

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.](#)