Introdução

A estabilidade trabalhista é um dos temas mais interessantes dentro do Direito do Trabalho, sendo de grande relevância para a prática jurídica e para os estudos direcionados a concursos - é comum encontrar questões sobre estabilidade nas mais diversas provas.

Tendo isso em mente, é importante entender que a estabilidade trabalhista é uma exceção à lógica do Direito do Trabalho: via de regra, o empregador pode dispensar o empregado sem motivação específica, é um direito potestativo. A Constituição Federal e a CLT trazem proteção ao trabalhador em caso de dispensa sem justa causa (indenização de 40% do FGTS), mas não há impedimento para que isso aconteça.

> **CF/88**
>
> **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;
>
> **Art. 477.** Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o **pagamento das verbas rescisórias** no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

Conceito

A estabilidade trabalhista, então, é o direito conquistado pelo empregado de não ser dispensado arbitrariamente - só é desligado em hipótese de justa causa. Por sua vez, as estabilidades provisórias são as garantias do emprego enquanto existir situação excepcional do empregado - gestação, acidente de trabalho, entre outras.

A ideia é evitar que uma situação de maior vulnerabilidade seja agravada pela dispensa arbitrária ou, ainda, vedar um comportamento do empregador que viole a estrutura sindical e os órgãos de trabalhadores (sindicato, CIPA, etc.).

Em caso de violação do direito à estabilidade, o empregado pode ser reintegrado ao cargo pelo período de estabilidade ou receber o salário relativo ao período de estabilidade já exaurido. Por exemplo, se o empregado está na situação que lhe confere estabilidade há 5 meses e é

dispensado sem justa causa, o empregador deve reintegrá-lo até completar os 12 meses de estabilidade ou, tendo decorrido os 12 meses sem a reintegração, pagar o equivalente a 7 meses de salário (12 totais, menos os 5 já recebidos).

> **Súmula 396 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 SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.
>
> 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.
>
> 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.

Por fim, vale ressaltar que um contrato individual ou um regulamento empresarial podem prever outros tipos de estabilidades compatíveis com a legislação vigente.