



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS/UNIPAC**  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA/FADI**

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO NO  
CONTRATO A PRAZO DETERMINADO**

**LUTIANE DE SOUZA MARIANO**

**BARBACENA**

**2016**

**LUTIANE DE SOUZA MARIANO**

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO NO  
CONTRATO A PRAZO DETERMINADO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade de ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada pela seguinte banca examinadora:

Aprovada em 07/12/2016

Nelton José Araújo Ferreira  
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Fernando Antônio Mont'Alvão do Prado  
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Alexandre Júnior Teixeira  
Centro Educacional Aprendiz - APRENDIZ

BARBACENA  
2016

Dedico o presente trabalho a minha esposa Flávia Magalhães de Souza Mariano, às minhas filhas Amanda Magalhães Mariano e Isabela Magalhães Mariano. Aos meus pais Joaquim Malta Mariano e Trindade das Graças de Souza Mariano.

## **Agradecimentos**

Primeiramente agradeço a Deus pelo dom da vida e por ter me concebido a oportunidade de estar a concluir mais uma importante etapa.

O meu agradecimento aos meus pais Joaquim Malta Mariano e Trindade das Graças de Souza Mariano por terem me trazido e apoiado em meus projetos.

Agradeço à minha esposa Flávia pelo apoio e compreensão desde o momento em que decidi iniciar este caminho.

Às minhas filhas Amanda e Isabela por me darem a alegria e a motivação para continuar a lutar pelos meus objetivos.

Ao meu querido amigo Márcio Lopes, pelo seu apoio durante todo esse longo tempo do curso, fica aqui o meu muito obrigado!

Agradeço ao meu orientador Nelton, pelos esclarecimentos que me possibilitaram concluir o presente trabalho.

Agradeço ainda a todos os professores pelo empenho na transmissão do saber durante todos estes cinco anos.

Agradeço ainda a todos os colegas e amigos que de alguma forma contribuíram direta ou ainda que indiretamente para que este trabalho pudesse ser concluído.

Quando há falta de honra do governo, a moral  
de todo povo está envenenada.

Herbert Hoover.

## RESUMO

O presente trabalho foi desenvolvido com fulcro na legislação celetista atinente ao contrato de trabalho e nas súmulas do TST, em especial as súmulas 244 e 378 do TST, uma vez que foram alteradas em 2012 de um entendimento sobre o qual a garantia de emprego no contrato a prazo determinado seria incompatível com essa modalidade de contrato, para o entendimento de que é possível a sua aplicação quando constatado acidente de trabalho ou em caso de gestação durante o mesmo.

Procurando responder a tais questionamentos, mas de nenhuma forma esgotar o assunto, até mesmo pela escassez de doutrina e jurisprudência, em um primeiro momento procurou-se buscar um pouco da história da evolução direito do trabalho no mundo e no Brasil, entender as suas peculiaridades e os movimentos que aos poucos culminarem nas normas garantistas. A posteriori, buscamos o conceito de contrato de trabalho e as definições de empregador e empregado e a busca dos objetivos do mesmo.

Então passamos a adentrar nas modalidades do contrato de trabalho aduzidas pela CLT, do ponto de vista de sua duração, quais sejam, contrato de trabalho a prazo determinado e contrato de trabalho a prazo indeterminado.

Como o principal foco deste trabalho é entender um pouco mais sobre as implicações da garantia de emprego no contrato de trabalho para o empregado e para o empregador, passou-se então a analisar as principais espécies de contrato de trabalho a prazo determinado listadas no artigo 443, § 2º da CLT, quais seja serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; atividades empresariais de caráter transitório e contrato de experiência.

Ato contínuo foi analisado de maneira sucinta os efeitos das modalidades dos contratos de trabalho, diferenciando os de prazo determinado e os de prazo indeterminado. Então, foi necessário analisar a estabilidade, momento em que se buscou sua origem e seus fundamentos, bem como os diversos tipos de estabilidade ou garantias de empregos existentes e suas respectivas fundamentações jurídicas.

Então, adentramos especificadamente na questão da estabilidade acidentária nos contratos de trabalho a prazo determinado, buscando em jurisprudências as

motivações que levaram à mudança de posicionamento por parte dos tribunais superiores que em princípio não admitiam compatíveis o instituto da estabilidade e do contrato a prazo determinado e posteriormente passaram a concebê-lo, inclusive transformando tal entendimento em súmula.

Analisamos as conseqüências jurídicas advindas após a estabilidade acidentária em um contrato a prazo determinado para empregador e empregado e diante do questionamento se este se transformaria ou não em um contrato a prazo indeterminado após o retorno do trabalhador à sua atividade, nos convencemos que esta não seria possível de acordo com doutrina e jurisprudência dominante no TST, através de vários julgados, posto que a lei 8213/91 apenas garantia 12 meses de garantia de emprego não tendo o condão de modificar a natureza do trabalho, vez que o contrato de trabalho a prazo determinado somente pode se dar nas situações previstas em lei, situações estas que advém da natureza ou transitoriedade do trabalho.

Assim chegamos à conclusão de que, embora pacificado pelo TST, inclusive disposto em súmula a aplicação da estabilidade provisória no contrato a prazo determinado, não parece acertado o entendimento e o mesmo se mostra contrário ao sistema traçado pela constituição, pois que o órgão próprio para dar amparo ao trabalhador que tem sua capacidade laboral cessada em decorrência de acidente de trabalho, que é um sinistro não querido pelo empregador é o Instituto Nacional do Seguro Social que tem mecanismos próprios para tal proteção como os benefícios do auxílio acidente, salário maternidade, auxílio doença, aposentadoria por invalidez e reabilitação profissional. Não se pode onerar o empregador que pactua um contrato de trabalho a prazo determinado dentro de normas específicas, quando na verdade a responsabilidade pelo sinistro é assumida somente pelo órgão previdenciário.

**PALAVRAS-CHAVE:** estabilidade acidentária, contrato a prazo determinado, compatibilidade, incompatibilidade, casos que possibilitam efeitos, modalidade mais vantajosa para o empregador.

## **ABSTRACT**

This work was the fulcrum in the CLT legislation pertaining to the employment contract and the overviews of the TST, especially the summaries 244 and 378 of the TST as it were changed in 2012 to an understanding on which the employment guarantee in the contract the specified period would be incompatible with this type of contract, to the understanding that it is possible to apply when found work accident or in case of pregnancy during the same.

To respond to these questions, but in any way exhaust the subject, even by the lack of doctrine and jurisprudence, at first tried to get some hi stória the right evolution of trabnalho in the world and in Brazil, understand their peculiarities and movements that gradually culminate in garantistas standards. Subsequently, we seek the concept of employment contract and the employer and employee settings and the pursuit of the objectives of.

Then we began to enter the modalities of employment advanced by the Labor Code, the point of view of its duration, namely employment contract specified period and employment contract for an indefinite term.

As the main focus of this work is to understand a little more about the implications of job security in the employment contract for the employee and for the employer, he moved then to analyze the main types of employment contract specified period listed in Article 443 , § 2 of the Labor Code, namely services whose nature or transience justify the predetermination of the period; business activities of a temporary nature and experience contract.

Immediately thereafter it was analyzed briefly the effects of mode of employment contracts, differentiating the given period and for an indeterminate period. So it was necessary to analyze the stability, at which it sought its origin and its grounds, bgen as the various types of stability or existing employment guarantees and their legal foundations.

So, we enter specifically on the issue of acidentária stability in the given period employment contracts, searching jurisprudential the motivations that led to the change of position by the higher courts which in principle does not admit supported the stability institute and the contract specified period and later they began to conceive it, including turning this understanding into scoresheet.

We analyze the legal consequences arising after *acidentária* stability in a forward contract given to employer and employee, and before questioning whether this would become or not on a fixed-term contract *indeterminado* after the worker's return to his activity, *convecemos* us that this would not be *poissível* according to doctrine and jurisprudence dominant in TST through various trial, since the law 8213/91 only guarantee 12-month employment guarantee not having the power to change the nature of work, as the fixed-term employment contract determined only can occur in situations provided by law, these situations that come from nature or transience of work.

So we come to the conclusion that, although pacified by TST, including provisions on the scoresheet the application of provisional stability in the fixed period contract, does not seem to hit the understanding and the same shows contrary to tracing system by the Constitution since the very body to give support for workers who have their work capacity ceased as a result of accidents at work, which is an unwanted accident by the employer is the National Social security Institute which has its own mechanisms for such protection as the benefits of accident assistance, maternity pay, sick pay, retirement for disability and vocational rehabilitation. You can not burden the employer *launders* a period the employment contract given within specific rules, when in fact the responsibility for the accident is taken only by the social security agency.

**KEYWORDS:** *acidentária* stability, the contract specified time, compatibility, incompatibility cases possible, effects, most advantageous method for the employer.

## SUMÁRIO

### Conteúdo

1 - INTRODUÇÃO .....	11
2 - ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO .....	15
2.1 NO MUNDO .....	15
2.2 NO BRASIL .....	16
3 - CONTRATO DE TRABALHO .....	18
3.1 MODALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO .....	19
3.1.1 CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO INDETERMINADO .....	19
3.1.2 CONTRATO A PRAZO DETERMINADO .....	20
3.1.2.1 ESPÉCIES DE CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO DETERMINADO .....	21
4 - EFEITOS DAS MODALIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO .....	24
5 - ESTABILIDADE TEMPORÁRIA OU GARANTIA DE EMPREGO .....	26
5.1 ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA NO CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO DETERMINADO .....	28
5.2 CONSEQUÊNCIAS DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA ACIDENTÁRIA NOS CONTRATOS DE TRABALHO A PRAZO DETERMINADO .....	32
6 - CONCLUSÃO .....	35
7 - REFERÊNCIAS .....	43

## 1 - INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho por prazo determinado, consubstanciando-se naquele que se inicia com termo certo de término, sendo este aquele pelo qual se cumpre um evento determinado prefixado, como o decorrer do tempo, a verificação da aptidão ou não para um trabalho ou a necessidade transitória de mão de obra extra para determinado fim ou para a substituição de empregados permanentes encontra-se presente em nosso ordenamento jurídico no artigo 443, par. 2º da CLT. Sendo tal modalidade de contrato considerada por corrente majoritária contrária aos interesses dos trabalhadores e muito vantajosa para os empregadores, uma vez que não são devidas as verbas rescisórias nesta modalidade de contrato, sendo assim há várias regras que delimitam a possibilidade de contratação desta modalidade de mão de obra. Uma das vantagens para o empregador era a não ocorrência de garantia de trabalho nessa modalidade de contrato, uma vez que se partia do pressuposto que quando incapacitado para o trabalho o empregado por ter sido contratado a prazo certo não estaria amparado por esta garantia ainda que acometido por acidente de trabalho. Ao caso então, aplicava-se o par. 2º do art. 472 da CLT, pelo qual o prazo do contrato decorria ainda que na hipótese de suspensão, salvo se diversamente acordado pelas partes. No entanto, ao contrato de trabalho da mulher, no que tange a contratação por prazo determinado, começaram a haver entendimentos segundo o qual, a empregada gestante, ainda que contratada a termo fosse detentora do direito da estabilidade provisória, objetivando-se com isso dar a ela a oportunidade de retomar seus trabalhos quando já recuperada física e psicologicamente, gerando com isso tempo suficiente para que o empregador possa decidir se continua ou não lhe tomando os serviços sem levar em conta o seu momento pessoal, objetivando impedir a despedida arbitrária. Esse entendimento se consolidou na súmula 244, item III do TST, em que a gestante passou a ter direito a estabilidade do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme previsto no art. 10, II, “B” do ADCT. Importante lembrar que tal estabilidade era somente concedida até então à gestante empregada com contrato de trabalho por prazo indeterminado. A partir desse entendimento, começou-se a questionar se essa estabilidade provisória também não seria aplicável ao trabalhador com trabalho

por prazo determinado em virtude de acidente de trabalho e diante das discussões, o TST inclui o item III à súmula 378 do TST, dando assim interpretação conforme a lei 8213/91 ao contrato de trabalho determinado, pois que tal lei em seu artigo 118 prevê a garantia de emprego por 12 meses ao acidentado do trabalho, sendo omissa quanto a sua aplicabilidade ao contrato a prazo determinado ou não, pelo que o TST ao interpretá-lo o concebeu como extensivo ao contrato a termo.

Diante dos recentes entendimentos, pergunta-se até que ponto seria vantajoso para o empregador tal modalidade de contrato de trabalho. E mais gravoso ainda do que simplesmente se tratar de vantagem ou não, pretende-se descobrir até em que ponto poderia o empregador ser responsabilizado por um acidente trabalhista em um contrato de trabalho por prazo determinado, uma vez que se pensa na possibilidade do trabalhador causar por si mesmo um acidente de trabalho, pura e simplesmente objetivando estender o prazo de seu contrato às custas do prejuízo do empregador.

Ainda nesta esteira, pensa-se até que ponto pode um estado soberano exigir tamanha responsabilidade do empregador, vez que embora o art. 2º da CLT aduza que o empregador é que assume efetivamente os riscos da atividade econômica, necessário se faz lembrar que estamos a onerar um pólo da relação contratual, qual seja o empregador, que em primeiro momento é de fato o sujeito que está em vantagem na relação de emprego, mais isso enquanto empresa, pois que, de forma diversa, por trás da empresa estão seres humanos como quaisquer outros, sujeitos às mesmas falhas e vulnerabilidades a que está sujeito o empregado; Desta forma, se em uma primeira análise encontramos o empregador em situação privilegiada em relação ao empregado, vez que aquele é que detém o poder diretivo da prestação pessoal dos trabalhos e este está submetido aos seus comandos; em uma análise mais ampla estamos diante de uma relação que vai se igualando na medida em que tomamos a consciência de que a empresa é uma pessoa forte na coletividade de seus dirigentes, mas quando tomamos cada um de seus dirigentes como pessoas entenderam que estão em sua individualidade sujeitas às mesmas falhas que um empregado.

Como problema a ser enfrentado, objetiva-se estudar a forma de solução justa para o caso, por exemplo, de um empregado que contratado a prazo de 1 ano para prestar serviços em uma construção de um apartamento, no seu 11º mês de

trabalho venha a sofrer um acidente como uma queda na qual frature um dos braços e venha a ficar por três meses afastados dos serviços. Durante este tempo, o prédio é terminado e quando o trabalhador retorna o empregador não tem onde colocá-lo pra trabalhar, já não mora mais na mesma cidade ou estado e, no entanto se vê obrigado a ficar com o ônus de ter que tomar os trabalhos deste empregado por um ano ainda sem poder dispensá-lo. Diante do caso, pergunta-se:

- É realmente razoável exigir tal responsabilidade do empregador uma vez que o empregado pode até mesmo estar a agir com dolo?
- Quais os fundamentos jurídicos que ensejaram a mudança no posicionamento dos órgãos jurisdicionais no que se refere á estabilidade provisória para a gestante?
- Quais os fundamentos aptos a justificar a estabilidade no contrato de trabalho por prazo determinado?
- Até que ponto se torna prejudicial ao empregado e ao empregador a contratação do trabalho a prazo determinado do ponto de vista da estabilidade?
- A estabilidade auferida ao empregado no contrato a termo é recíproca ao empregador? Se traduzindo esta na obrigatoriedade do empregado também ficar vinculado ao empregador no contrato a prazo determinado ao retornar ao trabalho após um acidente de trabalho?

Procurando responder a tais questionamentos, mas de nenhuma forma esgotar o assunto, foi concluído o presente trabalho em que se buscou entender um pouco mais da estabilidade provisória, seus requisitos, seus efeitos no contrato a termo e no contrato a prazo indeterminado e as justificativas pelas quais se coloca sobre os ombros do empregador que se utiliza de um contrato a prazo determinado a responsabilidade de garantir o trabalho por 12 meses após a recuperação da capacidade laboral.

A conclusão a que se chegou é contrária ao entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que não é legítima essa oneração, vez que a norma previdenciária está a colocar sobre a responsabilidade do empregador uma função que seria sua.

Ademais, independentemente da garantia no contrato de trabalho a prazo determinado, essa modalidade de contratação se mostra mais vantajosa ao empregador, pois que, ainda que o empregado se torne detentor de garantia de

emprego, o que também o será no contrato a prazo indeterminado, ao final desse período de estabilidade não será devidas as verbas do aviso prévio e da multa dos 40% sobre o valor do FGTS, além de ter o empregado o dever de indenizar o empregador caso lhe cause prejuízo comprovado se quiser terminar o contrato antes de seu termo.

## 2 - ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 NO MUNDO

A tutela do trabalho por parte do Estado foi conquistada ao longo dos séculos através de duras batalhas e protestos, em especial a partir da revolução industrial.

Foi o trabalho considerado por autores como Platão e Aristóteles como pejorativo e exposto na bíblia como castigo a Adão por ter desrespeitado a uma ordem. Posteriormente houve mudança de seu significado pelo que segundo Martins (2014,p.4): “Hesíodo, Protágores e os sofistas, mostram o valor social e religioso do trabalho, que agradaria aos deuses, criando riquezas e tornando os homens independentes.”.

Podemos dizer que as origens do que chamamos hoje direito do trabalho, remonta a esses tempos à França, em especial a revolução francesa e a revolução industrial, pelas quais os cidadãos começaram a laborar na condição de homens livres e o trabalho passou a ser visto como forma de dignidade e de sobrevivência, como meio adequado para que o cidadão pudesse sobreviver e se realizar no plano espiritual e material.

A partir de então, houve a necessidade do governo interferir nessas formas de contratação, porque estas passam a envolver matérias de ordem pública, interesses do governo e da própria economia.

A atuação da igreja também passa a se preocupar com o trabalho subordinado, com a doutrina social, tendo D. Rendu, Bispo de Aneece através da Encíclica Rerun Novarum.

No início do século XIX, com o término da primeira guerra mundial, as constituições começaram a trazer normas de interesse social, de defesa da pessoa e direitos fundamentais, incluído aí o do trabalho. A primeira foi a do México em 1917, seguida pela de Weimar em 1919 e “Daí em diante, as constituições dos países passaram a tratar do direito do trabalho e, portanto, a constitucionalizar os direitos trabalhistas. (Martins, 2014,p.9).

A carta de Delavroure, de 1927, na Itália, também foi importante para o progresso do direito do trabalho, inclusive influenciando países como Portugal, Espanha e o Brasil.

Ainda, como fato importante para o estudo e a compreensão do direito do trabalho que podemos citar. A declaração Universal dos Direitos do Homem de dezembro de 1948, que trouxe uma série de direitos ao trabalhador.

Ante todo o exposto, podemos concluir que o direito do trabalho, de uma dimensão de disposição e acordo de vontades, pois que tido puramente como um contrato civil, o qual deveria ser objeto de abstenção da atuação do Estado, passa lentamente por transformações, advindas de lutas e reflexões, que ao se entrelaçarem com outros objetos como propriedade, produção, meio de vida, economia, saúde, alimentação e normas de ordem pública, ganha finalmente uma visão mundial de meio apto e necessário à tutela das relações laborais, pessoais e sociais, pois o trabalho dignifica o homem.

## **2.2 NO BRASIL**

Por se tratar o Brasil de um país essencialmente agrícola, sendo seu sistema econômico construído em torno da relação escravista até o final do século XIX, estamos de acordo com Delgado, segundo o qual é a partir da Lei Áurea, que é possível tomar uma referência da história do direito do Trabalho brasileiro.

O que se segue na história brasileira são a Constituição de 1824 que abolia as corporações de ofício, a lei do ventre livre de 1871, que libertava filhos de escravos, a lei Saraiva- Cotegipe, que libertava escravos com idade superior a sessenta anos, e finalmente em 1888, a princesa Izabel assina a lei Áurea, abolindo a escravatura.

Então, as constituições posteriores começaram a reconhecer ainda que timidamente alguns direitos trabalhistas e diante das transformações mundiais no direito do trabalho, em especial na Europa em decorrência da primeira guerra mundial e o aparecimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 e para controlar os movimentos trabalhistas, em especial de imigrantes que reivindicavam no Brasil melhores condições de trabalho e salários “começa a surgir

um política trabalhista idealizada pelo Governo Getúlio Vargas em 1930” Martins, 2014, p. 11).

Já em 1937, a nova constituição marca fase intervencionista do Estado, que decorreu do golpe de Getúlio Vargas, inspirada pela carta Del lavouro de 1927, copiando regras literais da mesma.

Finalmente, em 1943, não com um código próprio, mas com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o decreto lei 5.452 de 1º de maio de 1943 reúne as leis esparsas existentes na época que apesar de não se tratar de um direito novo, começa a se esboçar no Brasil o papel social de atributo de dignidade do trabalho para toda a população, até mesmo pelo fato de terem sido levados em conta de sua elaboração a encíclica Rerum Novarum e o congresso brasileiro de direito social.

Em 5 de outubro de 1988, foi aprovada nossa atual constituição que trata dos direitos trabalhistas, sendo estes incluídos no capítulo II- Dos direitos Sociais, do título II – Dos direitos e garantias fundamentais e não mais no âmbito da ordem econômica e social, como nas constituições precedentes.

Fora das constituições e da CLT, várias leis ordinárias se sucederam também para regular o direito do trabalho brasileiro.

Nesse panorama de constitucionalização do direito do trabalho e elevação do labor à categoria de atributo que viabiliza a conquista da dignidade humana e é importante instrumento na busca pelos objetivos e fundamentos da república federativa do Brasil ,as súmulas e orientações jurisprudenciais do tribunal superior do Trabalho (TST) se tornam importantes, pois unificam os entendimentos e interpretam as leis trabalhistas, inclusive as contemporizando e lhes dando a visão social e digna que hoje pertence ao ramo juslaboral.

### 3 - CONTRATO DE TRABALHO

O artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho define o contrato individual de trabalho como “acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Pela definição dada por esse artigo, temos que contrato de trabalho é a regulamentação da atividade laboral e suas conseqüências para empregador e empregado. Mas para que se afigure a relação de emprego é necessário que sejam cumpridos alguns requisitos por empregador e empregado. Estes requisitos encontram-se elencados nos artigos 2º e 3º da CLT.

De acordo com o artigo 2º temos que “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” Assim podemos extrair que a pessoa física ou jurídica que recruta agentes para dispor de seus serviços, lhes fornecendo salário e lhes coordenando a prestação dos serviços, age assumindo os riscos da atividade econômica e pode ser considerada empregadora.

No artigo 3º da CLT, temos que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.” Por esta definição, temos que empregado, somente poderá o ser a pessoa física, não sendo cabível esta à pessoa jurídica. Deve prestar serviços com freqüência, o que caracteriza a não eventualidade, percebendo salário e cumprindo as determinações do empregador, uma vez que este é que detém o poder diretivo da prestação do trabalho.

Assim temos que uma vez caracterizada a relação empregatícia, podemos conceituar o contrato de trabalho como, acordo entre empregador e empregado, estabelecendo regras de forma tácita ou escrita através do qual o empregado se dispõe a dispensar sua força de trabalho em favor de uma atividade desenvolvida ou patenteadada pelo empregador para que então se chegue a um fim comum, que é a materialização do emprego do labor e do capital. Tal materialização pode se dar nas mais diversas formas, como por exemplo uma obra, produção de bens ou serviços, organização de uma festa, plantio e colheita, serviços intelectuais ou artísticos, enfim, qualquer objetivo a que se queira chegar que dependa de trabalho humano para que se obtenha êxito em seu objeto final.

### 3.1 MODALIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO

Do aspecto da prolongação do contrato de trabalho no tempo, este se classifica em contrato a prazo determinado e contrato a prazo indeterminado.

O contrato a prazo determinado é a regra padrão dos contratos trabalhistas, pois assegura diversos direitos ao empregado e tratando-se o direito do trabalho de matérias consideradas de ordem pública, necessário que se assegure tais direitos. No entanto, considerando algumas particularidades, estabeleceram o legislador algumas situações específicas e não ampliativas diante das quais o empregador poderia então efetuar a contratação do empregado a um prazo determinado.

#### 3.1.1 CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO INDETERMINADO

O contrato de trabalho a prazo indeterminado é a regra dos contratos trabalhistas a regerem a relação laboral, uma vez que na inexistência de contrato que determine prazo ou condição para seu término, o contrato de trabalho será considerado como contrato a prazo indeterminado.

Nas lições de Amador Paes de Almeida (2011, p.205):

“o contrato por prazo indeterminado, como o próprio nome deixa entrever, é aquele que não tem termo prefixado. É o contrato- regra, o contrato padrão, que se estende ao longo do tempo. Nas lições de José Augusto Rodrigues Pinto, “nossa legislação firmou a regra da duração indeterminada para o contrato individual de emprego. Presume-se que a necessidade de utilização de energia do empregado corresponda à vocação da empresa para a perenidade.” Daí dizer Octávio Bueno Magano que o contrato por prazo indeterminado é o “próprio padrão dos contratos de trabalho” Para Sérgio Pinto Martins “o contrato de trabalho é um contrato por tempo indeterminado, de duração de contrato continuado, de prestações sucessivas no tempo. Havendo pacto laboral, presume-se que ele deve ser por prazo indeterminado, de acordo com o princípio da continuidade do contrato de trabalho” Dentro desse universo, o contrato por prazo determinado é a regra e o contrato por prazo determinado a exceção.”

Ainda Orlando Gomes e Eltson Gottschalk em Curso de Direito do Trabalho (2008, p.182,183):

De acordo com costume universalmente adotado, a modalidade do contrato por tempo indeterminado constitui a regra geral. É que a indeterminação da duração deriva de um dos caracteres do contrato de trabalho. Salientando essa particularidade, Riva Sanverino afirma que a continuidade específica

do contrato de trabalho, como contrato pertencente à categoria geral das relações contratuais de trato sucessivo, tem como consequência que o contrato de trabalho se realiza na prática, no que tange à sua duração, como contrato por tempo indeterminado. De tal modo tornou-se usual essa regra, que a outra passou a constituir, em alguns países uma exceção, que, para vingar, precisa ser justificada. De fato. Só excepcionalmente as partes ajustam contrato com prazo estipulado. Os dois não podem ser confundidos, tão vivos são seus traços característicos. A caracterização do contrato por tempo indeterminado pode ser feita com o auxílio de dois elementos, um subjetivo e outro objetivo. O primeiro consiste na ausência de declaração de vontade das partes no sentido de limitar, de qualquer sorte, a duração do contrato. Quando o celebram, não pensam em seu fim. O segundo traduz-se na necessidade de declaração de vontade das partes de limitar, de qualquer sorte, a duração do contrato. Sem essa declaração de vontade, o vínculo não se dissolve. Assim, toda vez que os sujeitos da relação contratual de trabalho não manifestam a intenção de limitar sua duração, e, para extingui-lo, precisam denunciá-lo, o contrato é por tempo indeterminado. O contrato por tempo indeterminado é de uso mais freqüente na prática. Saliem os autores que o mesmo parece respeitar melhor o princípio da liberdade e da autonomia individual, à qual fica reservada a avaliação dos motivos de conveniência que possam induzir cada uma das partes a continuar a prestação de trabalho. Com efeito, o contrato de trabalho é, em princípio, resolúvel ad nuntium em qualquer momento. Limites à resolução são postos pela estabilidade.

Como bem aduzido pelos autores acima elencados, o contrato de trabalho é a regra nas pactuações trabalhistas, uma vez que preserva melhor princípios como o da autonomia da vontade e da liberdade, vez que este contrato possa terminar a qualquer tempo, unicamente se observando para isso, a sua denúncia por qualquer das partes. O contrato de trabalho por tempo indeterminado é aquele pelo qual as partes pactuam a prestação do serviço e ajustam a remuneração, sem, no entanto, estipular termo para o seu término. No entanto, como o trabalho constitui-se de um meio para que se efetive direitos sociais básicos que deságuam na dignidade da pessoa humana, nossos legisladores houveram por bem aplicar às relações trabalhistas como regra a indeterminação de sua duração, aplicando-lhe alguns efeitos para assegurar o trabalhador e sua família até que este venha a conseguir uma nova colocação no mercado de trabalho.

### **3.1.2 CONTRATO A PRAZO DETERMINADO**

O contrato de trabalho a prazo determinado é aquele pelo qual as partes ao pactuarem um contrato definem previamente o momento para o seu término. Por tratar-se de um contrato que assegura direitos mais restritos ao trabalhador é considerando uma exceção e somente pode se der nos casos permitidos

expressamente pela legislação, para atividades nas quais a natureza do trabalho o exija. Nas palavras de Orlando Gomes e ElsonGottscalk, 2008 (curso de direito do trabalho, p. 178):

Sempre que as partes manifestam vontade de não se ligarem indefinidamente, e saibam de antemão que se desligarão automaticamente, o contrato é por tempo determinado. Nem sempre é fácil na prática precisar se determinada relação jurídica de trabalho é constituída a prazo determinado ou indeterminado. Um contrato de trabalho celebrado para vigorar dois anos é, evidentemente, um contrato a prazo fixo. Nenhuma dificuldade há em sua caracterização. Mas há contratos por tempo determinado em que o prazo é incerto...A duração do contrato de trabalho pode ser fixada ou por unidade de tempo ou pela natureza do serviço a ser executado pelo empregado. Na primeira hipótese , o tempo extintivo é certo,Mas na segunda, é apenas certo o evento.

Ainda sobre o contrato a prazo determinado, (Almeida, 2011.p.206)

O contrato de trabalho por prazo determinado a teor do que dispõe o par.2º do art.443, tem como suporte físico a natureza ou transitoriedade do serviço ou da atividade empresarial, ou ainda, quando busque apurar a experiência do obreiro e sua integração à coletividade empresarial, ou seja, o contrato de experiência.

Assim, ante o exposto, podemos concluir que o contrato de trabalho a prazo determinado possui limitação legislativa, apenas se aplicando aos casos em que a própria natureza do trabalho faça presumir ser o mesmo um trabalho necessário apenas por determinado período de tempo, seja por se tratar de uma atividade transitória, por se tratar de serviço que virá a ser acabado ou por se tratar de verificação de aptidão para o trabalho.

### **3.1.2.1 ESPÉCIES DE CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO DETERMINADO**

Por tratar-se de normas de ordem pública, o contrato a prazo determinado como já dito é exceção em nosso ordenamento. Assim sendo, a legislação trabalhista em seu artigo 443 da CLT, aduz casos nos quais poderá haver a contratação de empregado com termo prefixado, in verbis:

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§1º Considera-se como prazo determinado o trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução dos serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência;

Assim sendo, por meio deste dispositivo normativo podemos extrair três situações nas quais o contrato de trabalho encontra-se autorizado a estipular termo certo para seu fim, quais sejam serviço transitório, serviço pelo qual sua natureza especifique a duração do prazo e contrato de experiência, que se dá para que se meça as habilidades laborativas do empregado em relação a atividade para a qual fora contratado.

O contrato relativo a transitoriedade do serviço é aquele pelo qual o empregador por um acréscimo de serviço necessita contratar por um certo lapso temporal mão de obra além de seu quadro normal de trabalhadores para que seja capaz de cumprir com seus objetivos. Pode-se citar aqui, por exemplo, o caso de uma fábrica de blocos que fornece blocos para o comércio e vem a fechar um contrato com uma construtora para fornecimento de blocos pelo período de 12 meses. Ora, fica claro que nessa situação, haverá para essa fábrica uma maior necessidade de produção durante estes 12 meses, o que motivará e permitirá a contratação de trabalhadores com prazo estipulado de 12 meses para que então se proceda a fabricação dos blocos necessários, não ficando a fábrica em débito com seu mercado habitual, nem mesmo com a construtora.

Já no que tange ao contrato relativo ao serviço em que a natureza determine sua duração, podemos citar, por exemplo, a pessoa física ou jurídica que contrate trabalhadores para a construção de um apartamento. Sendo assim, há evidentemente uma situação que determina a duração deste contrato. Oras! Embora não seja possível determinar a data exata em que este apartamento ficará pronto,

sabe-se que ele irá terminar. Assim, temos o que chamamos também de contrato de empreitada.

Para o contrato de experiência, temos que este poderá se dar em qualquer atividade, a verificação da aptidão para o trabalho, é prorrogável por uma única vez e limitada sua duração em 90 dias, ainda que em caso de prorrogação, e conforme art.455 da CLT e súmula 188 do TST.

Outras modalidades de contrato de trabalho a prazo determinado, são os contratos de safra previsto na lei 5889/73, o contrato rural por pequeno prazo previsto na lei 11718/2008

Ainda sobre as situações que autorizam o contrato de trabalho a prazo determinado, (GOMES E GOTTSCHALK, 2008, P.181):

Em última análise é a qualidade do serviço que decide se o tempo do contrato é determinado ou indeterminado. Como normalmente os contratos são celebrados sem a estipulação de prazo, no caso da dúvida deve considerar-se que a relação é a tempo indeterminado (Barassi, Sanseverino, Durand).

O contrato de trabalho por tempo determinado tem como específico modo de extinção o vencimento do termo. Valente Simi considera esse tipo de extinção do contrato de trabalho normal, por cumprimento da causa do contrato, e o contrato cessa justamente pela plena realização da causa, salvo, evidentemente, os casos de recondução.

O que se percebe é que é de aceitação geral que diante de um contrato de trabalho, a regra é a indeterminação de sua duração, assim sendo, somente poderá haver uma contratação de empregado por período certo e determinado quando estivermos diante de uma situação excepcional que a autorize: como já citado acima: verificação de aptidão para o exercício da atividade (contrato de experiência), trabalho extraordinário ou obra certa.

#### 4 - EFEITOS DAS MODALIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO

Segundo Gomes e Gottschalk (2008.p.182), “a aposição de termo no contrato de trabalho impede que o trabalhador desfrute de certos direitos”. Por esta afirmação torna-se possível perceber que esta modalidade de contrato é prejudicial ao trabalhador. Mas prosseguindo com Gomes e Gottschalk (2008, p. 183)

Conforme expressa disposição legal ,o contrato só pode ser por tempo determinado quando assim o exija a natureza do serviço a ser prestado. Na hipótese de haver termo final, prorroga-se automática e necessariamente pelo tempo em que subsistam as causas que lhe deram nascimento. Não se admite ,portanto, mais de um modo de determinação da duração:anatureza do serviço... A política do legislador orienta-se no sentido de assegurar a permanência das situações jurídicas oriundas do contrato de trabalho. A relação de emprego só deve mudar subjetivamente, isto é, só deve haver substituição de sujeitos, quando o trabalhador tenha motivado a ruptura do vínculo, com a prática de ato que a lei considera falta grave. Deste modo, a intenção do legislador é que o vínculo perdure indefinidamente. Fiel a tal desiderato previa a CLT a estabilidade decenal, substituída na CF/88 pelo Fundo de Garantia por tempo de Serviço. Ademais, se limitou a contratação por prazo determinado. **Permitir pois a livre estipulação de termo no exercício de empresas de trabalho contínuo é assegurar ao empregador um meio de esquivar-se ao cumprimento de obrigações cuja satisfação reputa indispensável.(GRIFO NOSSO).**

Diante do exposto percebe-se nítida a opinião do autor sobre o contrato de trabalho a prazo determinado, considerando-o prejudicial ao trabalhador, uma vez que lhe retira alguns direitos e considera que sua livre estipulação por empresas de trabalho contínuo seria um meio do empregador se esquivar do cumprimento de obrigações sociais.

Ambas as modalidades de contrato de trabalho, a prazo determinado e a prazo indeterminado, encontram-se estipuladas na CLT e em regra os direitos afetos a uma também são afetos á outra, o grande diferencial se traduz na concessão do aviso prévio e multa de 40% sobre o valor depositado na conta vinculada do trabalhador, ambas devidas no término do contrato de trabalho a prazo indeterminado e dispensadas no contrato a termo.

No contrato a prazo determinado, ao término do contrato, se este ocorre por decurso do prazo apenas são devidos ao trabalhador saldo de salário, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º proporcional e saque do FGTS e salário família.

Se o término se der por rescisão do empregador, o empregado terá direito a ser indenizado com valor igual a metade da remuneração a que faria jus caso permanecesse no trabalho até o termo final do contrato, conforme o artigo 479 da CLT.

Já em caso de rescisão deste contrato por iniciativa do empregado, este deverá indenizar pelos prejuízos devidamente comprovados o empregador, no entanto, esta indenização fica limitada ao valor a que receberia se fosse o empregador aquele que houvesse colocado fim ao contrato a termo.

Há ainda que se atentar para a possibilidade dada pelo art. 480 da CLT de haver no contrato a prazo determinado a cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão, em tais casos, qualquer que seja a parte que dela de utilize, será regida a rescisão pelos princípios que regem o contrato a prazo indeterminado, ou seja, todas as verbas rescisórias serão devidas, inclusive a multa dos 40% sobre o FGTS e o aviso prévio.

Ponto que se destaca no que se refere aos efeitos de uma ou outra modalidade de trabalho é a garantia de emprego, que embora seja um benefício ao trabalhador deve ser analisada de acordo com os fins que deram azo ao contrato. Passaremos então à análise dos impactos das garantias de emprego nos contratos a prazo determinado e nos contratos a prazo indeterminado.

## 5 - ESTABILIDADE TEMPORÁRIA OU GARANTIA DE EMPREGO

O contrato de trabalho pode ou não iniciar-se com termo estipulado, no entanto, durante o lapso temporal deste contrato podem ocorrer algumas situações às quais será gerado o direito do empregado ver-se garantido ou instável por um período determinado, seria tal estabilidade uma espécie de capa de proteção que impede ao seu empregador que lhe dispense, exceto em caso de justa causa. Nas palavras de Delgado (2011,p.1054)

Estabilidade é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo de vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador.

De acordo com GOMES E GOTTSCHALK (2008,P.393)

A estabilidade no Brasil como de resto outras garantias e direitos dos trabalhadores, não surgiu como uma conquista das organizações profissionais, mas, simplesmente como dádiva da lei. Mais precisamente, surgiu como uma necessidade técnico atuarial, posto que, originariamente, esteve sempre associada às leis que regulavam as caixas de pensões e, mais tarde, os institutos de previdência privada. Pretendia então o legislador proteger não diretamente o empregado, mas as instituições de seguro social recém criadas.

Explica-se o fato pela necessidade de suprimento de fundos às instituições de previdência social, visto como a permanência no emprego, proporcionava base segura para a continuidade das contribuições numa fase histórica em que eram poucas as categorias profissionais que desfrutavam do benefício previdencial. De fato, dois elementos são de suma importância para o seguro social: o número dos beneficiários e a sua permanência na empresa.

Diante do exposto, temos que o instituto da estabilidade é criado não como uma forma cuja prioridade é a proteção ao empregado, como aduzem a grande maioria dos autores e vasta jurisprudência dos tribunais, mas sim como uma medida de equilibrar o orçamento previdenciário possibilitando que mais pessoas contribuam com os órgãos gestores dos benefícios e ao mesmo tempo fazendo com que usufruam em menor escala destes.

A lei Eloy Chaves foi a que primeiro instituiu a estabilidade decenal para os trabalhadores das estradas de ferro e após a Revolução de 1930, foi ampliada a estabilidade para outras categorias que faziam parte dos diversos Institutos de Aposentadorias e pensões então existentes. A constituição de 1934 nada dispôs acerca da estabilidade, mas as constituições que se seguiram como a de 1937, a de 1946 e a de 1967 a incorporaram com um direito constitucional social. No entanto, não é garantido o emprego, mas tão somente a estabilidade ou fundo de garantia equivalente.

A consolidação das leis do trabalho, a lei 5.452/1943 ainda vigente embora com algumas normas derogadas, regulou amplamente o instituto da estabilidade decenal em seus artigos 492 a 500. No entanto, após a atual Constituição de 1988, que nada disse a respeito da estabilidade, mas apenas assegurou o direito do empregado ao fundo de garantia por tempo de serviço, e a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária. Assim sendo a estabilidade decenal cedeu lugar ao regime de FGTS, ficando ainda assegurado pelo artigo 14 da lei 8038/90 o direito adquirido daqueles que já eram portadores do direito a estabilidade decenal de optarem pela continuação desta estabilidade ou pelo regime indenizatório do FGTS.

Outras estabilidades conhecidas também como garantia de emprego foram sendo criadas ao longo do tempo, objetivando o impedimento de que houvessem despedidas arbitrárias pelos empregadores, garantindo assim a autonomia dos indivíduos sob sua proteção. Assim, podem ser citadas:

A) a estabilidade da gestante que veda a sua dispensa arbitrária do conhecimento de sua gravidez até cinco meses após o parto, prevista esta no art.10, II, "b" do ADCT e confirmada pelo art. 391-A da CLT;

B) a estabilidade do dirigente sindical prevista no art.543,§3º da CLT que assegura a garantia do emprego desde o momento do registro de sua candidatura até 1ano após o final do seu mandato, inclusive para o seu suplente;

C) a estabilidade do dirigente de cooperativa criadas pelos empregadores, desde o momento da candidatura até 1 ano após o final do mandato, prevista no art.55 da lei 5764/1971;

D) a estabilidade do empregado eleito para cargo de comissão interna de prevenção de acidentes (cipeiro), desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do mandato, prevista no art.10, II, “a” do ADCT, entendendo o STF por meio da súmula 767 que esta se estende também ao suplente;

E) temos regulamentada pelo art.3º, §9º da lei 9036/90, a estabilidade do representante dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS desde a sua nomeação até 1 ano após o término do mandato;

F) ainda temos também a estabilidade pelo período mínimo de 12 meses após a cessação da percepção do auxílio doença garantida ao empregado que houver sofrido acidente de trabalho, prevista esta no art. 118 da lei 8213/91.

O que é possível perceber pelo rol de grupos a que a lei deu o benefício da estabilidade provisória é que tal estabilidade não decorre de uma garantia a pessoa, mas ao cargo ocupada ou situação vivenciada para evitar o abuso que poderia cometer o empregador durante o uso das prerrogativas conferidas pelo cargo ou pelo momento individual do empregado que poderia lhe colocar em situação difícil frente ao mercado de trabalho.

A estabilidade quando referente ao contrato de trabalho por prazo indeterminado apesar de não ser vista com bons olhos pelos empregadores é bem aceita,. No entanto, grande discussão gira em torno dessa estabilidade quando garantida no contrato de trabalho a prazo determinado, vez que como já aduzido um contrato de trabalho dessa espécie já nasce com prazo para terminar ou com uma situação pré-especificada que lhe colocará termo.

## **5.1 ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA NO CONTRATO DE TRABALHO A PRAZO DETERMINADO**

A estabilidade não era aplicável aos contratos de trabalho a prazo determinado, pois obedecendo-se e observando-se o princípio da autonomia da vontade, quando empregador e empregado já iniciavam a relação contratual sabendo de antemão o início e o término de seu prazo, entendia-se que pela

dispensa ao término desse contrato não haveria que se falar em dispensa arbitrária, desistindo dessa forma, o trabalhador, da proteção garantida por lei.

Entendia-se que o empregador poderia rescindir o contrato de trabalho independentemente do empregado se enquadrar em qualquer situação de garantia de estabilidade. No entanto o inciso III da súmula 244 do TST dispunha que não subsistia o direito da empregada gestante à estabilidade provisória quando a sua admissão se desse por contrato de experiência, visto que a demissão não era considerada arbitrária ou sem justa causa.

Como bem, explicitado no inciso 3º, a empregada gestante, assim como outros empregados que fariam jus à estabilidade provisória no contrato de trabalho a prazo indeterminado, não poderiam dela se beneficiar no contrato a prazo determinado, pois que partia-se do pressuposto de olhar de um ponto de vista único privilegiando-se a forma do contrato em detrimento dos fins a que se serviriam o instituto da estabilidade.

Os tribunais superiores diante da referida súmula se negavam a estender a estabilidade provisória da gestante aos contratos de trabalho a prazo determinado. No entanto, o Supremo Tribunal Federal contrariando as decisões dos tribunais superiores que ao longo dos anos privilegiaram as características próprias de determinado tipo contratual, em detrimento da tutela do direito do nascituro, da proteção à vida, à saúde, à maternidade, à dignidade da pessoa humana, bem como aos direitos sociais e fundamentais, começou a dar sinais de que pretendia firmar sua jurisprudência no sentido de estender a garantia de emprego às gestantes contratadas por contrato de trabalho a prazo determinado, senão vejamos o RECURSO EXTRAORDINÁRIO 634.093 DISTRITO FEDERAL de 22/11/2011:

SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO – ESTABILIDADE PROVISÓRIA (ADCT/88, ART. 10, II, “b”) – CONVENÇÃO OIT Nº 103/1952 – INCORPORAÇÃO FORMAL AO ORDENAMENTO POSITIVO BRASILEIRO (DECRETO Nº 58.821/66) - PROTEÇÃO À MATERNIDADE E AO NASCITURO – DESNECESSIDADE DE PRÉVIA COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ AO ÓRGÃO PÚBLICO COMPETENTE – RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. - O acesso da servidora pública e da trabalhadora gestantes à

estabilidade provisória, que se qualifica como inderrogável garantia social de índole constitucional, supõe a mera confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez, independentemente, quanto a este, de sua prévia comunicação ao órgão estatal competente ou, quando for o caso, ao empregador. Doutrina. Precedentes. - As gestantes – quer se trate de servidoras públicas, quer se cuide de trabalhadoras, qualquer que seja o regime jurídico a elas aplicável, não importando se de caráter administrativo ou de natureza contratual (CLT), mesmo aquelas ocupantes de cargo em comissão ou exercentes de função de confiança ou, ainda, as contratadas por prazo determinado, inclusive na hipótese prevista no inciso IX do art. 37 da Constituição, ou admitidas a título precário – têm direito público subjetivo à estabilidade provisória, desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco (5) meses após o parto (ADCT, art. 10, II, “b”), e, também, à licença-maternidade de 120 dias (CF, art. 7º, XVIII, c/c o art. 39, § 3º), sendo-lhes preservada, em consequência, nesse período, a integridade do vínculo jurídico que as une à Administração Pública ou ao empregador, sem prejuízo da integral percepção do estipêndio funcional ou da remuneração laboral. Doutrina. Precedentes. Convenção OIT nº 103/1952. - Se sobrevier, no entanto, em referido período, dispensa arbitrária ou sem justa causa de que resulte a extinção do vínculo jurídico- - administrativo ou da relação contratual da gestante (servidora pública ou trabalhadora), assistir-lhe-á o direito a uma indenização correspondente aos valores que receberia até cinco (5) meses após o parto, caso ocorresse tal dispensa. Precedentes.14 (grifos acrescentados)

Também os tribunais superiores já começavam a apresentar divergência sobre a estabilidade da gestante no contrato de trabalho a prazo determinado, seguindo-se à linha de raciocínio do STF, o que acabou contribuindo para a alteração da redação do supramencionado dispositivo, pois o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho se reuniu em setembro de 2012 para rediscutir a redação do item III do Enunciado nº. 244 da Súmula de Jurisprudência, que levando em consideração os atributos da dignidade da pessoa humana, da proteção a maternidade e a infância previsto inclusive em instrumentos internacionais e diante da disparidade entre a jurisprudência dos tribunais superiores, modificou a redação

do item III passou a ser: “A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art.10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado”. Com efeito, apesar dos itens I e II mantiverem-se inalterados, o item III sofreu uma reforma no sentido de que, agora, entende-se que a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art.10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato a termo. O entendimento agora se encontra em consonância com o já pacificado pela Suprema Corte, no sentido de que o art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, não impôs qualquer tipo de restrição à proteção da empregada gestante e hoje a referida súmula encontra-se com a seguinte redação:

#### GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II – A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. (negritamos)

Seguindo-se a esse entendimento estendeu-se a abrangência do contrato de trabalho a prazo determinado também para o empregado acidentado, estabelecendo-o como detentor de garantia de emprego, visto que a lei 8213/91 apenas diz ser o empregado estável, pelo período de 12 meses após a cessação do auxílio doença acidentário. O- TST editou a súmula 378, garantido a constitucionalidade do referido dispositivo e trouxe dois requisitos para sua concessão, quais sejam, afastamento superior a 15 dias e conseqüente percepção de auxílio doença acidentário, excepcionando hipótese em que poderia persistir a estabilidade mesmo que não cumpridos os requisitos da referida súmula, caso após a despedida, ficasse comprovada doença profissional que guarde relação com a execução do contrato de emprego. No entanto, havia uma omissão quanto à

possibilidade ou não de aplicação da referida norma ao contrato de trabalho por prazo determinado e inicialmente entendiam os tribunais, pelo não alcance da estabilidade, justamente porque o contrato de trabalho já nascia com termo final certo e sabido, o que descaracterizaria a despedida arbitrária, além de ser a estabilidade temporária incompatível com essa modalidade de contrato.

Assim a mudança no posicionamento sobre a estabilidade da gestante no contrato de trabalho por prazo determinado, na qual passou-se a conceber que a estabilidade seria uma proteção ao nascituro e não a gestante, que nestes casos é mera detentora material do direito do nascituro, fez acrescentar o item III à sumula 244 do TST através da resolução 185 de 14/09/2012, estendendo a garantia a empregada que vier a engravidar durante o período do tempo de trabalho.

O TST, através da mesma resolução incluiu também o item III da súmula 378, garantindo a estabilidade ao empregado contratado a prazo determinado em caso de acidente de trabalho, sob o fundamento de que a norma constante do art. 118, não fazia distinção entre espécies de trabalho.

Assim, ficou reconhecida a estabilidade provisória tanto para a gestante, quanto para o empregado que vier a sofrer acidente de trabalho.

## **5.2 CONSEQUÊNCIAS DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA ACIDENTÁRIA NOS CONTRATOS DE TRABALHO A PRAZO DETERMINADO**

A estabilidade no contrato de trabalho é prevista no artigo 118 da lei 8213/91. Esse dispositivo garante ao empregado que vier a se acidentar no trabalho, percebendo ou não auxílio doença, o benefício de permanecer neste após se encontrar novamente apto para o labor pelo período de 12 meses. Assim sendo, após recuperar sua aptidão para o trabalho, verá seu emprego garantido ou estável por este período. A consequência lógica dessa situação é aquela pela qual o empregador se verá no encargo de readmitir este trabalhador e continuar sua relação laboral com ele, inclusive se responsabilizando por todas as verbas decorrentes da prestação de serviços por este período.

Haverá duas possibilidades pelas quais será possível ao empregador rescindir o contrato: em caso de cometimento de falta grave por parte do

empregado, que deverá ser averiguada por meio de instalação de inquérito para apuração de falta grave, em que nenhuma indenização será devida ou no caso em que o empregador se propuser a dispensar o empregado lhe indenizando por todo o período a que teria direito à estabilidade.

Mas a pergunta que se faz é se após a decorrência do período da estabilidade o contrato continuaria a ser por prazo determinado ou se transmutaria para contrato a prazo indeterminado. Diante de tal questionamento 2 correntes se seguiram trazendo cada qual as suas conclusões.

A primeira corrente aduz que o contrato a prazo determinado se transmuta para contrato a prazo indeterminado, em homenagem ao princípio da continuidade e em especial aos contratos de experiência ou de prazo certo, uma vez que a própria lei aduz que passados 90 dias no contrato de experiência ou dois anos no contrato por termo, estes se tornam de prazo indeterminado.

No entanto, a posição e corrente majoritária se dá no sentido de não transformação do contrato a prazo determinado em contrato a prazo indeterminado mesmo após a garantia de emprego ou estabilidade provisória, vez que o que a lei 8213/91 aduz é um direito de prorrogação de contrato por uma particularidade ocorrida no curso do contrato e não uma mudança na natureza do trabalho que autoriza a contratação a prazo certo, portanto a rescisão contratual de um contrato a prazo determinado se dará apenas com o pagamento das verbas decorrentes de saldo de salário, férias e terço constitucional, salário família, 13º salário proporcional e liberação de saque do FGTS. Esse é o entendimento pacífico dos tribunais, senão vejamos:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 1514003120095040771 151400-31.2009.5.04.0771  
(TST)

Data de publicação: 10/08/2012

**Ementa:** RECURSO DE REVISTA. **CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**. ACIDENTE DE TRABALHO. EFEITOS. **TRANSMUTAÇÃO** DA NATUREZA CONTRATUAL. PROVIMENTO PARCIAL. Esta Corte tem se posicionado, por meio de diversos julgados, sobre a aplicação da estabilidade prevista no art. 118 da Lei n.º 8.213 /91, quando o acidente de trabalho ocorre durante o cumprimento do **contrato** de trabalho por **prazo determinado**. Dentro de tal contexto, a decisão regional deve ser mantida, pois em consonância com o atual posicionamento desta Corte sobre a matéria. Entretanto, não pode subsistir o -decisum- no que diz respeito à conversão do **contrato** a termo em indeterminado, visto que a prestação de serviço observou o estrito cumprimento do estabelecido contratualmente, tendo o Reclamado efetivado a rescisão nos limites do **contrato** firmado, não se

evidenciando a vontade de elastecer o **prazo** contratual originariamente fixado. O acidente de trabalho não é fato capaz de justificar a **transmutação** contratual, assim como o reconhecimento da estabilidade, cuja observância se restringe ao lapso legalmente previsto. Portanto, deve ser afastado da condenação o provimento de natureza declaratória, por meio do qual foi reconhecida a existência de **contrato** por **prazo** indeterminado. Recurso de Revista conhecido e parcialmente provido.

“RECURSO DE REVISTA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. ACIDENTE DE TRABALHO. GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO. 1 – Há direito à garantia provisória no emprego, na hipótese de contrato por prazo determinado, ante o acidente de trabalho, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/91. 2 – A força normativa da Constituição Federal, que atribui especial destaque às normas de saúde e segurança do trabalhador (art. 7º, XXII e XXVIII), impõe a interpretação sistemática da legislação infraconstitucional que trata da matéria, reconhecendo a compatibilidade entre o contrato por prazo determinado e a garantia provisória no emprego. 3 – O art. 118 da Lei nº 8.213/91 é aplicável, porque o afastamento relacionado ao acidente de trabalho integra a essência sócio-jurídica da relação laboral. 4 – O contrato por prazo determinado não se transforma em contrato por prazo indeterminado, sendo direito do trabalhador somente a garantia provisória no emprego pelo prazo de um ano, contado da data do término do benefício previdenciário. 5 – Recurso de revista a que se nega provimento.” (Processo: RR – 162100-35.2006.5.12.0032 Data de Julgamento: 16/02/2011, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/02/2011)

Ainda há que se falar que em decorrência do acidente de trabalho, ocorre a suspensão do trabalho, pela qual o empregador não irá trabalhar, mas também não irá receber. No entanto, algumas obrigações ainda restarão ao empregador como o depósito do FGTS e a manutenção do plano de saúde e de cestas básicas, caso sejam fornecidos pela empresa durante todo o período de afastamento, a teor da súmula 440 do TST.

## 6 - CONCLUSÃO

A tutela do trabalho por parte do Estado foi conquistada ao longo dos séculos através de duras batalhas e protestos, em especial a partir da revolução industrial, na qual as máquinas passaram a executar o trabalho de vários homens, no decorrer de menor tempo e ainda com mais perfeição. A partir de então, o capital passou a se sobrepor ao trabalho de forma tal que houve a necessidade da intervenção estatal para que direitos e deveres fossem assegurados pelo Estado, com objetivo de colocar fim às tensões e garantir a ordem social.

Hoje, o direito do trabalho ganhou status inclusive constitucional, pois que encontra-se intimamente entrelaçado à dignidade da pessoa humana, em especial no Brasil, pois que vivemos em um estado democrático de direito, que só se concretiza na vida prática dos indivíduos através do trabalho que é o meio apto a ensejar todos os demais direitos assegurados na Carta Magna, entre eles podendo serem destacados, porém não sendo estes mais importantes que outros, os direitos elencados no artigo 6º da CF/88.

Portanto, o trabalho que é o meio de suprir em suas necessidades a pessoa humana, ficou encarregado pela Constituição de ser a fonte que viria a efetivar todos os demais direitos e garantias individuais e sociais, inclusive sendo este entendimento corroborado pelo inciso IV, art.1º, posto que é fundamento da República federativa do Brasil; “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, pelo art. 3º, I no qual é objetivo da República federativa do Brasil: “construir uma sociedade livre, justa e solidária” e no inciso III do mesmo artigo: “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais. É também o trabalho o meio primário de efetivar os direitos e garantias individuais e sociais.

Sendo tão importante a função social do trabalho, inclusive elevando a condição humana à dignidade, certo que o legislador não poderia deixar de considerar a necessidade de estabelecer regras próprias para que houvesse a efetiva proteção do indivíduo enquanto detentor de direitos frente ao Estado e à organização para a qual prestaria seus serviços. Estes direitos foram editados inclusive em sede constitucional, no qual os arts. 7º a 11 da Carta Magna traça as

bases regulamentares da prestação dos trabalhos, inclusive mais uma vez reafirmando o caráter social e garantista do trabalho.

Assim sendo, ao longo do tempo, a tutela do trabalho a cada vez mais se efetiva, trazendo mais direitos e garantias ao trabalhador e buscando protegê-lo do infortúnio, que viria a ser a situação de desemprego que o colocaria em situação desconfortável em relação aos seus pares, inclusive ameaçando sua dignidade e seu bem estar físico, emocional, psicológico e moral.

Entre as várias tutelas, encontramos a garantia de emprego em determinadas situações, nas quais o empregador se vê impossibilitado de recusar-se a receber a prestação pessoal do trabalho do empregado e é compelido a lhe garantir o emprego.

Tal garantia encontra-se em primeiro momento direcionada à gestante que tem garantido seu emprego, desde a concepção da gravidez até o 5º mês após o parto, conforme disposto no art. 10 II, "B" do ADCT. No entanto, esta, era aplicada apenas para aquela empregada contratada por prazo de trabalho indeterminado, para que não viesse a sofrer despedida arbitrária.

Também foi garantida a estabilidade para o empregado que ao sofrer acidente de trabalho ficasse impedido de prosseguir com seu trabalho vindo a ficar afastado e com a percepção de auxílio doença acidentária. Tal estabilidade encontra-se prevista no art. 118 da lei 8213/91, in verbis: "o segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida por doze meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio acidente", então diante dos questionamentos da possibilidade ou não de sua constitucionalidade, o TST editou a súmula 378, garantido a constitucionalidade do referido dispositivo e trouxe dois requisitos para sua concessão, quais sejam, afastamento superior a 15 dias e conseqüente percepção de auxílio doença acidentário, excepcionando hipótese em que poderia persistir a estabilidade mesmo que não cumpridos os requisitos da referida súmula, caso após a despedida, ficasse comprovada doença profissional que guarde relação com a execução do contrato de emprego.

No entanto, havia uma omissão quanto à possibilidade ou não de aplicação da referida norma ao contrato de trabalho por prazo determinado e inicialmente entendiam os tribunais, pelo não alcance da estabilidade, justamente

porque o contrato de trabalho já nascia com termo final certo e sabido, o que descaracterizaria a despedida arbitrária, além de ser a estabilidade temporária incompatível com essa modalidade de contrato.

Porém, uma mudança no posicionamento sobre a estabilidade da gestante no contrato de trabalho por prazo determinado, na qual passou-se a conceber que a estabilidade seria uma proteção ao nascituro e não a gestante, que nestes casos é mera detentora material do direito do nascituro, fez alterar o item III à sumula 244 do TST através da resolução 185 de 14/09/2012, estendendo a garantia a empregada que vier a engravidar durante o período do tempo de trabalho.

O TST, através da mesma resolução incluiu também o item III da súmula 378, garantindo a estabilidade ao empregado contratado a prazo determinado em caso de acidente de trabalho, sob o fundamento de que a norma constante do art. 118, não fazia distinção entre espécies de trabalho.

Assim, ficou reconhecida a estabilidade provisória tanto para a gestante, quanto para o empregado que vier a sofrer acidente de trabalho.

Embora como já citado haja uma legítima pretensão do Estado ao conceber tamanha proteção ao trabalho, uma vez que ele é estrutura da sociedade e base para assegurar direitos fundamentais e sociais e até mesmo a dignidade da pessoa humana, é preciso atentar para o fato de que todos os direitos encontram seus limites quando esbarram na esfera dos direitos de outrem e que o verdadeiro garantidor do bem estar social é o Estado, embora o capital privado na forma do empregador, às vezes possa colaborar com esse propósito. O que é inconcebível é que o Estado Soberano se disponha de suas obrigações como pessoa humana e as transfira ao particular, gerando assim um ônus exorbitante não querido e não assumido pelo empregador.

Assim sendo, há que se lembrar que a estabilidade provisória não pode decorrer de uma mera condição pessoal do trabalhador, como o estado de gravidez ou o acidente de trabalho. Neste último caso, porque já existe um instituto próprio capaz de tratar a questão, qual seja o dano moral e o dano material, consubstanciando-se a estabilidade em uma verdadeira dupla punição ao empregador, que se vê obrigado a manter o empregado acidentado, ainda que não necessite mais da prestação dos serviços, havendo então um bis in idem punitivo ao empregador, o que é vedado pelo ordenamento jurídico. Ademais, a fundamentação

da inclusão do empregado contratado a prazo certo é frágil para sustentar o posicionamento, vez que embora o artigo 118 não faça menção a espécie de trabalho, a estabilidade é incompatível com o instituto ao qual passou a ser aplicada, justamente pelo motivo de que não há que se falar em despedida arbitrária, vez que ao início do contrato o empregador já sabe o seu termo, sendo assim, durante o auxílio doença acidentário haveria apenas uma paralisação dos trabalhos e ao retornar a atividade, a única garantia que poderia se basear na proteção contra a despedida arbitrária seria aquela pela qual o empregado teria direito a cumprir após o retorno ao trabalho o seu contrato integralmente, e, ainda assim, se o empregador continuasse a necessitar de seus trabalhos.

O sistema adotado pela nossa Carta Magna de 1988 é um sistema garantista, visto que nela são listados vários direitos da pessoa humana que serão assegurados pelo Estado, inclusive com a inserção da dignidade da pessoa humana e dois valores sociais do trabalho e da livre iniciativa logo entre os objetivos da República federativa do Brasil listados no art.1º da Nossa Constituição, assim, temos que nosso Estado soberano, ao mesmo tempo em que nos assegura o direito de propriedade e livre exercício profissional, nos fazendo um país capitalista, condiciona estes direitos a se elevarem a condição de direitos que se prestem a assegurar outros direitos, quais sejam, o de vida digna e direitos sociais de educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção a maternidade e a infância e assistência aos desamparados, todos estes direitos sociais listados no artigo 6º da CF/88. Assim podemos notar que se forma um sistema pelo qual todas as garantias sociais giram em torno do trabalho que não pode parar, para que todos os direitos sejam assegurados.

Através do trabalho são gerados vários impostos aos quais a empresa deve pagar aos cofres públicos para que estes possam serem dirigidos ao atendimento das várias necessidades da sociedade. Entre toda esta carga tributária, encontram-se as contribuições previdenciárias previstas na lei 8212/91.

As contribuições previdenciárias se servem à previdência social para que esta faça uma captação dos recursos e os distribua em benefícios que serão repassados àquela parcela da sociedade que filiada não se encontre mais definitiva ou temporariamente em condições de contratar. Mas este não é o único objetivo da

previdência social, visto que embora esta conceda vários benefícios pecuniários como descritos na lei 8213, quais sejam, aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria especial, auxílio doença, salário família e salário maternidade, além de auxílio reclusão e pensão por morte aos dependentes, também possui serviços aos seus filiados e dependentes de serviço social e reabilitação profissional, tudo conforme artigo 18 da referida lei.

Diante desse panorama, parece-nos de bom alvitre acreditar, em que pese as decisões e as razões dos ilustres Ministros do TST, quando da decisão da aplicabilidade da estabilidade acidentária no contrato de trabalho a prazo determinado que este é um ônus que não deveria ser imposto aos empregadores, visto ser tal modalidade de contrato de trabalho aplicável somente em situações específicas nas quais as condições peculiares da contratação é que permitem ao empregador estabelecê-lo, aduzindo-se assim que se descumprida qualquer regra para a caracterização da provisoriedade e natureza transitória, tal contrato será considerado como de prazo indeterminado gerando assim todos os seus efeitos que favorecem ao empregado.

Diante disso, o que se observa é que não se trata a contratação do contrato de trabalho a prazo determinado de uma escolha a ser feita pelo empregador, mas de uma imposição da lei, vez que só poderá ocorrer esta modalidade de contrato se pertencer a algum dos grupos de situações estabelecidas por força de lei.

No entanto, o empregador que tem diante de si uma situação que autorize o contrato a prazo determinado, pode contratar a prazo indeterminado para este mesmo trabalho, embora o contrário não possa ocorrer. Assim necessário que se pese na hora da contratação os prós e os contras de um e outro tipo de contratação para que se afigure ao final qual a melhor vantagem para a empresa.

Analisando a situação, possível perceber que a melhor opção para a empresa é o contrato a prazo determinado, visto que se o sinistro (acidente com afastamento) não ocorrer, o contrato transcorrerá normalmente e ao final não serão devidas as verbas rescisórias de multa de 40% sobre o FGTS e aviso prévio. Da mesma forma, não serão devidas também tais verbas ainda que ocorrido um acidentevisto que o TST já se posicionou no sentido de que a estabilidade provisória não tem o condão de transmutar o contrato de trabalho a prazo determinado em

contrato a prazo indeterminado. Assim, em caso de acidente de trabalho, se mostra indiferente de acordo com a aplicação da estabilidade acidentária que o contrato de trabalho seja a prazo determinado ou indeterminado, visto que em ambos os casos o empregador será onerado na obrigação de manter o empregado pelo período de, no mínimo 12 meses.

A diferença que pode se notar desta análise é que o empregador que contratar a prazo indeterminado ficará com uma oneração maior do que aquele que contratar a prazo determinado visto que ao final do contrato a multa de 40% sobre o FGTS que terá que pagar ao empregado quando da rescisão do contrato incidirá também sobre os doze meses da estabilidade. Ademais, importante se atentar também para o fato de que se o empregado quiser rescindir o contrato antes do tempo, este deverá indenizar o empregador dos prejuízos daí advindos, não cabendo essa obrigação, mas tão somente o aviso prévio no contrato a prazo indeterminado, portanto, diante das questões observadas possível perceber que o contrato a prazo determinado é infinitamente mais vantajoso ao empregador.

Embora essa forma de contratar seja mais vantajosa ao empregador, podemos concebê-la também como um benefício dado a este que não possui razões ou condições para manter trabalhadores de forma contínua em trabalho. Assim, não podemos concordar com a posição adotada pelos ilustres ministros do TST, uma vez que quando da contratação é necessário que se pague o FGTS e o INSS do trabalhador como formas de garantir-lhe a vida digna enquanto não possa se reinserir no mercado de trabalho.

Oras! Acidentes de trabalho ou na execução do trabalho são situações sinistras que não são esperadas, nem mesmo queridas por nenhum empregador e diante dessas ocorrências desde que o trabalhador comprove não ter agido com dolo, caso este que não está em discussão, vez que situações essas seriam de discussão penal e não trabalhista, mas também desde que possa comprovar que não agiu com culpa, pois que tenha orientado seus funcionários, distribuído os EPI's necessários e fiscalizado a utilização destes, mas ainda este acidente haja ocorrido, a responsabilidade de manter a este trabalhador e dar a ele condições de se reinserir na sociedade deveria ser dos órgãos previdenciários, através dos benefícios do auxílio doença e da reabilitação profissional, restando ao empregador tão somente indenizar o empregado ou readimiti-lo somente pelo tempo restante no

qual o contrato veio a ser suspenso, seguindo-se esta resolução no mínimo para contratos a termo, perante os quais a natureza do trabalho ou mesmo a transitoriedade sejam suas justificativas.

No entanto, tratamento divergente deve ser dado ao contrato de experiência, quando neste vem a sofrer acidente de trabalho o empregado, se o empregador após a recuperação da capacidade laboral continuar a exercer atividade no mesmo ramo daquela na qual o empregado se acidentou, deve haver a obrigatoriedade de que seja readmitido e lhe garantida a estabilidade provisória, pois que a natureza deste tipo de contrato é verificar a aptidão para que então seja estabelecido um contrato com prazo mais duradouro e assim, fica justificada a existência da estabilidade neste tipo de contrato de trabalho. No entanto, em havendo a recuperação da capacidade para o trabalho, se a empresa não continua atuar naquele ramo ou mantém atividade incompatível com aquela pela qual o empregado se acidentou, não há que se falar em estabilidade, mas sim em reabilitação pelo INSS e pagamento de indenização substitutiva pelo tempo restante do contrato.

Quanto ao questionamento sobre a fraude no âmbito do acidente de trabalho, ante todos os temas abordados e ante a justificativa da garantia da estabilidade, sobre ser uma garantia de reinserção do acidentado no trabalho em meio de impedir a dispensa arbitrária, aduzimos que diante de uma fraude comprovada, na qual o empregado venha a forjar um acidente a solução para o caso se dê no sentido de que seja dispensado imediatamente por má-fé, vez que constitui-se este em um ato de improbidade, nos termos do art. 482, "a" da CLT, devendo o empregado ser dispensado imediatamente sem qualquer direito a indenização ou mesmo ao amparo da previdência social.

Como é sabido por todos os direitos é uma ciência construída no dia a dia influenciada inclusive pelos fatos cotidianos que na verdade são suas fontes materiais. Assim sendo, nenhum posicionamento pode ser tido como o correto mas tão simplesmente considerado dentro de uma determinada especificidade, visto que é necessário que as normas jurídicas e sociais se adaptem a realidade da sociedade e às suas necessidades. Como já dito inicialmente, o objetivo deste trabalho não é esgotar a presente discussão, mas somente expor um ponto de vista que diverge daquele pacificado por nossos tribunais, pois que consideramos que a estabilidade

no contrato a prazo determinado é sim incompatível com a sua natureza e as garantias jurídicas advindas destas modalidades de contrato deveriam ser garantidas pelo Estado quando não houvesse dolo ou culpa do empregador, na pessoa jurídica de direito público do INSS, que tem benefícios próprios para tal, como o auxílio doença, auxílio acidente, salário maternidade, aposentadoria por invalidez e reabilitação profissional.

## 7 - REFERÊNCIAS

MARTINS, SergioPinto. Direito do trabalho. 30º Ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho/ 2º Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho . 10º Ed.- São Paulo: LTr,2011.

MALTA, ChristovãoPiragibe Tostes. Prática do processo trabalhista. 31º Ed. Ver. E atual. – São Paulo: LTs, 2002.

HIRONAKA, Giselda Maria Fernandes Novaes; TARTUCE, Flávio. Direito contratual: temas atuais, - São Paulo: Método, 2007.

Lei 8213/91. 'Lei do planos de benefícios da previdência social, Brasília, 24 de julho de 1921. *In* :Vademecun saraiva.21º Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, Brasília: 05 de outubro de 1988. *In*: VadeMecum. 21º Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

Resolução 185 do TST, de 14 de setembro de 2012. Disponível Disponível em :<http://aplicacao.tst.ius.br/dspace/handle/1939/26556>

Lei 5452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das leis do trabalho. *In*:VadeMecum. 21º Ed.São Paulo: Brasília, 2016.

*Súmula nº 244 do TST (Tribunal Superior do Trabalho). Gestante. Estabilidade Provisória (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012);*

*Súmula nº 378 do TST. Estabilidade Provisória - Acidente do Trabalho - art. 118 da Lei nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012;*

*Súmula nº 339 do TST (Tribunal Superior do Trabalho). CIPA -Suplente - Garantia de Emprego. CF/1988 (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 25 e 329 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005;*

*Súmulanº 369 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) Dirigente Sindical - Estabilidade Provisória (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012);*

*Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT) 2015 – Editora Saraiva;*

*Direitos e Obrigações dos Trabalhadores e Empregadores em formato de Perguntas e Respostas Coletânea de Conhecimento do Direito Trabalhista- Editora Portal Tributário;*

*Modelos de Contratos e Documentos Trabalhistas – Editora Portal Tributário.*

Disponível em: <http://www.regrastrabalhistas.com.br/doutrina/atualizacao-acidente-do-trabalho/2088-contrato-por-prazo-determinado-e-estabilidade-acidentaria#ixzz4GCrmYtMr>

Disponível em <http://www.hernandezferreira.com.br/artigo/37/os-contratos-por-prazo-determinado-e-a-estabilidade-provisoria>

Disponível em <http://www.professortrabalhista.adv.br/Estabilidade6.html>

Disponível em <http://www.trabalhismoemdebate.com.br/2011/04/acidente-de-trabalho-e-o-contrato-de-experiencia/>

Disponível em <http://escola.mpu.mp.br/dicionario/tiki-index.php?page=Garantismo>

Disponível em <http://www.tst.jus.br/>

Gomes Orlando e GottschalkElson. Curso de direito do trabalho. Ed. Forense.18º Ed.2008.