

ESTABILIDADE NO EMPREGO¹

O presente texto faz uma discussão sobre a estabilidade no emprego, em que analisaremos o assunto descrevendo os pontos fundamentais do processo histórico, das relevâncias e garantias para empregado, as suas consequências para ambos e por último, frisando a sua importância para formação e manutenção do vínculo empregatício.

A palavra estabilidade pode ser compreendida como sendo a estabilidade do vínculo empregatício que tem como objetivo tentar garantir a segurança jurídica do empregador no sentido de proporcionar a manutenção e permanência do empregado no seu emprego, que de modo ainda mais sucinto ela representa a solidez, a segurança e a firmeza do obreiro de poder continuar trabalhando na empresa, no entanto, para podemos compreender melhor sobre o assunto é importante termos em mente que esta temática passou por vários processos de transformações ao longo dos anos, visando à proteção, a garantia e a continuidade dos trabalhadores no seu emprego, até se tornar o que conhecemos hoje.

A primeira norma que podemos citar que tratou de garantir de fato a estabilidade no setor privado foi a Lei Eloy Chaves, que ocorreu por meio do Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, encontrada no art. 42 que destacava que a estabilidade era adquirida “depois, dos 10 anos de serviços” prestado pelo empregado ferroviários ao empregador daquela empresa, cujos mesmos só podiam ser demitidos caso cometesse alguma falta grave que deveria ser constatada por meio de um inquérito administrativo, que era presidido por um engenheiro da Inspetoria e Fiscalização das Estradas de Ferro, podendo ter como resultado o favorecimento ou não o pedido da demissão do empregador contra o seu empregado, sendo que posteriormente essa norma foi ampliada pelo Decreto nº 5.109, de 20 de dezembro de 1926, passando a englobar os empregados de todas as empresas ferroviárias e, também, os portuários.

No período de 1930 até 1967, o sistema da estabilidade passou por novas mudanças sendo que três delas que podemos destacar são: o reconhecimento do trabalhador, por meio a criação da Constituição Federal de 1946; também, a criação da Lei 5.107/66 que foi responsável por criar o FGTS; e ainda a criação do sistema alternativo em que os trabalhadores têm oportunidade de optar entre a estabilidade ou FGTS, por meio da criação da Constituição Federal de 1967, em que nessa última, ele pode fazer a opção por meio expressa, ou seja, por meio escrito no instante da celebração do seu contrato de trabalho e uma vez feita à escolha para o sistema do FGTS, o empregado ficaria automaticamente excluído do sistema de indenizações por tempo de serviços não podendo mais conseguir a estabilidade no seu emprego, conforme é previsto na CLT.

¹ **NOME:** Henrique D. // **ENTREGA DO TRABALHO:** 16/04/2015.

Entretanto, com a criação da Constituição Federal de 1988, foi extinta a estabilidade e a possibilidade de poder optar ou não pelo sistema do FGTS, passando a ser considerado obrigatório aos novos empregados admitidos ao serviço a partir da data 04.10.1988, salientando para o fato de que a Lei 7.839/89, em seu art. 12 resguardou o direito dos trabalhadores que já tinham adquiridos o direito a estabilidade e os que ainda tivessem optado pelo novo regime do FGTS, até a presente data mencionada pela Constituição Federal de 1988.

Na criação desta Constituição podemos dizer que foi de grande importância, devido trazer em seu esboço inovações sobre a temática do tratamento jurídico da extinção do contrato de trabalho, em que podemos frisar a superação do antigo sistema celetista de garantia do tempo de serviços e do contrato de trabalho.

No aspecto do antigo modelo jurídico celetista podendo destacados alguns pontos positivos para o empregado e alguns pontos negativos para empregador seria no sentido de que esse modelo iria de encontro às vontades do empregador devido ele não poder fazer a ruptura desmotivada do contrato de trabalho, pois, caso o fizesse antes dos 10 anos deveria pagar uma indenização ao empregado; além, de mencionar que após 10 anos de trabalho prestado ao mesmo empregador, o mesmo passava a ter garantida a sua estabilidade no emprego, só podendo ser demitido por justa causa.

Neste caso como mencionamos no parágrafo anterior, o empregado que optasse pelo sistema do FGTS teria direito ao saque do fundo do FGTS, caso ele fosse demitido por motivo de dispensa desmotivada, sendo acrescentado um percentual rescisório no valor percentual de 10% sobre o montante total do FGTS depositado e monetariamente corrigido no percentual de 40%, conforme descreve a nossa Constituição Federal de 1988.

O novo sistema do FGTS passou a incluir novos aspectos de proteção e manutenção aos direitos dos trabalhadores no emprego que ainda não constava na Consolidação das Leis do Trabalho e, também, deixou de adotar outras medidas que eram aplicadas pelo no antigo Sistema Celetista.

A estabilidade pode ser classificada em quatro tipos: a primeira, a estabilidade definitiva é aquela tida como absoluta, cujo podemos destacar o empregado decenal e o empregado público; a segunda, a estabilidade temporária pode ser compreendida como sendo do tipo provisória, enquadrando-se nesse aspecto, o dirigente sindical, o representante dos trabalhadores no Cadastro Nacional de Profissionais de Saúde - CNPS e o dirigente de associação profissional; a terceira, a garantia de emprego é a considerada do tipo relativa, podendo ter como exemplos: o cipeiro e a gestante; e a quarta, as garantias especiais são conhecidas como sendo do tipo híbridas, destacando nessa hipótese: o acidentado, o menor aprendiz matriculado no SENAI ou no SENAC (DL 8.622/46), o art. 4 da Lei 9.029/95 e NR-7, os precedentes normativos 80 (dos empregado alistando), o 85 (do empregado aposentando), o 77 (do empregado transferido), além das garantias de emprego provenientes de Sentenças Normativas, acordos coletivos e convenções coletivas.

Vale destacar, que na estabilidade celetista o empregador poderia ter duas alternativas para tentar apurar a falta grave: na primeira, propor uma ação de inquérito sem retirar o empregado do trabalho até que a sentença judicial seja julgada a favor ou contra o mesmo, que caso ela seja proferida a favor, ele permanecerá no emprego; ou no caso de ser contra o mesmo terá terminado o seu contrato de trabalho. Na segunda, hipótese o empregador poderá afastar o empregado e no prazo de 30 dias, propor uma ação inquérito a fim de constatar ou não a falta grave cometida pelo empregado, pois, caso não seja constatado nada a respeito da acusação ele terá o direito de ser reintegrado novamente a sua função no seu emprego e ainda sendo lhe garantido todas as suas parcelas contratuais ao tempo em que esteve no período de afastamento.

A estabilidade do art 19 do ADCT da Constituição de 1988, trata da questão aos servidores públicos civis em atividade há pelo menos cinco anos continuado, que não tenham sido admitidos por meio de concurso público, que passariam a ser estáveis.

A estabilidade do art 41 da Constituição de 1988 vai destacar a estabilidade “após os três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público” conforme a Redação da Emenda Constitucional nº 19, de 1998.

A estabilidade advinda de Ato Empresarial é a estabilidade concedida pela estrita vontade unilateral do empregador, ou por meio de ajustamento de um acordo bilateral entre as partes envolvida na questão.

As garantias de emprego, ou seja, a estabilidade provisória é a extensão apenas temporária, durante o restrito tempo de sua vigência conforme estipulada pela ordem jurídica, pois, as garantias de emprego nada mais é do que uma vantagem jurídica que tem aspectos passageiro deferida ao empregado pelo fato do seu contrato de trabalho. Entretanto, nesse aspecto ela pode ser do tipo de Estabilidade Provisória de Origem Constitucional e ainda ser do tipo de Estabilidade Provisória de origem legal.

Quando pensamos nas consequências jurídicas da dispensa irregular podemos enumerar alguns pontos relevantes, como é caso da dispensa sem justa causa pelo empregador que considerado um ato nulo que tem como consequência o seu retorno ao emprego, sem prejuízo algum para o empregado, conforme podemos verificar no art 495 da CLT e nos casos em que não for possível o seu retorno cabe ao empregado receber uma indenização compensatória, como menciona o art. 496 da CLT; também, podemos destacar a indenização por tempo de serviços ou por ruptura contratual, conforme observarmos na descrição dos arts 477, 478, 479 e 480 da CLT.

Portanto, como notamos ao longo desta discussão que estabilidade constitui o direito do trabalhador de poder continuar no seu emprego, independente da vontade do empregador, excerto para os casos que a lei possibilite a sua dispensa por justa causa, pois, no sistema celetista tradicional como notamos, ele buscava preservar a continuidade da relação de emprego e da interação do trabalhador na vida e na dinâmica da empresa, sendo esse sistema duramente criticado pelo fato dele ser muito rígido e não permitir uma maior flexibilização (ou uma brecha) para se realizar as práticas proibitivas pela lei; enquanto o sistema do FGTS é um

instituto jurídico complexo, de carácter multidimensional, que tem como objetivo proporcionar o recolhimento pecuniário mensais, cujo será colocada em uma conta em nome do trabalhador, em que só poderá ser sacado pelo empregado nas situações permitidas ou expressas pela ordem jurídicas.