

As estabilidades trabalhistas, popularmente denominadas *estabilidades provisórias*, conferem ao empregado, em virtude de uma circunstância de caráter **pessoal**, uma **vantagem jurídica que resguarda** de forma temporária a **manutenção do vínculo empregatício**. Dessa forma, se o trabalhador desejar manter o vínculo, este só será rompido por iniciativa do empregador nas circunstâncias específicas que estudaremos mais adiante, como, por exemplo, o cometimento de falta grave.

O reconhecimento destas circunstâncias pessoais que demandam maior tutela decorre dos princípios do Direito do Trabalho, especialmente o *Princípio da Continuidade da Relação de Emprego* e o *Princípio da Proteção ao Empregado*. Este primeiro princípio é reforçado pelo artigo 448 da CLT e pela súmula 212 do TST:

#### Súmula 212 TST

O ônus de provar o término do contrato, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador. Pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Já o princípio da proteção ao empregado é considerado um norteador de todo esse sistema, dando uma visão às relações de trabalho que considera a posição de vulnerabilidade e sujeição do empregado frente ao empregador. Decorrente desse princípio é que surgem as interpretações normativas favoráveis ao trabalhador.

Verificam-se, assim, situações de maior vulnerabilidade do empregado (ou de seus dependentes, como no caso da estabilidade conferida à gestante) que demandam maior proteção da manutenção de seu vínculo empregatício contra dispensas arbitrárias ou abusivas por parte do empregador. Deste modo, durante a vigência da estabilidade, há o impedimento de o empregador dispensar sem justo motivo o seu empregado.

Este impedimento não é absoluto, visto que a estabilidade confere proteção contra a dispensa arbitrária, subsistindo a possibilidade de dispensa por justa causa, conforme os requisitos de cada caso. Entende-se que o empregado precisa da estabilidade em decorrência de seu estado pessoal e nos limites de seu impedimento, portanto este não pode abusar de sua situação para prejudicar o empregador intencionalmente.

Também é possível que o empregado peça demissão durante o período de estabilidade, mas, nestes casos, também em expressão da proteção do empregado, somente será permitido o pedido de demissão do trabalhador (detentor de garantia de emprego) diante de assistência e homologação perante o sindicato da respectiva categoria profissional e, se não o houver, perante

autoridade local competente do Ministério Público do Trabalho ou da Justiça do Trabalho (art. 500 da Consolidação das Leis do Trabalho). Isto se dá para evitar, por exemplo, que o patrão force seu empregado a pedir demissão a fim de não lhe dever determinados encargos.

As estabilidades estão previstas na Constituição Federal, em Leis, em Convenções ou Acordos Coletivos, ou mesmo em contratos de trabalho em que haja previsão de impedimento da dispensa arbitrária conforme determinadas condições. Vale enfatizar que as estabilidades que serão trabalhadas ao longo deste curso se referem aos empregados e trabalhadores que não são vinculados à Administração Pública, ou seja, não estão incluídos os servidores, funcionários e agentes públicos.