

As justificativas para o estabelecimento da garantia no emprego do trabalhador que sofreu acidente de trabalho nos contratos por prazo determinado

Carolina de Souza Teixeira - carol_souza_teixeira@hotmail.com
Maria Inês Assis Romanholo - mariainesromanholo@yahoo.com.br

Curso de Direito
Fundação Presidente Antônio Carlos de Ubá
Novembro/2014

Resumo

As relações de trabalho, regra geral, são regidas por contratos por prazo indeterminado, observando o princípio da continuidade da relação de emprego. Entretanto, de forma excepcional, os contratos podem ser estabelecidos por prazo determinado. O instituto da garantia no emprego atinge, na maioria dos casos, os contratos por prazo indeterminado, não afetando, em regra, a duração do pacto a termo devido ao período de suspensão do contrato, pois da celebração do mesmo as partes já estão cientes da data final. A súmula 378, item III, do Tribunal Superior do Trabalho, veio modificar a interpretação acerca deste assunto, estabelecendo a garantia provisória no emprego no caso de acidente de trabalho nos contratos por prazo determinado. Tendo em vista que o Tribunal Superior do Trabalho pacificou o conflito a respeito da possibilidade de se prorrogar o contrato a termo devido a um acidente de trabalho, o objetivo deste artigo é apresentar os motivos que levaram o judiciário a permitir que um contrato com prazo para terminar seja estendido devido a um evento inesperado. O paralelo entre a estrutura de um contrato por prazo determinado, o rol de situações que caracterizam o acidente de trabalho, a súmula do TST e os julgados a respeito do tema, nos possibilitam extrair os motivos que levaram a estabelecer esta garantia, tais como a responsabilidade do empregador pelos riscos da atividade econômica, o princípio da proteção e da boa-fé objetiva, não existir na legislação proibição desta garantia, buscando efetivar as normas de proteção ao trabalhador presentes na Constituição da República.

Palavras-Chave: Contratos a Termo. Acidente de Trabalho. Estabilidade. Súmula 378, III, TST.

Abstract:

Labor relations generally are governed by contracts for an indefinite period, observing the principle of continuity of employment. However, exceptionally, contracts may be established for a specified period. The Institute of Warranty affects employment, in most cases, contracts for undetermined term, affecting not, as a rule, the duration of the covenant of the term due to the period of suspension of the contract, for the celebration of the same parties are already aware of ending date. The docket 378, item III, of the Superior Labor Court has modified the interpretation of this subject hits, establishing a provisional security jobs in case of an accident at work in fixed-term contracts. Given that the Superior Labor Court settled the dispute regarding the possibility of a permanent contract due to an accident at work, extending the objective of this paper is to present the reasons that led the court to allow a contract with a term to finish is extended due to an unexpected event. The parallel between the structure of a fixed-term contract, the list of situations that characterize the work accident, the sum of the TST and judged on the topic, enable us to extract the reasons to establish this warranty, such as employer's liability risks for economic activity, the principle of protection and objective good faith,

there is no prohibition in legislation of this warranty, seeking effectuate standards for worker protection in the present Constitution.

Key-Words: Term Contracts. Accident at Work. Stability. Precedent 378, III, TST.

1. Introdução

Os contratos que regem as relações de trabalho, em regra, são firmados por prazo indeterminado, tendo em vista o princípio da continuidade da relação de emprego, entretanto, a legislação autoriza em casos excepcionais a contratação por prazo determinado, onde as partes já sabem, a priori, a data de início e término do contrato. Devido aos prazos contratuais preestabelecidos as hipóteses de garantia no emprego, originalmente não se aplicavam a este tipo de pacto.

A possibilidade da garantia no emprego e a dilatação do período contratual divergem com os institutos que regem a contratação a termo, pois o prazo a princípio estabelecido sofre alterações inesperadas. Essa divergência foi pacificada pela súmula 378, item III, do TST, contudo, o cenário jurídico apresenta controvérsias a respeito do tema. Não seria esta prorrogação um ônus para o empregador? Quais direitos o judiciário buscou tutelar? Analisando as características das partes o que levou o estabelecimento da garantia no emprego num contrato a termo?

Apesar do posicionamento sumulado justifica-se a discussão visto que a jurisprudência adotada pelo TST diverge do texto de lei, apresentado no artigo 472, §2º, da CLT, que determina, em regra, que o período de afastamento seria computado na hipótese de contrato por prazo determinado. No mais, é importante analisar o entendimento pacificado do Tribunal, que tem como função a uniformização da jurisprudência, e proporcionar efetividade ao texto constitucional, que visa à proteção do trabalhador, baseado na continuidade no emprego, segurança no trabalho, normas de saúde, responsabilidade do empregador, dentre outros princípios que regem a Constituição da República.

O presente artigo tem como objetivo apresentar os motivos que levaram o judiciário a autorizar que um contrato a termo seja prorrogado devido a um acidente de trabalho. O judiciário buscou preservar a dignidade do trabalhador num momento em que o mesmo tem sua capacidade laboral subtraída. Nesse contexto, o objetivo fundamental é apresentar estes argumentos, pois o direito a estabilidade e por consequência a prorrogação do contrato é matéria pacificada pela súmula 378, item III, do TST.

Neste sentido, a estratégia utilizada buscou analisar princípios, teorias e leis que de forma consensual explicam a importância desta garantia no cenário laboral. O núcleo de pesquisa desenvolveu-se através de conceitos, ou seja, definições estabelecidas por

doutrinadores e pela legislação vigente a respeito do tema, bem como os princípios estabelecidos pela Carta Magna, e que a sociedade no seu processo de evolução acolheu e ampliou objetivando melhorias para seus trabalhadores.

O estudo proposto foi pautado em pesquisa legislativa e doutrinária, utilizando o método dedutivo e uma pesquisa qualitativa, analisando textos que tratavam do assunto de forma consensual, bem como a apreciação das decisões dos tribunais e súmula, possibilitando assim uma análise dos fenômenos sociais que cerceiam o tema.

2. Direito do trabalho e seus objetivos:

O Direito do Trabalho é apresentado como o ramo do direito que visa regulamentar as relações de emprego e similares, estabelecendo medidas protetoras e condições dignas para o trabalho. Essa atividade jurídica passou por evolução e transformações ao longo dos anos, para que o trabalhador hoje fosse reconhecido como sujeito de direito, tutelado pela Constituição Federal, em seu capítulo II, artigo 7º, caput e incisos, “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Esta atividade é composta por normas jurídicas, que são influenciadas pela sociedade, pelos princípios que regem as relações sociais, por instituições que visam à aplicação destas normas, pelo Estado, enfim, por todos os entes que buscam equilibrar e tornar mais justa a interação entre trabalhador e empregador.

Dentre os preceitos que norteiam o direito do trabalho, os princípios são de extrema importância, pois servem de base e inspiração para o legislador na elaboração do ordenamento jurídico positivo, suprimindo eventuais lacunas, e orientando a interpretação e aplicação dos mesmos.

Entre estas diretrizes podemos destacar o Princípio da Proteção, este de aplicação ampla, se desenvolveu buscando assegurar a não exploração da mão de obra, garantindo ao trabalhador condições dignas de trabalho, diminuindo assim as desigualdades no acordo de emprego firmado.

Saraiva e Souto (2014, s/p), dispõe que:

O princípio da proteção, sem dúvidas o de maior amplitude e importância no Direito do Trabalho, consiste em conferir ao pólo mais fraco da relação laboral – o empregado – uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente. (...)

O princípio da proteção, em verdade, insere-se na estrutura do Direito do Trabalho como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, possibilitando a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e permitindo o bem-estar social dos obreiros.

Rodriguez (2000, p.83), também conceitua este importante princípio:

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

Este princípio subdivide-se em princípio *in dubio pro operário*, que visa à utilização da interpretação mais benéfica ao empregado no caso de dúvida entre dois ou mais conceitos possíveis de aplicação. Princípio *da utilização da norma mais favorável*, onde se busca a aplicação da norma mais favorável ao obreiro e o Princípio *da aplicação da condição mais benéfica*, onde as condições que possibilitam maior proveito ao empregado, não podem ser substituídas por condições menos favoráveis.

Como demonstração da utilização da condição mais benéfica, podemos citar a Súmula 51, do Colendo TST:

- I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento;
- II – Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

A Constituição da República em seu artigo 7º, XXII, assegurou ao trabalhador por meio de normas que visem à redução de riscos na atividade laboral, prezando pela saúde e segurança no ambiente de trabalho, e assim possibilitando ao trabalhador um local de trabalho saudável para exercer suas atividades.

O Tribunal Superior do Trabalho, preocupado não somente com a proteção do trabalhador no âmbito contratual, vem incentivando os magistrados a participarem de palestras a respeito do ambiente laboral e os acidentes de trabalho que ocorrem no país. Milhares de trabalhadores morrem ou ficam enfermos todos os dias, principalmente pelo não cumprimento de normas e a falta de equipamentos obrigatórios de proteção, conforme dados

da Organização Internacional do Trabalho¹, apresentados por Arruda² (2011). Faz-se necessário a proteção da saúde do trabalhador, para que o mesmo possa exercer sua função de forma segura, e assim prover o sustento daqueles que dele dependem.

Neste segmento, destacamos a importância do Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, onde os contratos de trabalho, em regra são pactuados sem data para terminar, com o objetivo de preservar a relação de emprego. Este princípio busca fornecer ao empregado, a segurança e a tranquilidade na vigência do contrato. Sobre este princípio descreve Monteiro (2010, p. 187):

(...) que visa à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial. Para entender esse princípio, cumpre ressaltar que uma característica do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo.

Assim no mesmo entendimento segue Delgado (2006, p. 209):

Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

O princípio da continuidade no emprego visa reprimir a dispensa arbitrária e manter o pacto laboral, fazendo que com o passar do tempo as partes da relação busquem aperfeiçoar as formas de trabalho, elevando assim a produtividade. Porém, esse princípio não se mostra absoluto, pois existem situações extraordinárias em que se permite a contratação por prazo determinado.

¹ A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. O Trabalho Decente, conceito formalizado pela OIT em 1999, sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

² Kátia Magalhães Arruda nasceu no Ceará. Bacharel em Direito e mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará, é doutora em Políticas Públicas pela Universidade Federal do Maranhão e pesquisadora de temas relacionados à precarização do trabalho e eficácia dos direitos constitucionais trabalhistas.

3. Contratos a termo: Definições e características:

Os contratos de trabalho correspondem a um acordo entre empregador e empregado, que pode ser celebrado de forma tácita ou expressa, onde o empregado se compromete a obrigação de fazer, ou seja, efetuar as atividades laborais designadas e o empregador, uma obrigação de dar, pagar ao trabalhador o salário acordado.

Em regra esses contratos são estabelecidos por prazo indeterminado, em consonância com o princípio da continuidade da relação de emprego, entretanto, de forma excepcional, os contratos podem ser estabelecidos com prazo determinado, ou seja, no ato de formação do contrato as partes já estão cientes da data de extinção do mesmo. A respeito do tema, Saraiva e Souto (2014, s/p), conceituam que:

Também denominado *contrato a termo*, o contrato por prazo determinado é o celebrado por tempo certo e determinado, ou pelo menos com previsão aproximada de término, como acontece nos contratos de safra.

No contrato a termo, as partes já sabem, desde o início, o fim exato ou aproximado do contrato. O contrato por prazo determinado, em virtude do princípio da continuidade da relação de emprego, somente pode ser celebrado nos casos permitidos em lei.

Por se tratarem de exceção no cenário trabalhista, os contratos a prazo devem obedecer a requisitos legais, e assim serem pactuados de forma legal. A CLT prevê em seu artigo 443 e parágrafos sobre este assunto:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1.º 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.

§ 2.º 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.

Na hipótese apresentada pelo parágrafo 2º “a”, de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, trata-se de contratos a termo para suprir a ausência de empregado permanente, que esteja usufruindo de férias, licença maternidade, licença decorrente de alguma enfermidade, por exemplo. Em períodos de acréscimo

extraordinário do serviço, como nas fábricas de chocolate durante o período que antecede a páscoa, ou no período de elevação de vendas pro natal, autorizam a contratação por prazo determinado.

Entretanto, a jurisprudência tem considerado que sucessivas contratações descaracterizam o caráter excepcional deste contrato, e objetivam fraudar leis trabalhistas, como se posicionou o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho a seguir:

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. SUCESSIVOS CONTRATOS. INVALIDADE. No Direito do Trabalho, prevalece como regra geral a contratação de trabalhadores por prazo indeterminado, as contratações por prazo determinado são excepcionais e apenas podem ocorrer nas hipóteses taxativamente previstas na legislação como o contrato de experiência, bem como nos contratos por prazo determinado para atender serviços especificados ou a realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. Essa modalidade de contratação não pode ser utilizada com o objetivo de sonegar direitos trabalhistas, como o pagamento do aviso prévio. No presente caso, as contratações sucessivas de trabalhadores (contratava um para substituir outro) na modalidade de contrato por prazo determinado, em atividades essenciais ao empreendimento, em interstícios inferiores a 6 meses, demonstra que a reclamada utilizava-se dessa modalidade de contratação para deixar de pagar o aviso prévio indenizado.(TRT-3 - RO: 00232201110803001 0000232-87.2011.5.03.0108, Relator: Convocada Sabrina de Faria F.Leao, Segunda Turma, Data de Publicação: 29/08/2012)

Nas atividades empresariais de caráter transitórias, também autorizadas no parágrafo 2º “b”, são as atividades da empresa que são provisórias, ou seja, a mesma funciona apenas alguns períodos do ano, cabendo assim a contratação por certo período já estabelecido. Trata-se, de forma exemplificativa, de uma fábrica que produz panetones para época natalina.

Já o contrato de experiência, atualmente o mais utilizado, é o momento em que contratante e contratado se conhecem, é o período em que o empregado demonstra suas habilidades e qualidades profissionais, e analisa se o empregador cumpre com suas obrigações, como pagamento salarial, qualidade do ambiente de trabalho, como ele se relaciona com seus subordinados. Esta modalidade tem como objetivo a contratação efetiva, por prazo indeterminado do trabalhador, ou seja, não são permitidas reiteradas contratações com foco na experiência do mesmo indivíduo.

A Consolidação das Leis Trabalhistas fixa em seu artigo 445, caput, que o lapso temporal permitido para a duração do contrato de trabalho a termo é de dois anos, e que a prorrogação deste prazo acarreta a alteração do contrato para vigorar sem determinação de

prazo, já na modalidade contrato de experiência esse prazo será de 90 dias, admitindo-se dentro deste prazo máximo uma única prorrogação.

Cabe destacar que em caso de afastamento do empregado, a suspensão ou interrupção, no contrato por prazo determinado, esse período não influenciará a data final do contrato, salvo se pactuado entre as partes essa condição, conforme determina o artigo 472, §2º da CLT, “nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.”

No próximo tópico será feita uma análise mais detida acerca da possibilidade de o período de suspensão ou interrupção afetar a duração dos contratos a termo, especialmente na hipótese de suspensão ou interrupção decorrente de acidente do trabalho, tema da presente pesquisa, excepcionando o artigo de lei apresentado acima, bem como a exposição de alguns julgados que tratam do tema.

4. Contratos a Termo e o Acidente de Trabalho:

Como descrito no item anterior, em regra nos contratos a termo, a garantia provisória no emprego não seria admitida, pois no momento em que o contrato de trabalho é firmado, as partes estão cientes da duração e do caráter transitório da relação de emprego estabelecida.

Contudo, a interpretação acerca desta matéria vem sofrendo evolução, e sendo analisadas juntamente com as condições predeterminadas, situações imprevisíveis, não vislumbradas no momento do pacto, devido ao seu caráter inesperado. Uma destas situações é o acidente de trabalho, um evento repentino, que nenhuma das partes deseja ou pode prever, conforme conceitua Zocchio (2002, p.59):

Acidente do trabalho são todas as ocorrências estranhas ao andamento normal do trabalho e não programadas, das quais podem resultar danos físicos, funcionais ou a morte do trabalhador e danos materiais e econômicos a empresa.

A legislação previdenciária estabelece situações que são consideradas acidentes do trabalho em alguns dos seus artigos da Lei nº 8.213 de 25 de julho de 1991:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O artigo 19 caracteriza o acidente de trabalho típico, ou seja, aqueles que ocorrem no desenvolvimento do trabalho na empresa ou a serviço desta, aqueles que acontecem na execução do trabalho. Este acidente como descrito na lei é aquele que causa dano a integridade física do indivíduo, causando incapacidade ou até a morte.

O legislador também considerou como acidente do trabalho eventos que ocorram no local e horário de trabalho em decorrência ato de agressão, ofensa física intencional, negligência de companheiros de trabalho ou terceiros, casos decorrentes de força maior, o acidente ocorrido entre o percurso do local de trabalho e residência do trabalhador, dentre outros elencados no artigo 21 da lei 8.213/91.

Acidente *in itinere*, ou de trajeto, é expressão utilizada para caracterizar o acidente que, tendo ocorrido fora do ambiente de trabalho, ainda assim se considera acidente de trabalho, pois decorrente do deslocamento do segurado entre sua residência e o local de trabalho, e vice-versa (CASTRO; LAZZARI, 2014, s/p).

O acidente durante o trajeto, não é descaracterizado como acidente de trabalho quando o empregado realiza pequenos desvios de percursos, e têm como elemento objetivo, assim como nos acidentes típicos a lesão corporal, perda da capacidade de trabalho, perturbação funcional, dentre outros danos.

Reputa-se, ainda, acidente do trabalho doenças ocupacionais em decorrência do labor exercido pelo indivíduo, sendo classificadas pelo artigo 20 da Lei 8.213/91, da seguinte forma:

Art.20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II- doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constantemente da relação mencionada no inciso I.

As doenças profissionais, descritas no inciso I, afetam trabalhadores de determinada categoria, pois são doenças inerentes as profissões, que estão em contato com agentes nocivos a saúde, e que lentamente vão atacando o organismo causando enfermidades aos mesmos, conseqüentemente reduzindo a capacidade de trabalho.

As doenças do trabalho, descritas no inciso II, estão ligadas as condições em que o trabalho é realizado, como a exposição a ruídos excessivos, mesmo que a atividade não gerasse problemas auditivos, o ambiente causa perturbação funcional auditiva. O legislador buscou ampliar o conceito de acidente de trabalho, e assim tentar abarcar as diversas possibilidades.

Portanto, o afastamento por acidente do trabalho ou doença ocupacional, é uma exceção a regra geral celetista presente no art. 472, 2º, que apresenta também uma hipótese de exceção, quando autoriza que em caso de acordo entre as partes, poderá ocorrer à prorrogação do prazo em decorrência de fato impeditivo de despedida do trabalhador.

Importa ressaltar que não existem previsões legais que afirmem a exclusão da garantia no emprego nos contratos a termo, sendo esta uma construção jurisprudencial, tendo em vista que o contrato por prazo determinado e a prorrogação desse prazo devido a eventos que impedem a despedida do obreiro apresentar supostas incompatibilidades.

Tendo em vista, a existência da garantia provisória no emprego em caso de acidente do trabalho, a inexistência de lei que proíbe essa garantia nos contratos a termo, e observando que a Constituição busca proteger a saúde, higiene e segurança dos trabalhadores (art. 7º, XXII da CF/88), o artigo 118 da Lei nº 8.213/90, vem especificar o período de estabilidade em caso de acidente do trabalho:

O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Juntamente com este artigo observamos o disposto na Súmula 378, item III, do TST:

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

(...)

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.

Diante do disposto no art. 118 da Lei 8.213/91 e do posicionamento sumulado, constatamos o direito do trabalhador, mesmo nos contratos a termo, a estabilidade provisória no emprego diante de um acidente do trabalho, onde o mesmo tem sua capacidade de trabalho

diminuída. Sobre a importância destes dispositivos opinou a Ministra do Tribunal Superior do Trabalho:

É imprescindível demarcar o bem que se pretende proteger. Em um país com índices alarmantes de acidentes de trabalho, que ceifam a vida de trabalhadores ou causam seu afastamento (parcial ou permanente) do mercado de trabalho, seria incoerente negar, em construção jurisprudencial, a concretização do direito do empregado acidentado, somente em face da alegação referente à modalidade do contrato, em detrimento de um bem jurídico de maior relevância: a saúde e a segurança do trabalhador que, ao final, preserva a dignidade da pessoa humana, núcleo essencial dos direitos fundamentais (ARRUDA, 2011, p.339)

Outro ponto que reforça a legalidade e aplicação destes dispositivos é a aplicabilidade da garantia provisória no emprego no caso das gestantes, que mesmo em contrato por prazo determinado, tem o benefício da estabilidade, sendo atualmente entendimento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho na súmula 244, item III, do TST³.

Neste mesmo Tribunal Superior, podemos conhecer alguns julgamentos que afirmam a importância e consolidação da legislação pertinente ao tema garantia provisória no emprego, no caso de acidente do trabalho durante contrato por prazo determinado:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO. SÚMULA 378, III/TST. Consoante entendimento da Súmula 378, III/TST, "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". Assim, confirmada a ocorrência do acidente de trabalho no curso do contrato de trabalho a termo, impõe-se o reconhecimento da estabilidade acidentária de 12 meses prevista no art. 118 da Lei 8.213/91. Recurso de revista conhecido e provido parcialmente. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. 1. SALÁRIO POR PRODUÇÃO. TRABALHADOR RURAL. CORTE DE CANA DE AÇÚCAR. PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS E DO RESPECTIVO ADICIONAL. INAPLICABILIDADE DA OJ 235/SBDI-1, EM SUA ANTIGA REDAÇÃO, E DA SÚMULA 340, AMBAS DO TST. 2. DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. Inviável a análise do recurso de revista, se não preenchidos os requisitos do art. 896 da CLT. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 296004020065150058, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 08/10/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/10/2014)

³ Súmula 244, item III, do TST: A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Por se tratar de acidente de trabalho ocorrido na vigência de contrato de experiência, existe garantia de estabilidade no emprego, conforme previsto no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, pois, por força do disposto no artigo 7º, XXII, da CF, que transfere ao empregador a obrigação de adotar medidas que visem à saúde, higiene e segurança do trabalhador, torna-se imperioso uma interpretação mais flexível das normas infraconstitucionais que tratam da matéria, para reconhecer a compatibilidade entre o contrato de experiência e a garantia provisória no emprego decorrente de acidente de trabalho. Tal entendimento foi consagrado pela Súmula 378, III, do c. TST. Recurso de revista conhecido e provido. QUANTUM INDENIZATÓRIO. DANOS MORAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. O eg. Tribunal Regional, ao fixar o valor da reparação por danos morais em R\$ 1.000,00, observou os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, considerando tratar-se de microempresa e levando ainda em consideração o seu caráter punitivo-pedagógico. Assim, não há se falar em desproporcionalidade no valor arbitrado à condenação, quando fundamentado em critério definido, considerando o caráter punitivo e pedagógico da condenação. Recurso de revista não conhecido. ACÚMULO DE FUNÇÕES. A reclamante não logrou provar a alegação de que acumulava funções não remuneradas e diversas da pactuada. Recurso de revista não conhecido. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. MULTA DE 40% SOBRE O FGTS. Prejudicado o exame dos temas, em face da reforma da v. decisão recorrida e a consequente condenação da reclamada no pagamento das verbas rescisórias devidas. (TST - RR: 12393120105020059 Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 08/10/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/10/2014)

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - INCIDÊNCIA DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ACIDENTADO. Conforme entendimento já consolidado pela Súmula 378, III, do TST, o empregado contratado a título de experiência faz jus à estabilidade prevista no art. 118 da lei n. 8.213/91. Esse entendimento consagra o princípio de que os contratos a prazo têm, em relação aos de prazo indeterminado, apenas a especificidade de conter cláusula resolutória, a qual, no entanto, deixa de valer diante da situação gerada pela ocorrência do acidente de trabalho com gozo de auxílio-doença acidentário. Por se tratar de entendimento jurisprudencial, descabe falar em sua aplicação somente a casos ocorridos a partir da edição do verbete sumular que o contém, pois não se trata de retroagir a lei, mas tão somente de se lhe reconhecer um melhor sentido desde a sua existência ou vigência. (TRT-3 - RO: 00060201418403001 0000060-09.2014.5.03.0184, Relator: Jorge Berg de Mendonca, Sexta Turma, Data de Publicação: 12/05/2014)

ESTABILIDADE. CONTRATO A PRAZO DETERMINADO. Nos contratos a termo mostra-se devida a estabilidade provisória no emprego, consoante entendimento contido no item III da Súmula nº 378 do TST, quando há ocorrência de acidente de trabalho. (TRT-4 - RO: 00000690320135040111 RS 0000069-03.2013.5.04.0111, Relator: EMÍLIO PAPALÉO ZIN, Data de Julgamento: 30/04/2014, Vara do Trabalho de Santa Vitória do Palmar)

Diante da jurisprudência estudada e apresentada parcialmente neste artigo, é possível identificar a essência motivacional que levou o judiciário trabalhista a autorizar a permanência no emprego do trabalhador acidentado, mesmo diante de um contrato por prazo determinado.

No próximo tópico, serão apresentados esses motivos, pelos quais o Tribunal Superior do Trabalho admite esse tratamento diferenciado ao trabalhador contratado a termo, ou seja, ciente da data final da prestação de serviço e que sofreu acidente típico ou atípico neste período, ter garantida a estabilidade provisória no emprego por doze meses prevista no artigo 118 da Lei N° 8.213/90.

5. O que justifica a garantia no emprego, no caso de acidente de trabalho nos contratos a termo.

O tema garantia no emprego nos contratos por prazo determinado diante de um acidente de trabalho encontra-se pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho, mas os motivos que levaram a esse entendimento, e que confrontam o acordado previamente no contrato a termo, ainda é um tema que intriga os operadores do direito.

Analisando a jurisprudência atual, neste trabalho parcialmente apresentada, estudando os princípios que norteiam a relação de trabalho, e o objetivo do legislador na construção da Constituição Federal e de uma Consolidação das Leis Trabalhistas, que assegure ao trabalhador condições de exercer com tranquilidade e de forma digna suas funções, encontramos justificativas para este posicionamento adotado.

O empregador como conceituado no artigo 2º, caput, da CLT, é aquele que assume os riscos da atividade econômica desenvolvida em sua empresa, é ele que deve responder por eventuais danos causados aos seus funcionários na atividade laboral, e também atuar de forma preventiva, adotando medidas que evitem os acidentes.

O contratante é quem de forma direta se favorece com a produção, e dos proventos gerados pela atividade desempenhada por seus empregados, desta forma o mesmo deve arcar com os riscos e acidentes que destes decorrerem. A relação entre empregador e empregado deve ser regida por um ideal de solidariedade, proteção social, buscando equilibrar o convívio entre as partes.

A lesão decorrente do labor, que causa danos ao trabalhador, deve ser indenizada pelo empregador e custeadas as despesas independente de culpa ou dolo, pois a partir do momento

que o contratante assume os riscos da atividade e causa dano a outrem nasce aí o dever de reparar este dano (art. 927 do Código Civil¹⁴).

Outro ponto importante na defesa desta garantia, está contido na Carta Magna, em seu artigo 5º, que assegura o direito a vida, à liberdade, à segurança, dentre outros, focando sempre na preservação da dignidade da pessoa humana e no artigo 7º, incisos XXII e XXVII, que respectivamente asseguram a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” e “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Estas normas visam à proteção da saúde do trabalhador, e confirmam os objetivos do princípio da proteção, com a finalidade de em um momento difícil, de redução da capacidade de trabalho e de reabilitação, o empregado não fique desamparado e por consequência seus dependentes, garantindo-lhes dignidade e evitando danos sociais e econômicos advindos do desemprego.

A Ministra do tribunal Superior do Trabalho assim define os objetivos da Lei nº 8.213/91 na busca da proteção do trabalhador:

A Lei nº 8.213/91 tem por finalidade precípua, através da Previdência Social, assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente, estabelecendo no art. 118, *sem especificar exceções*, a hipótese de manutenção do contrato de trabalho, pelo prazo mínimo de doze meses, ao empregado segurado que sofrer acidente de trabalho (ARRUDA, 2011, p.346).

Nos argumentos apresentados pela Ministra, além da questão social, da preservação dos meios de sustento do segurado, de sua família e a preservação da dignidade, a mesma apresenta a alegação que no artigo 118 da referida lei, não existem exceções ao direito de estabilidade por doze meses do retorno ao trabalho, portanto, não há distinção entre as modalidades contratuais que esta garantia abarca.

Para a garantia de manutenção do emprego é necessário que o empregado sofra o acidente de trabalho, causando danos a sua saúde física ou mental, tendo sua capacidade de trabalho reduzida, independente da modalidade contratual estabelecida com o empregador.

¹⁴Art.927 CC/02. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Conclui-se que a Lei 8.213/91 não faz distinção entre as modalidades do contrato para assegurar a garantia no emprego, cabendo perfeitamente a aplicação deste benefício ao empregador contratado por prazo determinado.

Em consonância com esses argumentos apresentados, e pautando que toda relação jurídica que preze pela igualdade e colaboração entre as partes deve ser regida pelo Princípio da boa-fé objetiva, faz-se necessário a adoção de condutas responsáveis. O empregado deve adotar as medidas de segurança oferecidas pela empresa, bem como atuar de forma consciente e atenta ao realizar suas funções. Em contrapartida, o empregador deve esclarecer sobre os riscos, disponibilizar e fiscalizar a utilização dos equipamentos de proteção.

Este princípio demonstra a importância do cuidado com o outro, e uma dispensa diante de um acidente de trabalho, pois o contrato se encerrou, não apresenta estes cuidados de colaboração e cooperação com o empregado que passa por um momento difícil. Essa dispensa demonstraria falta de interesse e cuidado com a pessoa, à saúde e o patrimônio do empregado, deixando o mesmo desprotegido.

6. Considerações Finais

Este artigo tem início com a problemática do estabelecimento da garantia provisória no emprego nos contratos por prazo determinado, tendo em vista que nesta modalidade contratual as partes, na celebração, estão cientes da data inicial e final da prestação de serviços. O direito a garantia encontra-se pacificado, devido ao item III, da súmula 378 do TST.

Entretanto, o assunto é controverso no campo jurídico, pois com a prorrogação do prazo contratual preestabelecido, as partes da relação jurídica são afetadas diretamente. Ao empregador é gerado o ônus de permanecer com o funcionário por um período de tempo superior ao programado, enquanto que o empregado está diante de um fato inesperado, que debilita sua saúde e subtraí sua capacidade de trabalho.

Além das justificativas sociais e jurídicas apresentadas, a garantia da conservação no emprego do trabalhador acidentado integra o objetivo constitucional de proteger o trabalhador dos riscos oriundos do trabalho e dos danos sociais causados por um desemprego instantâneo, que comparados ao ônus do empregador seriam significativamente mais danosos.

O trabalho conclui que a garantia estabelecida pelo Tribunal Superior do Trabalho, é cabível e visa proteger o trabalhador, já desestruturado pelo ocorrido, um período temporal

mínimo para sua recuperação, evitando o desemprego involuntário, e assim buscando atender os preceitos constitucionais de proteção do trabalhador.

Referências Bibliográficas

ARRUDA, Kátia Magalhães. **A garantia no emprego do trabalhador acidentado nos contratos por prazo determinado e a questão da efetividade do direito**. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/25359>> Acesso em 26 ago. 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. **Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 out. 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 01 out. 2014.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>> Acesso em 15 nov. 2014.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. Disponível em: <<http://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-5476-5/epubcfi/6/2%5B;vnd.vst.idref=cover%5D>> Acesso em 29 out. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2006.

MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>> Acesso em 14 nov. 2014.

RIO GRANDE DO SUL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>> Acesso em 14 nov. 2014.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2000.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Série Concursos Públicos – Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Método, 2014. Disponível em: <<http://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-5618-9/epubcfi/6/2%5B;vnd.vst.idref=cover%5D>> Acesso em 15 out. 2014.

ZOCCHIO, Álvaro. **Prática da prevenção de acidentes: ABC da segurança do trabalho**. 7. ed. Atlas, 2002. Disponível em: <<http://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522472994/pages/55869592>> Acesso em 20 out 2014.

