

A legislação trabalhista estabelece hipóteses legais que garantem estabilidade no emprego.

Nesse sentido, o objetivo desse texto se funda em apresentar hipóteses de **estabilidade no emprego**, de modo específico, [aquelas que se constituem de forma provisória](#).

A garantia provisória de estabilidade no emprego consiste em um **direito garantido** àqueles(as) trabalhadores(as) em uma determinada situação prevista na legislação ou em normas coletivas de trabalho.

Nesse sentido, durante o período em que esse(a) trabalhador(a) exercer essa função, ele(a) não poderá ser demitido(a), via de regra.

A exceção consiste nos casos em que este(a) funcionário(a) pratique atos que ensejem a aplicação das hipóteses de falta grave, justa causa ou força maior.

Nota-se que o objetivo principal da estabilidade no emprego, ainda que provisória, é proteger e garantir emprego, ainda que de forma provisória, aos colaboradores que exercem uma determinada função ou se encontram em uma determinada situação.

## **QUAIS SÃO AS HIPÓTESES DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA?**



Existem diversas hipóteses de estabilidade provisória. [Elas estão previstas tanto na legislação trabalhista quanto nos acordos trabalhistas.](#)

A seguir, serão apresentadas aquelas que estão previstas em lei, com o objetivo de que tanto o(a) trabalhador(a) quanto o(a) empregador(a) sejam capazes de identificar sua incidência.

Sendo assim, uma vez identificada a incidência e respeitadas as normas acerca da estabilidade, há a mitigação da possibilidade da existência de ações trabalhistas sobre a matéria.

Nesse sentido, as hipóteses legais são:

- **dirigente sindical**
- gestante
- membro da comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA)
- acidente de trabalho

## **DIRIGENTE SINDICAL**

Os dirigentes sindicais dotados de estabilidade provisória são aqueles que foram eleitos para assumir ou representar a direção do sindicato profissional de sua categoria.

Essa estabilidade está garantida e prevista pelo artigo 543 da CLT e pela Súmula nº 369 do TST.

De acordo com estes dispositivos legais, a estabilidade é concedida do momento da candidatura até um 1 depois do término do mandato.

Além disso, caso ocorra uma das hipóteses de exclusão da estabilidade, haverá a aplicação do inquérito judicial para apuração de falta grave.

## **GESTANTE**

A garantia provisória de emprego da gestante está prevista no artigo 10, inciso II, alínea b do ADCT e pela Súmula nº 244 do TST.

De acordo com a legislação, ainda que não notificada a gestação, fica garantida a estabilidade desde o conhecimento da gravidez pela gestante até 5 meses após o parto.

## **MEMBRO DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)**

Sabe-se que metade dos membros são eleitos e a outra metade são indicações do empregador.

Contudo, apenas os membros eleitos têm estabilidade, e sua duração ocorre desde o registro da candidatura até 1 ano após o fim do mandato.

Além disso, a previsão legal dessa estabilidade encontra-se no artigo 10, inciso II, alínea a, do ADCT e Súmula nº 339 do TST.

## **ACIDENTADO**

Por fim, mas não menos importante, a garantia provisória de emprego também aplica-se aos casos de acidente de trabalho.

Vale ressaltar que a Lei 8.213/91 (Lei da Previdência Social), regulada também pela Súmula nº 378 do TST, elenca o rol de doenças e acidentes tutelados pela legislação trabalhista e pela garantia.

De modo geral, essas são as principais hipóteses legais de **estabilidade no emprego** de forma provisória. Gostou do conteúdo e quer mais informações sobre os direitos trabalhistas? [Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram para mais conteúdos.](#)