



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC  
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA – FADI  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ADRIANA TAVARES DA SILVA ALMADA**

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO ACIDENTADO CONTRATADO  
POR PRAZO DETERMINADO**

**BARBACENA  
2013**

## ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMREGADO ACIDENTADO CONTRATADO POR PRAZO DETERMINADO

Adriana Tavares da Silva Almada\*  
Nelton José Araujo Ferreira\*\*

### Resumo

O contrato de trabalho a termo limita o direito dos empregados referente à ocorrência de acidente de trabalho no curso do contrato. O estudo efetuado no decorrer da pesquisa literária demonstrou a evolução do direito do trabalho em benefício do trabalhador que sofreu acidente de trabalho ou a ele equiparado, dando aos empregados a estabilidade provisória e a garantia de emprego por um período de 12 meses após o término do auxílio-doença acidentário. Foi realizada uma pesquisa literária através de Leis, doutrinas e súmulas. A classe trabalhadora conquistou de forma memorável o direito à estabilidade provisória nos contratos de trabalho por prazo determinado após a nova redação da Súmula 378, III do TST, onde estabelece a estabilidade provisória e a garantia de emprego para os trabalhadores que sofrerem acidente de trabalho e receberem auxílio-doença acidentário.

**Palavras-chaves:** Direito do trabalho. Contrato a termo. Acidente de trabalho. Estabilidade provisória.

---

\* Acadêmica do 10º período do Curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC/Barbacena – MG- E-mail: adrianatsalmada@gamil.com

\*\* Professor Orientador. Especialista em Legislações e Organizações. Faculdades Integradas de Jacarepaguá. Professor de Direito do Trabalho e Processo do trabalho do Curso de Direito da UNIPAC/Barbacena. E-mail: neltonjaraujo@gamil.com

## **1 Introdução**

O contrato de trabalho é um termo celebrado entre o empregador e o empregado, sendo que o empregador é o gestor e o empregado é o subordinado responsável pela execução das atividades laborativas, o empregado recebe uma contraprestação referente seu labor e seu comparecimento no trabalho terá que ser assíduo e contínuo.

Temos como parâmetro os princípios constitucionais e os princípios do direito do trabalho, que deverão ser observados e cumpridos pois eles são a base e a certeza de que se está cumprindo todas as formalidade devidas.

Já a estabilidade ou garantias no emprego acontece quando o empregador não poderá demitir o funcionário sem justa causa, observando as regras estabelecidas em Lei, dentro da estabilidade definitiva. Há também a estabilidade provisória que deverá ser observada os ditames da Lei, sendo inúmeras as possibilidades desta estabilidade, que no decorrer do trabalho iremos analisar os pontos relevantes.

A doutrina e à jurisprudência tem seu posicionamento relevante no cotidiano da justiça do trabalho, como em outros ramos do direito, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), as Orientações Jurisprudenciais (OJ), as Súmulas, são todas importantes para dar o embasamento junto com a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 (CLT), que foi uma grande conquista para todos os trabalhadores.

## **2 Contrato de trabalho por prazo indeterminado**

Antes de adentrar na discussão específica, necessário se torna a abordagem de questões que serão imprescindíveis para um melhor entendimento da matéria, passando pela regra e espécies dos contratos de trabalho.

A estrutura jus laboral estabelece como regra o contrato por prazo indeterminado, em que, por vontade das partes não determina a sua duração o seu término, mas sem impeditivo intransponível para que os contratantes rescindam o ajuste a qualquer tempo, salvo eventual estabilidade. Sendo assim, para que ocorra a extinção do contrato, como regra, é necessária uma notificação a outra parte empregado/empregador.

O ordinário, então, é que os contratos sejam pactuados por prazo indeterminado, obedecendo ao princípio da continuidade da relação de emprego.

## **2.1 Contratos de trabalho por prazo determinado**

Está resguardado na Lei 9.601/1998, o qual surgiu como exceção o contrato celebrado com tempo certo e determinado, isto é, o empregado começa a trabalhar sabendo a data da extinção do contrato.

Tem o contrato o prazo máximo de duração de dois (02) anos, ou 90 dias para os contratos de experiência, podendo ser renovado apenas uma única vez, dentro deste prazo, caso seja renovado mais de uma vez será considerado contrato de trabalho por prazo indeterminado, conforme art. 451 da CLT. “Art. 451- O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.”

Os contratos por prazo determinado só poderão ser celebrados nos casos permitidos em Lei, observando o princípio da continuidade da relação de emprego.

De uma forma simplificada aduz o art.443, das CLT, que na constância do contrato de trabalho por prazo determinado as partes ajustam entre se, antecipadamente, o início e o término do contrato.

Art. 443 - 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 de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de 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.

Um dos grandes exemplos que temos no nosso cotidiano são o Contrato de Experiência, que tem o prazo máximo de sua validade até 90 dias, durante este período, o empregador e o empregado, analisarão as circunstâncias laborais, se são favoráveis ou não às duas partes.

Nas palavras de Saraiva (2011, p.131):

O empregador irá verificar se o empregado cumpre corretamente a jornada de trabalho, se atende as determinações emanadas, se realiza o serviço com zelo e dedicação, se o relacionamento com os demais empregados é adequado etc. Já o empregado, durante o pacto experimental, observará se o empregador lhe trata com urbanidade, se cumpre em dia com as obrigações, as condições oferecidas etc.

A Lei 6.019/1974 trata do contrato de trabalho temporário nas empresas urbanas, muito utilizado este tipo de contrato no período de férias e final de ano, para que se possa atender o aumento da demanda de clientes.

Encontra-se na Lei 2.959/1956<sup>1</sup> a regulamentação para os contratos de trabalho para execução de obra certa em que obedece a todos os ditames da CLT sobre os contratos a termo. Refere-se ao contrato por prazo determinado para execução de obra certa nos termos da CLT.

### 3 Princípios

Os Princípios são à base do Direito, eles norteiam, dão a direção, a orientação que precisamos para nos embasar diante de um caso concreto. Eles suprem as lacunas e omissões da Lei, exercendo funções informativa, normativa e interpretativa.

Antes de uma discussão específica sobre garantia de emprego ou estabilidade em contratos por prazo determinado, é imprescindível uma passagem, ainda que de forma superficial, sobre os princípios norteadores do direito do trabalho, que estruturam todo o arcabouço dessa ciência jurídica.

Segundo Saraiva (2011) os princípios mais relevantes referente ao Direito do Trabalho são: Princípio da Proteção (*in dubio pro operário*; da aplicação da norma mais benéfica e da condição mais benéfica.); Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos; Princípio da Continuidade da Relação de Emprego; Princípio da Primazia da Realidade; Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva; Princípio da Intangibilidade Salarial.

O princípio da proteção é muito importante para a classe trabalhadora, onde versa a proteção da parte mais frágil da relação de emprego. Ele veio para impedir a exploração do empregador sobre o trabalho do empregado, possibilitando a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, e permitindo o bem-estar dos obreiros.

---

<sup>1</sup><http://www.jusbrasil.com.br/topicos/12133963/artigo-1-da-lei-n-2959-de-17-de-novembro-de-1956>

Ele subdivide-se em: Princípio *in dúbio pro operário*: em caso de dúvida durante a interpretação de duas ou mais regras trabalhistas, optam-se pela mais favorável ao empregado. Já o princípio da aplicação da norma mais benéfica determina que a norma mais favorável na elaboração, na hierarquização e na interpretação da regras jurídicas. Prevalecendo sempre a norma mais favorável ao empregado. Temos como exemplo o Acordo Coletivo que se sobrepõe à Convenção Coletiva, mas se a Convenção for mais benéfica, aplicará a norma da Convenção, por ser mais benéfica ao trabalhador. Entretanto, o princípio da condição mais benéfica determina que sejam obedecidas aplicado as regras e condições mais benéficas nos contratos já firmados ou no regulamento da empresa, mesmo que tenha nova norma jurídica sobre a matéria. A norma será aplicada apenas nos novos contratos de trabalho, firmados após a sua edição.

O princípio da Irrenunciabilidade de direitos determina que os direitos conquistados pelos trabalhadores sejam irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis, qualquer ato neste sentido é nulo de pleno direito, isto é, não terão validade.

Refere-se o princípio da continuidade da relação de emprego a presunção de que os contratos de trabalho sejam pactuados por prazo indeterminado, passando o trabalhador a participar do quadro de funcionários permanentes da empresa. Somente nos casos previstos em Lei é que se admite o contrato a termo, ou seja, por prazo determinado. Tem por pressuposto que o empregado não quer se desligar da sua fonte provedora de recursos financeiros para sua subsistência e de sua família. Este princípio toma contornos ainda mais relevantes quando se passam a enfrentar questões de garantias de emprego e estabilidades que, naturalmente, podem ocorrer no curso de contratos firmados por prazo determinado.

Ressalta o princípio da primazia da realidade que a realidade real dos fatos isto é, o que realmente está acontecendo prevalecerá sobre a realidade formal. Esse princípio é muito utilizado no âmbito trabalhista para impedir que o empregador efetue procedimentos fraudulentos tanto no que se referi ao vínculo empregatício como também ao que se referem aos direitos devidos aos trabalhadores.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva destaca que não será possível alterar as cláusulas do contrato de trabalho de forma que possa prejudicar lesionar os direitos do trabalhador. A alteração contratual só é possível de forma bilateral respeitando as garantias do empregado. Caso não sejam respeitadas as

garantias do obreiro, as cláusulas tornarão nulas. As alterações feitas em benefício do empregado são permitidas. A doutrina permite que o empregador faça pequenas modificações no contrato de trabalho de forma unilateral devido o exercício de gestão da empresa, desde que não cause prejuízos ao empregado.

O princípio da intangibilidade salarial veio para proteger o salário do trabalhador, não podendo o empregador diminuir, reter, atrasar, sonegar ou efetuar descontos indevidos nos salários de seus funcionários. Ele também determina a impenhorabilidade salarial por ser de natureza alimentar. Em casos excepcionais, na preservação do emprego, poderá haver redução temporária dos salários desde que haja aprovação de acordo ou convenção coletiva de trabalho, neste caso observa-se o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego. Esta modificação tem amparo no Art. 7º, VI da Constituição Federal de 1988 (CF/88).

#### **4 Estabilidade ou garantias de emprego**

Estabilidade é a forma de proteção ao direito do trabalhador de permanecer no emprego, ficando o empregador proibido, impedido de demiti-lo definitivamente ou temporariamente sem justa causa.

Cavalcante (2013, p.812) “Para Mauricio Godinho Delgado, a estabilidade é de caráter permanente, enquanto que a garantia relaciona-se com as hipóteses de estabilidade transitória ou temporária. A diferença estaria nos limites da duração de direito ao emprego.”

A estabilidade de fato era materializada na CLT, também chamada de estabilidade decenal, que após o sistema do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) universalizado pela CF/88 não mais teve espaço.

O FGTS passou a ser obrigatório a todos os trabalhadores. Há também, a estabilidade do art. 19 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da CF/88 que se refere aos servidores públicos.

Já a estabilidade provisória tem inúmeras hipóteses previstas pela CF/88 e em diversas normas infraconstitucionais. Cabe salientar que eventual pleito de reintegração no emprego de obreiro estável somente será atendido se concedido judicialmente dentro do período de estabilidade.

As hipóteses previstas de estabilidades provisórias são Dirigente Sindical, Empregados Eleitos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

(CIPA), Gestantes, Empregados Membros do Conselho Curador do FGTS, Empregados Membros do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), Empregados Eleitos Diretores de Sociedades Cooperativas, Empregados Eleitos Membros de Comissão de Conciliação Prévia (CCP) e os Empregados Acidentados.

Nos contratos a termo, cuja vigência é ajustada por termo certo, os empregados, como regra, não detinham garantia de emprego. Era, assim, assegurada apenas aos empregados contratados por prazo indeterminado.

A garantia do acidentado é extraída do art. 118 da Lei 8.213/91 “O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário. Independentemente de percepção de auxílio acidente”.

Para que haja a estabilidade do acidentado é necessário o reconhecimento da doença profissional do trabalho ou do acidente de trabalho pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e que o afastamento do serviço seja superior a 15 dias, quando o obreiro passa a receber auxílio-doença acidentário. A estabilidade é adquirida do retorno do empregado ao trabalho após o gozo do auxílio-doença acidentário.

É importante mencionar que o acidente de trabalho não é somente o típico, ocorrido dentro da empresa, mas também as moléstias profissionais do trabalho, decorrente da atividade laborativa e aos acidentes equiparados ao do trabalho como ,por exemplo, um acidente decorrente no trajeto da casa do empregado até a empresa e vice-versa, conforme arts. 20 e 21 da Lei 8.213/91, e outros eventos equiparados conforme comando da mesma norma.

A Súmula 378 do TST, em sua atual redação, acresceu o inciso III reconhecendo a estabilidade provisória do empregado acidentado nas hipóteses de contrato por prazo determinado, veja:

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01/10/1997).

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (1ª parte – ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20/06/2001).

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego, decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

O Direito do Trabalho está evoluindo rapidamente e a jurisprudência tem ampliado cada vez mais os direitos dos trabalhadores, principalmente em se tratando dos contratos de trabalho por prazo determinado, sendo assim o empregado contratado por prazo determinado tem estabilidade provisória caso venha sofrer acidente de trabalho.

Com esse entendimento, o contrato por prazo determinado sofreu, de certo modo, um abrandamento em seus preceitos mais elementares, especificamente o da determinação de prazo para encerramento. Não há distinção em relação ao fundamento do contrato por prazo determinado, que pode ser qualquer item relacionado o art. 443, § 2º da CLT.

Como já mencionado, o avanço da jurisprudência vem amparando cada vez mais os trabalhadores. A nova redação da Súmula 244 do TST, que se refere à estabilidade provisória da gestante é um exemplo destas mudanças, determinando a estabilidade provisória nos contratos a termo.

Sumula 244 do TST (2012):

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.

A CLT sofreu recente alteração como a inclusão do art. 391-A que garante à mulher já pré-avisada da dispensa, com concepção dentro do período de aviso, estabilidade provisória, não podendo ser dispensada sem justa causa, neste caso, a estabilidade será da concepção até 05 meses após o parto. É um avanço muito bom para a classe trabalhadora, entretanto, traz certa insegurança para os empregadores, tendo eles que reintegrar a funcionária ou pagar-lhe indenização equivalente ao período correspondente à estabilidade provisória.

A comunidade jurídica estabeleceu garantias individuais e sociais mitigando a clássica concepção do contrato por prazo determinado, em defesa da manutenção do contrato face à eventos ocorridos em seu curso.

Sem dúvida alguma, quando se trata do acidentado, a questão está muito mais voltada ao compromisso social de manutenção do vínculo daquele que se lesionou em benefício do empregador, que, por reiteradas vezes, falta com o dever objetivo de cuidado ou pratica atividades que já trazem em sua essência um risco acentuado.

Para muitos, esse novo entendimento, consubstanciado no item III da Súmula 378 do TST, que também encontrou adesão para a gestante, está nos exatos termos da estrutura principiológica *jus laboral*, para outros a questão passa por uma análise mais abrangente, capaz de afetar o próprio contrato de trabalho por prazo determinado e, de algum modo, levar ao afastamento de tal modalidade contratual.

Caso ocorra o afastamento desta modalidade contratual para os trabalhadores será uma oportunidade a mais, pois estará em vigência o contrato de trabalho por prazo indeterminado, tendo alcançado o objetivo maior, que é a manutenção do contrato de trabalho por prazo indeterminado – princípio da continuidade.

Os benefícios elencados na nova redação da sumula 378 do TST trouxe uma necessidade de análise reflexiva para os empregadores sobre os efetivos efeitos do contrato por prazo determinado.

## **5 Considerações Finais**

O contrato de trabalho por prazo determinado ainda é muito usado no cotidiano devido às necessidades laborais e o crescimento do mercado econômico, mesmo sendo transitórias as suas necessidades.

Para o trabalhador só trouxe benefícios a nova redação da súmula 378 em seu inciso III do TST, pois diante de situações em que haveria o término do contrato de trabalho, mesmo após ter ocorrido o acidente de trabalho, agora está amparado, protegido pela estabilidade provisória do acidentado.

Por outro lado, a classe empregadora está arcando com as consequências da ocorrência de acidente de trabalho durante o contrato a termo que, por muitas vezes, causadas por falta de equipamentos de segurança ou falta de orientações adequadas e supervisionadas aos seus funcionários.

É um assunto novo, o qual, só o tempo poderá nortear novas conquistas para a classe trabalhadora. E os empresários se adequarem ao novo mercado de trabalho, mas, indubitavelmente, se adéqua ao princípio protecionista, norteador das relações empregatícias.

### Abstract

The employment fixed-term contract limits the right of the employees about the occurrence of accident at work while the contract is valid. The study made about this subject showed an evolution of employment law to the employee who suffered an accident at work or his equivalent, giving to the employees the temporary stability and the guarantee of having a job for 12 months after the end of the accident leave. A research elaborated through Laws, doctrines and summulas was carried out and the assignment. The working class won on memorable way the right of temporary stability on the employment contracts for a determined period of time after the new text of the Summula 378, III of the TST, which establishes a temporary stability and the guarantee of a job to the employees who suffered accident at work and received the accident leave.

**KeyWords:** Employment Law. Fixed-term contract. Accident at work. Temporary stability.

### Referências

BRASIL. Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho *In*:\_\_\_\_\_. **VadeMecum**. 12.ed São Paulo: Saraiva, 2013. p.4-85. p.144-241.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Justiça. **LEI 2959/56**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/12133963/artigo-1-da-lei-n-2959-de-17-de-novembro-de-1956>>. Acesso em: 13 out. 2013.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.019/1974, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. *In*:\_\_\_\_\_. **VadeMecum**. 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p.617-618.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988.  
*In:\_\_\_\_\_*. **VadeMecum**.12.ed São Paulo: Saraiva, 2013. p.4-85.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre previdência social  
*In:\_\_\_\_\_*. **VadeMecum**, 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p.807-828.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. *In:\_\_\_\_\_*. **VadeMecum**. 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p.958-959.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal.Gestante. Estabilidade Provisória. 244, nº185, Res. do TST, 14 de setembro de 2012.*In:\_\_\_\_\_*. **VadeMecum**. 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 1210.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal.Estabilidade provisória. Acidente de Trabalho. Art. 118 da Lei nº 8.213/1991. 378, Res. do TST, nº 185, 14 de setembro de 2012.  
*In:\_\_\_\_\_*. **VadeMecum**. 12.ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 1217-1218.

DELGADO ,Maurício Godinho . **Curso de direito do trabalho** .12 ed. São Paulo : Ltr . 2013.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. **Direito do trabalho**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**: Versão universitária. 4. ed. São Paulo: Método, 2011.