

## Estabilidade Absoluta ou Definitiva

Trata-se dos casos em que a estabilidade não se estabelece por prazo ou termo determinados, de modo que o contrato de trabalho só poderá ser extinto conforme as hipóteses previstas em lei.

Um exemplo de estabilidade absoluta era a **Estabilidade Decenal**, prevista no art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecendo-se que o empregado que permanece por mais de 10 anos na empresa adquire uma estabilidade absoluta ou definitiva.

Lembrando-nos que a CLT data de 1º de maio de 1943, temos que a [Lei nº 5.107/66](#) criou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, prevendo a possibilidade de que os empregados optassem pelo FGTS ou pela estabilidade decenal do art. 492 da CLT.

Contudo, a partir de 1988, a Constituição Federal estabeleceu a *obrigatoriedade do regime do FGTS* (agora regulado pela [Lei nº 7.839/89](#)), de modo que a estabilidade prevista no art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho tornou-se sem efeito.

Outros exemplos de estabilidade absoluta são conferidos a *servidores públicos*, e não são de competência da Justiça do Trabalho, mas da *Justiça Comum* Estadual ou Federal, conforme o órgão público em questão.

## Estabilidade Relativa, Provisória ou Temporária

Trata-se da Estabilidade conferida por determinado período, uma vez verificadas determinadas condições pessoais que coloquem a relação de emprego em situação de maior vulnerabilidade.

Durante este período, o trabalhador tem seu emprego garantido, não podendo ser dispensado por vontade do empregador (dispensa arbitrária), *salvo por justa causa* (conforme os requisitos de cada caso) *ou por pedido de demissão*, desde que com assistência do respectivo sindicato ou, na falta deste, de autoridade competente do Ministério Público do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.

Há diversas hipóteses de estabilidades provisórias, sendo que as principais são as concedidas à gestante, ao empregado acidentado, ao dirigente sindical, ao *cipeiro* (trabalhador que faz parte da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA), ao empregado que presta serviço militar, ao empregado em vias de aposentadoria, ao empregado transferido e à comissão de representantes dos empregados (novidade trazida pela Reforma Trabalhista – [Lei nº 13.467/2017](#)).