trabalhador contratado, única e exclusivamente, para o exercício de cargo de confiança, NÃO é garantida a estabilidade sindical do art. 8º, VIII, da CRFB.

Fundamento: a função de livre nomeação e exoneração se baseia no elemento fidúcia (confiança) e se reveste de caráter precário, constituindo fato impeditivo da aquisição de estabilidade, conforme art. 499 da CLT.

- **Info 136 do TST: REGISTRO DO SINDICATO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (TEM) E ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL**

O STF e TST entendem que o prévio registro do sindicato no MTE NÃO é indispensável para o reconhecimento de garantia de emprego.

Caso o dirigente sindical seja demitido, terá direito à reintegração.

C. MEMBRO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP)

Antes de adentrarmos na estabilidade propriamente dista dos membros da CCP, faremos uma breve análise sobre o tema.

A **criação da CCP é facultativa**, mas, segundo a literalidade do art. 625-D da CLT, caso fosse criada a CCP, seria necessária a submissão de um conflito trabalhista a ela antes de chegar ao Poder Judiciário.

> Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista **<u>será submetida</u>** à Comissão de Conciliação Prévia **se**, na localidade da prestação de serviços, **houver sido instituída a Comissão** no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

Todavia, o STF, em 2009, proferiu decisão no sentido de que **<u>não há obrigatoriedade de passagem do conflito laboral pela CCP,</u>** a fim de que não haja violação ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, previsto no art. 5º, XXXV, da Lei Maior. Desta forma, a partir de 2009, a passagem pela CCP deixou de ser obrigatória, apesar de ainda ser possível passar.

> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

> XXXV - **a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário** lesão ou ameaça a direito;

A CCP pode ser criada **no âmbito de uma empresa**, em que pode ter de 2 a 10 membros, ou **no âmbito do sindicato**, situação na qual o estatuto preverá a quantidade de membros. Nas CCP, há membros que representam o empregador e outros representativos dos empregados. Somente os **representantes dos empregados e seus suplentes têm direito à estabilidade.**

A estabilidades destes membros está prevista no art. 625-B, §1º, da CLT:

> Art. 625-B. A Comissão instituída no **âmbito da empresa** será composta de, **no mínimo, dois e, no máximo, dez membros**, e observará as seguintes normas:
> I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio, secreto, fiscalizado pelo sindicato de categoria profissional;
> II - haverá na Comissão tantos **suplentes** quantos forem os representantes titulares;
> III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.
> § 1º **É vedada a dispensa dos representantes dos empregados** membros da Comissão de Conciliação Prévia, **titulares e suplentes**, **até um ano após o final do mandato**, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.
> § 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

OBS: questão objetiva da prova da PGM João Pessoa de 2012 (banca FCC) exigiu conhecimento acerca do número mínimo de membros da CCP.

A CLT aduz que a estabilidade **perdura até 1 ano após o fim do mandato**, mas não informa quando se dá **o início da estabilidade**. Formaram-se duas correntes sobre o tema:

1ª corrente: o início da estabilidade ocorreria na data da eleição. Esta corrente é minoritária, tendo em vista que fragiliza a condição do empregado que se candidata, pois o empregador poderia mandar embora este e influenciar na composição da CCP.

2ª corrente: o início ocorre no registro da candidatura. Esta corrente é majoritária, haja vista que protege o obreiro, em respeito ao princípio protetor que rege o direito laboral. Este entendimento é doutrinário e, sendo assim, caso a questão afirme que a lei assegura o direito à estabilidade desde o registro da candidatura a membro da CCP, considere a opção incorreta.

D. MEMBRO DA CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) = CIPEIRO

O cipeiro é eleito como o responsável por supervisionar e decidir sobre todas as medidas necessárias para prevenir acidentes de trabalho. Os membros eleitos para cargo de direção da CIPA terão direito à estabilidade, conforme art. 10, II, "a", da CRFB.

> Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
> I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, caput e § 1º, da Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966;
> 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**;

De acordo com entendimento sedimentado na súmula nº 339 do TST, os **membros efetivos e suplentes** gozam de estabilidade, a qual ocorrerá do registro da candidatura até 1 ano depois do final do mandato.

> ***Súmula nº 339 do TST***
>
> **CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988**
>
> 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.
>
> II - A estabilidade provisória do cipeiro **não constitui vantagem pessoal**, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

Assim como ocorre no caso do dirigente sindical, a estabilidade do cipeiro **não é vantagem pessoal.** Portanto, extinta a empresa, cessará, também, a estabilidade.

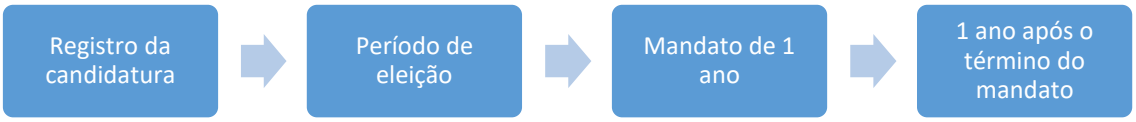
A CIPA é composta por membros que representam o empregador e os empregados, sendo que somente estes últimos terão direito à estabilidade, pois não faz sentido proteger representante do empregador. Cumpre destacar que o **VICE-PRESIDENTE da CIPA tem direito à estabilidade**, pois este será o representante dos empregados (art. 164 da CLT). O Presidente da CIPA é designado pelo empregador.

> Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.
>
> § 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.
>
> § 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.
>
> § 3º - O **mandato** dos membros eleitos da CIPA terá a **duração de 1 (um) ano**, permitida uma reeleição.

> § 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.
> § 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os **empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente**.

OBS: quando este assunto é abordado em prova, costumam afirmar que o Presidente da CIPA tem direito à estabilidade para confundir o candidato, pois, conforme vimos, é o vice-presidente que gozará da estabilidade.

O **período de estabilidade** se inicia com o registro da candidatura, perpassa pela eleição e se estende até 1 ano após o término do mandato (que dura 1 ano, conforme art. 164, §3º, da CLT), sendo permitida uma reeleição. Isso não quer dizer que a estabilidade é de 2 anos, pois o prazo é mais longo em decorrência de se iniciar a partir do registro da candidatura.



E. EMPREGADO ACIDENTADO (art. 118 da Lei nº 8.213/91)

> Art. 118. O **segurado que sofreu acidente do trabalho** tem garantida, pelo **prazo mínimo de doze meses**, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, **após a cessação do auxílio-doença acidentário**, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Para que haja direito à estabilidade, o acidente deve estar relacionado à execução do trabalho, incluindo o percurso realizado pelo obreiro de casa para o trabalho e vice-versa. Normalmente é concedido auxílio-doença acidentário em decorrência de uma doença ocupacional.

Doenças adquiridas na execução do serviço, mesmo que não relacionadas ao trabalho em si, também geram direito à estabilidade. Exemplo disto é o obreiro contrair

dengue no local de trabalho, pois, neste caso, não há ligação direta da doença com o trabalho exercido, mas foi adquirida por conta da prestação do serviço no local de trabalho.

Nos termos da súmula nº 378, II, do TST, os requisitos para ter direito à estabilidade são:

1 – afastamento superior a 15 dias
2 – percepção de auxílio-doença acidentário

> ***Súmula nº 378 do TST***
> **ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991**
> I - 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 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)
> II - São **pressupostos para a concessão da estabilidade** o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, **salvo** se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)
> III - O empregado submetido a **contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia** provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91

Destaque-se que mesmo o **trabalhador contratado por tempo determinado terá direito à estabilidade**, caso sofra acidente de trabalho.

O **direito à estabilidade surge a partir do momento de retorno do empregado**, pois o período de afastamento após os 15 dias é de suspensão do contrato de trabalho. Ou seja, o termo inicial da estabilidade ocorre com o fim do auxílio-doença acidentário.

No entanto, há uma **ressalva importante na súmula 378, II, do TST**, qual seja: se, depois da demissão (extinção do contrato de trabalho), for comprovado nexo de causalidade entre uma doença profissional e a execução do trabalho, o obreiro terá direito a retornar ao trabalho e permanecer por 12 meses, caso seja possível. Se houver óbice ao retorno por conta de falta de condições para exercer o serviço, o empregado terá direito à indenização.