

**UFRRJ**  
**INSTITUTO DE TRÊS RIOS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**Nayara de Andrade Silva**

**O direito à estabilidade provisória nos contratos  
de trabalho por prazo determinado**

**Três Rios**

**2015**

**NAYARA DE ANDRADE SILVA**

**O DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA NOS CONTRATOS  
DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, em curso de graduação, oferecido pela Universidade Federal Rural do Estado do Rio de Janeiro, *campus* Instituto Três Rios.

Orientador (a): Mestre Thais Miranda de Oliveira

Três Rios  
Junho de 2015

**NAYARA DE ANDRADE SILVA**

**O DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA NOS CONTRATOS  
DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, em curso de graduação oferecido pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, campus Instituto Três Rios.

Aprovado em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.

---

Mestre Thais Miranda de Oliveira  
(Orientadora)

---

Doutora Vanessa Ribeiro Corrêa Sampaio Souza

---

Mestre Fernanda Gomes Machado Ladeira

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, que me guiou nesta longa e difícil caminhada, me permitindo chegar até aqui.

À minha família, o apoio incondicional.

Aos meus pais, e ao meu padrasto, pela dedicação com que trataram meu futuro, pelo esforço para realizarem meus sonhos.

Aos meus irmãos, pelo carinho e incentivo.

Aos meus amigos, pela paciência e companheirismo de sempre.

Ao meu namorado, Alexandre, pela compreensão, carinho e apoio durante todos esses anos.

Aos amigos da Vara Federal de Três Rios, em especial Gustavo, Cinthia, Carol e Mateus, por todo o apoio que me deram.

À minha orientadora, Thais, pela disponibilidade, atenção e simpatia de sempre. Professora que despertou em mim o interesse pelo Direito do Trabalho.

Aos demais professores, por se mostrarem tão dedicados em contribuir para o nosso aprendizado e por todo o conhecimento transmitido. Todos possuem um lugar especial nessa conquista.

## RESUMO

SILVA, Nayara de Andrade. **O direito à estabilidade provisória nos contratos por prazo determinado** 2015. 69 p. Monografia (Bacharelado em Direito). Instituto de Três Rios, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Três Rios, RJ, 2015.

A polêmica que leva a discussão acerca da incompatibilidade ou compatibilidade da estabilidade provisória aos contratos por prazo determinado é o principal foco deste trabalho, o qual busca através de doutrinas e julgados uma análise sobre o tema. A regra geral é que as estabilidades provisórias somente se aplicam aos contratos por prazo indeterminado. No entanto, as normas que instituem as garantias de emprego são gerais e não fazem restrição quanto a modalidade contratual, parecendo contrariar alguns princípios constitucionais. Constatou-se que na doutrina majoritária predomina o entendimento pela incompatibilidade, assim como entendia o Tribunal Superior do Trabalho. Entretanto, acompanhando o posicionamento do Superior Tribunal Federal, e alguns julgados favoráveis à compatibilidade, o TST, em setembro de 2012, deu nova redação às Súmulas 244 e 378, garantindo à gestante e ao acidentado a estabilidade provisória em todos os contratos a termo. Ocorre que algumas figuras, como o dirigente sindical e o membro da CIPA, continuam desprotegidos por não haver nenhuma súmula específica; além disso, as jurisprudências atuais confirmam a incompatibilidade, salvo a estabilidade prevista para os contratos provisórios. Procurou-se demonstrar através das jurisprudências o posicionamento atual dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como do TST acerca da matéria em estudo que, apesar da evolução, parecem ainda tratar com distinção as hipóteses de estabilidade provisória nos contratos a termo. Com base nas pesquisas realizadas sobre o tema, não se busca uma conclusão, dando fim às discussões, mas sim embasamento para se aprofundar numa questão atual, de trabalhadores que buscam a proteção devida pelo Direito do Trabalho.

Palavras chave: Estabilidade. Contratos de Trabalho. Prazo Determinado.

## ABSTRACT

SILVA, Nayara de Andrade. The right to temporary stability in known-term contracts. 2015. 69 p. Monography (Bachelor of Law). Instituto de Três Rios, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Três Rios, RJ, 2015.

The controversy that leads to debate about the incompatibility or compatibility of the temporary stability in known-term contracts is the main focus of this work, which will be made by the analysis through the doctrine and court trials. The general rule is that the temporary stabilities only apply to indefinite period contracts. However, the rules establishing the employment warranties have general applicability and they are not restricted to a specific contract type, which seems to contradict some constitutional principles. It was found that the prevailing understanding is in favor of incompatibility, as understood by the “Tribunal Superior do Trabalho”. However, following the thinking of the Superior Tribunal Federal and several verdicts in favor of the compatibility, the “Tribunal Superior do Trabalho” had given, in September 2012, a new redaction to the summula 244 and 378, assuring to the pregnant workers and to the labor-injured workers the temporary stability in every known-term contracts. But some entities, like the union leader and the CIPA member remain unprotected for there is no specific summula about their situation. Moreover the jurisprudence confirms the incompatibility, except the expressed ones for the known-term contracts. It was tried here to demonstrate through the jurisprudence the nowadays understanding of the various “Tribunais Regionais do Trabalho” and “Tribunal Superior do Trabalho”, about this subject – despite the evolution, the courts seem to treat distinctively the temporary stability hypothesis in known-term contracts. Based on researches about this topic, this work does not seeks a conclusion – putting an end in the discussion – but it does seek fundamentals to dig deep in this question, about workers that search the protection as expected from the Labor Laws.

Keywords: Stability. Labor Contract. Know-term.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
<b>1 NOÇÕES GERAIS SOBRE A ESTABILIDADE .....</b>	<b>10</b>
1.1 Evolução Histórica .....	10
1.2 Conceito.....	12
1.3 Classificação da Estabilidade .....	13
1.3.1 Estabilidade definitiva .....	13
1.3.2 Estabilidade provisória .....	15
<b>2 CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO .....</b>	<b>18</b>
2.1 Contrato de Experiência .....	20
2.2 Contrato Temporário (Lei n° 6.019/74).....	21
2.3 Contrato Provisório (Lei n° 9.601/98).....	22
2.4 Contrato de Aprendizagem.....	23
2.5 Extinção do Contrato de trabalho por prazo indeterminado e determinado e seus efeitos	25
2.5.1 Dispensa arbitrária ou sem justa causa.....	26
2.5.2 Dispensa por justa causa.....	27
2.5.3 Pedido de demissão .....	28
2.5.4 Rescisão indireta.....	29
2.5.5 Culpa recíproca.....	29
2.5.6 Extinção da empresa e falência .....	30
2.5.7 Morte do empregado.....	30
2.5.8 Falecimento do empregador pessoa física.....	31
2.5.9 Força maior.....	31
2.5.10 Factum principis .....	32
2.5.11 Cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão .....	32
2.5.12 Advento do termo do contrato .....	32

<b>3 HIPÓTESES DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA E SUA POSSÍVEL APLICAÇÃO AOS CONTRATOS A TERMO</b> .....	34
3.1 Estabilidade Provisória da Gestante .....	34
3.1.2 Aborto.....	37
3.1.3 Nascimento sem vida.....	38
3.1.4 Adoção.....	39
3.1.5 Doméstica Gestante .....	40
3.2 A Estabilidade Provisória da Gestante nos Contratos por Prazo Determinado e a Nova Redação do Item III da Súmula 244 do TST .....	40
3.3 Estabilidade Provisória do Acidentado.....	45
3.3.1 Requisitos para aquisição da estabilidade provisória .....	46
3.4 A estabilidade do empregado acidentado nos contratos a termo e a recente inserção do item III à Súmula 378 do TST .....	48
3.5 Aprendiz .....	50
3.6 A Estabilidade do Dirigente Sindical .....	51
3.7 Membro da CIPA .....	54
3.8 A Retroatividade das Súmulas 244 e 378 do TST.....	57
3.9 Suspensão Contratual e Estabilidade.....	58
3.10 Reintegração ou Indenização.....	59
3.11 Prazo para Ajuizamento da Ação após o Período da Estabilidade.....	60
3.12 Extinção e Renúncia da Estabilidade.....	61
CONCLUSÃO.....	64
REFERÊNCIAS .....	67

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como tema principal a análise da compatibilidade da estabilidade provisória nos contratos a termo, assunto este muito discutido na esfera doutrinária e jurisprudencial.

No primeiro capítulo procura-se abordar o instituto da estabilidade de maneira geral, com seu conceito doutrinário, evolução ao longo da história, legislação sobre o tema e princípios norteadores. Conforme será demonstrado, a estabilidade no emprego surgiu inicialmente no setor público e, posteriormente no setor privado.

Além disso, busca-se mostrar a discussão doutrinária quanto ao uso da expressão estabilidade provisória, uma vez que parte dos autores entendem tratar-se de expressões aparentemente contraditórias.

Com o objetivo de proteger o empregado, as hipóteses de estabilidades provisórias podem estar previstas na constituição, na lei, em normas coletivas, em regulamento de empresa ou mesmo no contrato de trabalho. Ocorre que tais hipóteses, em regra se aplicam somente aos contratos por prazo indeterminado, sob o fundamento de que seriam incompatíveis com os contratos a termo.

Já no segundo capítulo, serão analisadas as especificidades dos contratos por prazo determinado, abordando acerca do prazo, modalidades de contratação, hipóteses de estabilidades provisórias que já encontram previsão em lei para aplicação em contrato a termo, bem como as formas de extinção desta modalidade contratual.

Por fim, no terceiro capítulo, serão abordadas especificadamente as referidas hipóteses de estabilidades provisórias, em sua regra geral, os requisitos para sua aquisição, como têm sido tratadas atualmente, sua compatibilidade com os contratos a termo, levantando, especialmente a questão da estabilidade provisória da gestante e do acidentando, demonstrando-se a evolução do posicionamento doutrinário e jurisprudencial e sumular sobre o tema.

Assim, se verificará a importância do presente trabalho para se compreender como o tema da estabilidade nos contratos provisórios é tratado atualmente, frente ao princípio da proteção e da justiça social no Direito do Trabalho.

## CAPÍTULO 1 NOÇÕES GERAIS SOBRE A ESTABILIDADE

### 1.1 Evolução Histórica

No Brasil, a ideia de estabilidade surgiu, inicialmente, no serviço público. Com o advento da Lei nº 2.924, de 1915, esses servidores passaram a ter direito a estabilidade, que proibia a despedida dos funcionários públicos, desde que tivessem completado dez anos de serviço.<sup>1</sup>

Já no setor privado, a primeira norma que tratou da estabilidade foi o Decreto nº 4.682, de 1923, a chamada Lei Eloy Chaves que protegia a classe dos ferroviários. Em seu art. 42 dispunha que depois de dez anos de serviços efetivos, os empregados ferroviários, só poderiam ser demitidos por falta grave constatada em inquérito administrativo. Segundo Augusto César de Carvalho, essa lei que tratava da estabilidade no setor privado, era “nitidamente previdenciária, pois visava à criação da Caixa de Aposentadoria e Pensões junto às empresas ferroviárias”.

Na década seguinte, ainda segundo o autor, com o intuito de prover os institutos de previdência social, outras leis surgiram, estendendo a estabilidade aos marítimos, comerciários e bancários. Somente com o advento da Lei nº 62, de 5-6-1935, a estabilidade se desvinculou da legislação previdenciária, passando a constar como dispositivo legal relativo ao contrato de trabalho, abrangendo todos os empregados que não possuíam estabilidade no emprego, após dez anos de serviço efetivo, excetuados os trabalhadores rurais e os domésticos.<sup>2</sup>

Não obstante, a estabilidade prosseguiu com o avanço legal, através da Carta Magna de 1937 (art. 137, f) e, posteriormente, pela Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 que em seu art. 492 instituiu a estabilidade geral, vedando a dispensa de todos os trabalhadores que completassem 10 anos na empresa, salvo o cometimento de falta grave, devidamente comprovada e, ainda, pela Constituição de 1946 (art. 157, XII), que a estendeu aos trabalhadores rurais.

Com o advento da Lei nº 5.107/66, que tratava do FGTS, o trabalhador passou a poder optar entre o direito à estabilidade decenal, que até então era absoluta e o FGTS, tendo, logo em seguida, a Constituição de 1967, recepcionado esse sistema alternativo em seu art. 118, segundo o qual o empregado poderia escolher entre “estabilidade com indenização ao

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 397

<sup>2</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho*. Aracaju. Evocati, 2011. p. 433.

trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente”. Sendo assim, de acordo com Sérgio Pinto, o sistema de estabilidade ficou mitigado, já que as empresas só admitiam empregados que fossem optantes pelo fundo de garantia.<sup>3</sup>

Por sua vez, a Carta Magna de 1988, em seu art. 7º, III, extinguiu a alternatividade entre a estabilidade e o fundo de garantia, e estabeleceu a obrigatoriedade do FGTS para todos os trabalhadores urbanos e rurais, exceto os domésticos, no art.7º, parágrafo único, resguardando apenas os empregados que haviam adquirido a estabilidade decenal antes da promulgação da Constituição de 1988.

Nessa linha, Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino ensinam que a atual Lei Maior, pôs fim à estabilidade decenal, assegurando ao trabalhador apenas relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos, conforme previsão do art. 7º, I, da CRFB/88.<sup>4</sup>

Ressalte-se que, a Lei nº 7.839/89, em seu art. 12, ressalvou o direito adquirido dos trabalhadores que à data da promulgação da Constituição de 1988 já tinham direito à estabilidade no emprego. O art. 14 da Lei nº 8.036/90 fez a mesma ressalva.

No setor público, o servidor é considerado estável após três anos de efetivo exercício, em decorrência de nomeação para cargo de provimento efetivo em virtude concurso público, conforme previsto no art. 41, CF/88.

Também fazem jus à estabilidade, de acordo com o art. 19 do ADCT, os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que, por ocasião da promulgação da Constituição de 1988, já contavam com pelo menos cinco anos continuados de serviço, ainda que não submetidos a concurso público.

Com o advento da Lei nº 8.112/90, todos os servidores da União, inclusive os celetistas, passaram a ser regidos pelo regime estatutário.

Na história do Direito do Trabalho Brasileiro, segundo Sérgio Pinto Martins, tem-se como exemplo de combate à dispensa obstativa a Súmula nº 26 do TST (revogada pela Resolução 121/2003 TST), que presumia obstativa à estabilidade de emprego a despedida, sem justo motivo, do empregado que alcançasse 9 anos de serviços na empresa. Na época da edição dessa súmula, tornou-se comum às empresas dispensarem empregados com mais de nove anos de emprego, a fim de evitar a aquisição da estabilidade decenal.

---

<sup>3</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 398.

<sup>4</sup> PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de direito do trabalho*. 14. ed. rev. e atual. São Paulo. Método, 2010. p. 344.

Com o mesmo intuito de evitar que o empregado adquirisse a estabilidade, ainda segundo o autor, era comum a empresa acordar com o empregado a rescisão do contrato de trabalho, mediante pagamento de indenização, no entanto, o obreiro continuava trabalhando na empresa ou era em curto prazo readmitido. A Súmula 20 do TST (revogada pela Resolução 106/2001 TST) estabelecia a presunção de fraude à lei essa prática do empregador. Contudo, essa presunção era relativa, permitindo ao empregador fazer prova em sentido contrário e o empregado só seria readmitido se fizesse a opção pelo FGTS, para não ter direito à estabilidade.<sup>5</sup>

Ante o exposto, restou-se demonstrado a importância do tema ora em estudo, diante das transformações ocorridas no âmbito trabalhista que necessitam de regulamentação pelo direito do trabalho.

## 1.2 Conceito

Conforme leciona o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento, o vocábulo estabilidade pode ser compreendido de duas diferentes formas, qual seja: estabilidade do emprego, que significa a estabilidade no sentido econômico, caracterizada pelo conjunto de medidas do Governo voltadas para a criação de empregos, assistência aos desempregados, entre outras medidas; e estabilidade no emprego, que seria a estabilidade no sentido jurídico, caracterizada pelo direito do empregado de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, ressalvadas as disposições previstas legalmente.<sup>6</sup>

De qualquer forma, a expressão estabilidade está associada à ideia de solidez, segurança.<sup>7</sup> Para o exercício do Direito do Trabalho, a ideia segue esse mesmo gênero, pois, a estabilidade busca a continuidade da relação de emprego, constituindo uma garantia contra a dispensa arbitrária do empregado. O direito do empregador em dispensar o empregado passa a ser limitado com a estabilidade, salvo as hipóteses de dispensa prevista em lei.

Nesse sentido, temos Sérgio Pinto Martins:

Estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida. Tem, assim, o empregado o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário. Para o empregador, é a proibição de dispensar o trabalhador, exceto se houver alguma causa prevista em lei que permite

---

<sup>5</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 405

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26ª ed. São Paulo. Saraiva, 2011. p. 1156.

<sup>7</sup> MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit. p., 399.

a dispensa. O empregador incorre numa obrigação de não fazer, de manter o emprego do obreiro.<sup>8</sup>

Dentro dessa linha de raciocínio, Vólia Bomfim Cassar afirma: “Estabilidade no emprego é a garantia que o empregado tem de não ser despedido senão nas hipóteses previstas em lei ou no contrato. Esse direito atenua o poder potestativo do empregador de despedida”.<sup>9</sup>

Para Sergio Pinto, a estabilidade possui como base o princípio da justiça social, na medida em que resguarda o direito ao emprego importando na continuidade do contrato de trabalho, mantendo os direitos do trabalhador. Ainda de acordo com o autor, o instituto da estabilidade possui fundamento também, no princípio da segurança social, garantindo a certeza que o obreiro necessita para realizar suas atividades laborais, na medida em que não será dispensado a qualquer momento sem justificativa por parte do empregador. “A segurança no trabalho é a base para o bem-estar do trabalhador e da paz social”.<sup>10</sup>

Desta forma, a estabilidade representa uma importante medida na concretização do princípio da continuidade da relação de emprego<sup>11</sup>, pois representa um obstáculo ao poder potestativo do empregador, proporcionando ao trabalhador sua subsistência e de sua família, através da manutenção do recebimento do salário, gerando uma segurança ao empregado que não poderá ser dispensado a qualquer momento sem justificativa por parte do empregador.

### 1.3 Classificação da Estabilidade

A estabilidade no emprego, enquanto o objeto de estudo da presente, subdivide-se em estabilidade definitiva, produzindo efeitos para toda a relação jurídica e, estabilidade provisória que é aquela que perdura no tempo enquanto existir uma causa especial que a motiva.<sup>12</sup>, subdivisão esta à qual passasse a se dedicar.

#### 1.3.1 Estabilidade definitiva

Conforme exposto anteriormente, a primeira norma que tratou da estabilidade definitiva para os ferroviários foi o Decreto n° 4682/23 ( Lei Eloy Chaves), e mais tarde a Consolidação das Leis do Trabalho estendeu a estabilidade aos demais empregados.

<sup>8</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009, p. 401.

<sup>9</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 1104.

<sup>10</sup> MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit. p., 402.

<sup>11</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo. Método, 2011. p. 413.

<sup>12</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26ª ed. São Paulo. Saraiva, 2011. p. 1156.

Sendo assim, até o advento da Lei n° 5.017/66 (Lei do FGTS), os trabalhadores eram protegidos pela indenização prevista no art. 478 da CLT, segundo a qual em caso de dispensa sem justa causa, o empregado contratado por prazo indeterminado teria direito, à título de indenização, a uma remuneração para cada ano de serviço prestado. Cabe destacar que o primeiro ano de serviço era considerado como período de experiência, portanto, não gerava o pagamento da respectiva indenização, conforme disposto no art. 478, § 1° da CLT.

Assim dispõe o art. 492 da CLT: “ O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstancia de força maior, devidamente comprovadas”.

Segundo o entendimento de Vólia Cassar,<sup>13</sup> tal estabilidade além de definitiva, só permitia a dispensa mediante a prática de falta grave devidamente apurada através de inquérito judicial.

Na hipótese de força maior, a dispensa do empregado estável está autorizada, tendo direito a indenização simples. Já em caso de extinção da empresa sem motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização em dobro (art.497).

De acordo com Alice Barros, no setor privado brasileiro, surgiu inicialmente a estabilidade definitiva, chamada também de estabilidade decenal, a qual era aquela em que o empregado era considerado estável após dez anos de serviço junto ao mesmo empregador ou a empresa do mesmo grupo econômico, sem que tivesse manifestado sua opção pelo regime de FGTS. Essa garantia impossibilitava a despedida do empregado sem justa causa, no entanto, caso o empregado estável fizesse a opção pelo fundo de garantia, ele estaria renunciando à estabilidade. Tal fato significaria a possibilidade de, a partir de então, ser dispensado se justa causa, desde que o empregador lhe pagasse a indenização em dobro pelo período anterior à opção pelo FGTS.<sup>14</sup>

Segundo Gustavo Garcia, na estabilidade definitiva ou absoluta, “o direito é, efetivamente, à manutenção do emprego”.<sup>15</sup>

Ocorre que em consonância com o brevemente exposto no primeiro capítulo, a CF/88 revogou os arts. 492 e seguintes da CLT, tornando genérico o regime do FGTS para todos os trabalhadores, com o intuito de proteção ao tempo de serviço. Sendo assim, os empregados que contavam com mais de dez anos de serviço e que não tivessem optado pelo FGTS até a

---

<sup>13</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 1111.

<sup>14</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do Trabalho*. 7ª edição. São Paulo, LTr, 2011, p. 768.

<sup>15</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo. Método, 2011. p. 414.

promulgação da Carta Magna, foi ressalvado o direito adquirido à estabilidade definitiva e à indenização do art. 478 da CLT.

A Lei n° 8.036/90 ressaltou em seu art.14 o direito adquirido à estabilidade decenal, logo aqueles que não haviam adquirido a estabilidade até a promulgação da Constituição de 1988, não poderia mais conquistá-la, salvo ajuste contratual em contrário.

Nas palavras de Vólia Cassar<sup>16</sup> “O Fundo de Garantia por tempo de serviço excluiu a possibilidade de aquisição da estabilidade decenal do empregado e, se fosse estável, poderia renunciá-la ao optar pelo sistema do FGTS”.

Tecidas essas considerações, pode-se dizer que na contemporaneidade existe em larga escala no ordenamento jurídico as chamadas estabilidades provisórias, já que a estabilidade definitiva, se manteve apenas como direito adquirido para aqueles que em 1988, quando o regime de FGTS se tornou obrigatório, eram optantes da mesma, geração esta, hoje praticamente fora do mercado.

### **1.3.2 Estabilidade provisória**

No entendimento de Alice Barros, a estabilidade provisória, também conhecida como estabilidade especial, é aquela que protege o empregado contra despedidas arbitrárias ou sem justa causa, enquanto persistir uma condição especial que proíba a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, que só poderá dispensar o empregado se ocorrer uma das hipóteses passíveis de justa causa ou extinção da empresa.<sup>17</sup> Dentro desse contexto, a estabilidade provisória é considerada relativa, pois permite a dispensa do empregado por motivos técnicos, financeiros, disciplinares ou econômicos, por meio do pagamento de indenização, de acordo com a previsão legal.<sup>18</sup>

Insta consignar que uma grande parcela da doutrina diferencia estabilidade de garantia de emprego. Para Sérgio Pinto, “a garantia de emprego restringe o direito potestativo do empregador sem que haja motivo relevante ou causa justificada durante certo período”, por outro lado, “a estabilidade proíbe o direito potestativo de dispensa por parte do empregador, ainda que este queira pagar indenizações”.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 1112

<sup>17</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do Trabalho*. 7ª edição. São Paulo, LTr, 2011, p. 774.

<sup>18</sup> CASSAR, Vólia Bomfim, op. cit., p. 1104.

<sup>19</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 409.

Ainda segundo o autor, o conceito de estabilidade e provisoriedade não se harmonizam, pois, se há estabilidade ela não poderia ser provisória, defendendo que a expressão correta seria garantia de emprego.

Nas palavras de Mauricio Delgado, tem-se o seguinte conceito:

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 do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador. Garantia de emprego, por sua vez, conforme já definido, a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador. Tal garantia tem sido chamada, também, de estabilidades temporárias ou estabilidades provisórias (expressões algo contraditórias, mas que se vem consagrando).<sup>20</sup>

Mesmo diante de expressões consideradas contraditórias o termo estabilidade provisória, se consagrou, devido ao uso tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência<sup>21</sup>, tendo inclusive alguns doutrinadores como Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino adotado tal expressão como se pode notar a seguir:

As chamadas estabilidades especiais (ou provisórias) são aquelas conferidas pela lei a certos empregados, em razão de circunstâncias excepcionais em que se colocam na relação de emprego. São chamadas de provisórias porque o empregado só tem direito a elas enquanto perdurar a situação que lhe deu origem, nos termos previstos na legislação.<sup>22</sup>

Diante de tais conceitos, é possível inferir que a expressão estabilidade provisória é usualmente utilizada, indicando o caráter temporário, em que o empregado tem seu emprego garantido, não podendo ser dispensado por vontade do empregador, salvo por justa causa ou força maior. É um período de garantia do emprego ao trabalhador que se enquadra em uma das situações estabelecidas pela norma trabalhista, ou seja, é adquirida em decorrência de situações especiais ou passageiras, para algumas classes de trabalhadores, ou para situações diferentes da normalidade.

Com o intuito de proteger o empregado, essa modalidade de estabilidade provisória pode estar prevista na Constituição Federal, na lei, em normas coletivas (como acordo coletivo e convenção coletiva), em regulamento de empresa e mesmo no contrato individual de trabalho.<sup>23</sup>

Dessa forma, os trabalhadores brasileiros têm como garantia a chamada estabilidade provisória, a qual garante o emprego, dentro de limites possíveis, em virtude de interesse da

<sup>20</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo, LTr, 2012, p. 1123.

<sup>21</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do Trabalho*, 7ª ed. São Paulo, LTr, 2011, p. 774.

<sup>22</sup> PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de direito do trabalho*. 14. ed. rev. e atual. São Paulo. Método, 2010. p. 344.

<sup>23</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo. Método, 2011. p. 415.

categoria de empregados ou circunstâncias especiais, ou diferenciais. Em sua maioria, tais estabilidades foram criadas por jurisprudência e posteriormente se tornaram leis.<sup>24</sup>

São consideradas como hipóteses de estabilidade provisória: a empregada gestante, acidentado, dirigente sindical, aprendiz, membros da CIPA, membro do conselho curador do FGTS e membro do CNPS. A regra geral, é que essas estabilidades somente se aplicam aos contratos por prazo indeterminado, tendo em vista que os contratos por prazo determinado possuem características distintas, que serão analisadas no próximo capítulo.

---

<sup>24</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do Trabalho*. 7ª edição. São Paulo, LTr, 2011, p. 774.

## CAPÍTULO 2 CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

O contrato de trabalho, no que se refere à sua duração poderá ser por prazo determinado ou indeterminado. Em decorrência do princípio da continuidade da relação de emprego e de sua natureza sucessiva, a regra geral é que os pactos laborais sejam por tempo indeterminado, salvo ajuste expresso em contrário. Assim, a contratação por prazo determinado, se torna uma exceção, de acordo com as condições específicas previstas em lei.<sup>25</sup>

Nessa mesma linha, lecionam Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino:

Assim, os contratos a prazo determinado são considerados exceção — a própria lei os limita, não permitindo que a contratação se de nessa modalidade em todos os casos. Descumpridas as exigências legais, a consequência será simples: o contrato será considerado por prazo indeterminado, a ele devendo ser aplicadas todas as regras relativas a essa espécie de ajuste.<sup>26</sup>

Essa modalidade contratual, difere do contrato por prazo determinado, pois o termo final é conhecido pelas partes quando da contratação, ou seja, desde a admissão já é sabido o dia ou a previsão aproximada do término do pacto laboral.

De acordo com o art. 443, CLT, o contrato por tempo determinado pode ser verbal, no entanto, a maioria dos doutrinadores, dentre eles Sérgio Pinto<sup>27</sup> e Gustavo Garcia<sup>28</sup> defendem que o ideal é a forma escrita, para evitar fraudes.

Cabe ressaltar que existem algumas modalidades contratuais que devem ser obrigatoriamente celebradas por escrito, como exemplo, pode-se citar o contrato de atleta profissional (art. 28 da Lei n° 9.615/98) e trabalho temporário (art. 11 da Lei n° 6.019/74).

Para Vólia Cassar,<sup>29</sup> o contrato por prazo determinado não exige forma especial, salvo as exceções previstas em lei. Sendo assim, de acordo com a autora, o importante é o conhecimento inequívoco do empregado de que aquele contrato foi firmado por prazo certo, pois o intuito da lei foi de preparar as partes para o termo final do contrato.

Nos termos do art. 443 da CLT, considera-se contratação por prazo determinado o ajuste cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou, ainda, da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

<sup>25</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 563.

<sup>26</sup> PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de direito do trabalho*. 14. ed. rev. e atual. São Paulo. Método, 2010. p. 42.

<sup>27</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 103.

<sup>28</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo. Método, 2011. p. 69.

<sup>29</sup> CASSAR, Vólia Bomfim, op. cit. p. 564.

Uma hipótese de execução de serviços específicos, seria a contratação de técnico para treinamento de operadores, na implantação de equipamentos altamente sofisticados<sup>30</sup>

No que se refere a realização de determinado acontecimento suscetível de previsão aproximada, tem-se a hipótese do contrato de safra, devido a sazonalidade da atividade que gera apenas uma previsão do seu término<sup>31</sup>.

Ademais, no §2º do art. 443 da CLT, trás que este pacto laboral a termo só se justifica quando se tratar: “de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo”, “de atividades empresariais de caráter transitório e, “de contrato de experiência”.

Por serviço de natureza transitória, entende-se aquele que é breve, temporário. Seria a hipótese de contratação de funcionário para atender o aumento de vendas que ocorre no Natal, em certas épocas festivas. Já as atividades empresariais de caráter transitório dizem respeito à empresa e não ao trabalhador ou ao serviço. Um exemplo seria uma empresa que explorasse temporariamente uma atividade diversa da normal para atender uma oportunidade mercantil.<sup>32</sup>

O art. 445, CLT prevê que os contratos por prazo determinado não podem exceder o período de 2 (dois anos) e, caso seja prorrogado mais de uma vez será considerado por prazo indeterminado (art. 451, CLT). Desta maneira, o contrato a termo poderá ser prorrogado uma vez, desde que não ultrapasse o limite de dois anos, por exemplo, o empregado é contratado por prazo certo de um ano, podendo prorrogá-lo por mais um ano. A prorrogação é a continuação do contrato anterior. Nesse sentido é proibido que um contrato de trabalho fixado em dois anos, seja prorrogado por igual período<sup>33</sup>.

Com relação a sucessão de contratos a termo, caso a contratação com o mesmo empregado ocorra antes de 6 meses ao término de outro contrato por prazo determinado, será considerado por tempo indeterminado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos (art. 452, CLT). Pode-se citar como exemplo realização de um serviço em uma obra para o primeiro e, realização de colheita ou pulverização de plantação, para o segundo.

São várias as modalidades de pactos a termo, porém, neste trabalho, foram escolhidas apenas algumas para serem trabalhadas, sendo elas: o contrato de experiência, contrato temporário, contrato provisório e o contrato de aprendizagem. Sobre as quais, se fará uma breve abordagem das características principais de cada uma das delas, de forma a possibilitar uma melhor compreensão do tema objeto da pesquisa.

---

<sup>30</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 103.

<sup>31</sup> RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 4ª ed. São Paulo. Método, 2014. p. 495.

<sup>32</sup> MARTINS, Sérgio Pinto, op. cit. p., 104.

<sup>33</sup> *Ibidem*, p. 105.

## 2.1 Contrato de Experiência

Nos termos do art. 445, parágrafo único, da CLT: “ O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias”.

Segundo Amauri Nascimento<sup>34</sup>, o contrato de experiência, é a faculdade do empregador de admitir o empregado por um período determinado, com o intuito de verificar suas aptidões para a função, findo o qual haverá ou não a continuidade da relação de emprego.

Assim afirma o referido autor:

A CLT (art. 443) incluiu o contrato de experiência como uma das modalidades do gênero dos contratos a prazo, com a redação do Decreto- lei n. 229, de 1967. Em face da lei brasileira, a experiência faz nascer um contrato independente do principal, a termo certo, com tratamento igual ao dos demais contratos a prazo, inclusive para fins de direitos do empregado.<sup>35</sup>

Alice Monteiro leciona que é importante distinguir contrato de experiência de período de experiência, pelas seguintes razões:

O contrato de experiência não se confunde com o período de experiência, a que alude o art. 478, § 1º da CLT. Isso porque este último, por força de preceito legal, corresponde ao primeiro ano de duração do contrato a termo, fundado na autonomia da vontade das partes, cujo objetivo é aferir o desempenho e entrosamento do empregado no local de trabalho, permitindo-lhe também aquilatar as condições de prestação de trabalho.<sup>36</sup>

A Súmula 188 do TST dispõe que “o contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 dias”. Portanto, caso seja ultrapassado o limite máximo de sua duração, automaticamente, será transformado em contrato por prazo indeterminado.

Sérgio Pinto<sup>37</sup> defende que após o término do período de experiência, caso o empregado saia da empresa, não poderá ser recontratado para desempenhar a mesma função mediante novo contrato de experiência, pois o empregado já foi avaliado no contrato anterior. Também, é necessário observar a regra contida no art. 452 da CLT, que segundo Alice Barros<sup>38</sup> cuja aplicabilidade se estende ao contrato de experiência, no sentido de impedir que nova contratação por tempo determinado, antes de seis meses do contrato anterior.

Aliás, Vólia Cassar<sup>39</sup> ensina que o contrato de experiência se submete a todas as regras gerais dos contratos a termo, inclusive as penalidades previstas nos arts. 479 e 480 da CLT.

<sup>34</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26ª ed. São Paulo. Saraiva, 2011. p. 885.

<sup>35</sup> *Ibidem*, p. 886.

<sup>36</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do Trabalho*. 7ª edição. São Paulo, LTr, 2011, p. 379.

<sup>37</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p 111.

<sup>38</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *op. cit.*, p. 389.

<sup>39</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p.586

## 2.2 Contrato Temporário (Lei n° 6.019/74)

O art. 2° da Lei n° 6.019/74 conceitua o trabalho temporário como “aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviço.”

Portanto, o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente a justificativa da demanda de trabalho temporário, bem como as modalidades de remuneração e serviço, de acordo com o art. 9 da referida lei.

Sendo assim, o empregado é contratado por uma empresa de mão de obra para prestar seus serviços a um tomador, sem que isso importe em vínculo de emprego com a empresa tomadora ou cliente.<sup>40</sup>

Mauricio Delgado faz uma importante ressalva quanto à especialidade da modalidade contratual ora sob análise:

O trabalhador temporário não se confunde com a figura do trabalhador admitido a prazo, por curto período, pela própria empresa tomadora de serviços (por contrato de temporada, por exemplo). Esse último é empregado clássico, firmando relação de emprego com o tomador real de seu trabalho, regendo-se integralmente pela CLT e não pela Lei n. 6.019/74. As regras de seu contrato a termo estão insculpidas nos arts. 443 e 445 da CLT, por exemplo, ao passo que o temporário tem sua relação de emprego firmada com a empresa de trabalho temporário e não com o tomador real de seus serviços, submetendo-se, ademais, à regência normativa da Lei n. 6.019.<sup>41</sup>

Importante destacar que contrato temporário pode ocorrer pelo prazo máximo de três meses, salvo autorização do Ministério do Trabalho e Emprego (art. 10 da Lei 6.019/1974).

De acordo com a Portaria do MTE n° 789 de 02.04.2014, tem-se a seguinte estipulação:

Art. 2° Na hipótese legal de substituição transitória de pessoal regular e permanente, o contrato poderá ser pactuado por mais de três meses com relação a um mesmo empregado, nas seguintes situações:

I - quando ocorrerem circunstâncias, já conhecidas na data da sua celebração, que justifiquem a contratação de trabalhador temporário por período superior a três meses; ou

II - quando houver motivo que justifique a prorrogação de contrato de trabalho temporário, que exceda o prazo total de três meses de duração.

Parágrafo único. Observadas as condições estabelecidas neste artigo, a duração do contrato de trabalho temporário, incluídas as prorrogações, não pode ultrapassar um período total de nove meses.

---

<sup>40</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p.597-598.

<sup>41</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo, LTr, 2012, p. 460.

Ainda, de acordo com o art. 3º da referida Portaria, na hipótese legal de acréscimo extraordinário de serviços, o contrato temporário poderá ser prorrogado por até três meses além do prazo previsto no art. 10 da Lei 6.019/74, desde que perdure o motivo justificador da contratação.

De acordo com Gustavo Garcia,<sup>42</sup> se não existirem as razões justificadoras de tal modalidade contratual, ou caso seja excedido o prazo legal de prestação de serviços, a relação de emprego forma-se diretamente com a empresa cliente, ante a fraude na contratação de trabalho temporário.

Mesmo sendo lícita a contratação temporária, a tomadora de serviços pode responder de forma subsidiária pelos créditos trabalhistas devidos ao trabalhador temporário, na forma da Súmula 331, inciso IV, do TST. Ainda, caso ocorra falência da empresa prestadora ou intermediadora, a tomadora responderá solidariamente, conforme o art. 16 da Lei 6.019/1974.

### **2.3 Contrato Provisório (Lei n° 9.601/98)**

A partir da Lei n. 9.601/98, surgiu uma nova hipótese de pactuação a termo, que nas palavras de Mauricio Delgado abrange “qualquer profissão ou categoria profissional e não submetida às restrições do art. 443 da CLT: trata-se do contrato provisório”.<sup>43</sup>

Cabe frisar que tal denominação “contrato provisório” não é oriunda da lei, tendo o referido autor utilizado tal expressão para diferenciá-la dos demais contratos a termo, embora seja uma espécie dessa modalidade contratual.

O art. 1º da Lei n° 90601/98, regulamentada pelo Decreto n° 2.490/98, autoriza que convenções e acordos coletivos instituem contrato por prazo determinado, independentemente das condições estabelecidas no § 2º do art. 443 da CLT, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem um aumento no número de empregados.

Nos termos do art. 1º, parágrafo único do Decreto n° 2.49/98, é vedada a contratação por prazo determinado, na forma acima mencionada, para substituição de pessoal regular e permanente contratado por prazo indeterminado.

Essa lei foi criada com o intuito de diminuir o desemprego no país, através da abertura de novos postos de trabalho e legalizar a situação informal dos trabalhadores que eram contratados sem carteira assinada.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo. Método, 2011. p. 101.

<sup>43</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo, LTr, 2012, p. 535.

O empregador fica obrigado a anotar na CTPS do empregado a sua condição de contrato a termo, com indicação do número da lei de regência, e a discriminar, em separado, na folha de pagamento, tais empregados (art. 2º do Decreto nº 2.49/98).

Ressalte-se que na modalidade contratual ora sob análise, no entendimento de Vólia Cassar<sup>45</sup>, aplicam-se as regras e princípios gerais dos contratos por prazo determinado, salvo nas hipóteses em que a própria lei as excluem expressamente, como a indenização em caso de rescisão antecipada prevista nos arts. 479 e 480 da CLT, quando o valor será aquele previsto na norma coletiva. Outra exceção se encontra na possibilidade de haver mais de uma prorrogação do contrato, bem como sucessivas prorrogações, respeitando o limite máximo de dois anos, sem que isto importe em indeterminação do prazo (art. 3º do Decreto nº 2.490/98).

Outra peculiaridade são as garantias de estabilidades provisórias da gestante, dirigente sindical, ainda que suplente, membro da CIPA, acidentado, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/91, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo acordado pelas partes (§ 4º, art. 1º da Lei nº 9.601/98).

Vale destacar que a lei do contrato provisório é a única que prevê a estabilidade provisória para o contrato a termo e, de acordo com Mauricio Godinho:

A Lei nº 9.601 inviabiliza a dispensa antecipada em situações de obreiros favorecidos por garantia de emprego. Embora se saiba que tais garantias não abrangem, inteiramente, contratos a termo, elas têm o condão, pelo menos, de assegurar a continuidade do contrato até seu termo final originariamente prefixado.<sup>46</sup>

Nessa mesma linha afirmam Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino:

Logo após a cessação do contrato de trabalho pelo advento de seu termo final, o empregador não estará mais obrigado a manter no emprego o empregado detentor de garantia especial, quer seja a empregada grávida, o dirigente sindical, o membro da CIPA, ou qualquer outro.<sup>47</sup>

Com base no exposto, cabe dizer que a estabilidade provisória no contrato temporário, trata-se de uma exceção em relação à regra geral, sendo a única hipótese prevista em lei de garantia de emprego até o final do termo pactuado, ou seja, não teria o condão de prorrogar o contrato de trabalho, protegendo o empregado somente até o seu termo final.

## 2.4 Contrato de Aprendizagem

---

<sup>44</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 116.

<sup>45</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 590.

<sup>46</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo, LTr, 2012, p. 578.

<sup>47</sup> PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de direito do trabalho*. 14. ed. rev. e atual. São Paulo. Método, 2010. p.57.

O aprendiz é o empregado vinculado ao empregador pelo respectivo contrato de trabalho de aprendizagem.<sup>48</sup>

De acordo com a definição do art. 428, caput, da CLT, cuja redação foi determinada pela Lei 11.1801/06:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 ( quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico; moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

A formação técnico-profissional caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (§ 4º do art. 428).

Além da necessidade de ser ajustado por escrito, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (§ 1º do art. 428 da CLT).

Por se tratar de contrato de trabalho especial, por prazo determinado, o contrato de aprendizagem não pode ser estipulado por mais de dois anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência (art. 428, § 3º, da CLT).

Em razão de ser o contrato de aprendizagem um contrato a prazo certo, ele se extingue no seu termo, ou quando o aprendiz completar 24 anos, ressalvada a hipótese dos aprendizes portadores de deficiência, com base no art. 433 da CLT.

Sendo assim, a idade mínima para o contrato de aprendizagem é 14 anos e máxima de 24 anos, com prazo de duração de até 2 anos, ou seja, para saber a data do término do contrato, deverá ser observado o que ocorrer primeiro, o prazo máximo ou a idade máxima, exceto para os portadores de deficiência que não estão submetidos a essas limitações.

A duração do trabalho do aprendiz não poderá exceder 6 horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. No entanto, esse limite poderá ser de até 8 horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica (art. 432 da CLT).

Sobre esta peculiaridade, Vicente Paulo e Marcelino Alexandrino afirmam:

Se o aprendiz estiver em um estabelecimento que lhe ministre, por exemplo, quatro horas diárias de ensino teórico, poderá trabalhar outras quatro horas na atividade em

---

<sup>48</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo. Método, 2011. p. 118

que esteja sendo formado, não lhe aplicando o limite geral de seis horas. O que não se admite é que o aprendiz trabalhe efetivamente em atividade prática por mais de seis horas. Em qualquer das situações permanece vedada a realização de horas extras pelo aprendiz.<sup>49</sup>

Quanto à remuneração, ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora (§ 2º, do art. 428 da CLT), ou seja, de acordo com Ricardo Resende<sup>50</sup> “o aprendiz tem direito ao salário mínimo hora, assim considerado o valor do salário mínimo nacional, proporcional ao número de horas trabalhadas (soma-se a carga horária prática e teórica)”. Por esta razão, ainda segundo o autor, o aprendiz não teria direito ao piso da categoria, salvo previsão expressa em contrato ou instrumento coletivo de trabalho.

Com relação ao FGTS, os empregadores que contratarem aprendizes ficarão obrigados a depositar, até o dia 7 de cada mês, em conta bancária vinculada ao FGTS, a alíquota de 2% da remuneração paga ou devida no mês anterior a cada menor ( art. 15, § 7º, da Lei 8.036/90, acrescentado pela Lei 10.097/2000).

## **2.5 Extinção do Contrato de trabalho por prazo indeterminado e determinado e seus efeitos**

Segundo Maurício Godinho<sup>51</sup> a maioria dos contratos de trabalho são por prazo indeterminado, tendo em vista o princípio da continuidade da relação de emprego. Tal princípio, se encontra no art. 7º, I da CF/88, dispondo que haverá “ relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Cabe esclarecer, que até o presente momento, tal lei complementar é inexistente. Sendo assim, enquanto esta não for editada, será aplicado o percentual da indenização do FGTS de 40%, conforme disposto no art. 10, I, do ADCT.

No entendimento de Sérgio Pinto<sup>52</sup> o conceito de dispensa arbitrária se encontra no art. 165 da CLT, que dispõe por dispensa arbitrária aquela que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. O motivo técnico refere-se à organização da atividade da empresa, como, por exemplo, o fechamento de uma filial ou seção, gerando a dispensa de empregados. Motivo financeiro decorre das despesas e receitas da empresa, e por último, o motivo econômico advém do custo da produção das atividades da empresa, da

<sup>49</sup> PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de direito do trabalho*. 14. ed. rev. e atual. São Paulo. Método, 2010. p. 109

<sup>50</sup> RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 4ª ed. São Paulo. Método, 2014. p. 190.

<sup>51</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo, LTr, 2012, p. 1138

<sup>52</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p 354

inflação, da recessão, por exemplo. Sendo assim, a dispensa arbitrária é o ato praticado pelo empregador, ao dispensar o empregado sem justificativa, enquanto a dispensa sem justa causa seria aquela feita pelo empregador sem que o empregado tenha dado motivo para tanto.

A extinção do contrato de trabalho, quando tiver prazo indeterminado, poderá ocorrer em virtude da verificação de amplos fatores rescisórios, assim como nos contratos por prazo determinado nos quais poderá ocorrer a extinção antecipada do termo ajustado, os quais provocam efeitos jurídicos diferenciados no tocante às verbas devidas em face da terminação do pacto laboral.

As modalidades mais comuns de extinção contratual são as seguintes:

### **2.5.1 Dispensa arbitrária ou sem justa causa**

Sérgio Pinto<sup>53</sup> ensina que esta decorre do direito potestativo do empregador de dispensar o empregado sem justa causa, cessando o contrato de trabalho, mediante o pagamento das reparações econômicas pertinentes. Tal modalidade de ruptura incorpora um grande número de verbas rescisórias trabalhistas, importando no pagamento, quando o contrato for por prazo indeterminado de: aviso-prévio (inclusive a proporcionalidade da Lei n. 12.506/2011, se for o caso), 13° salário proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, saldo de salário, saque do FGTS com multa de 40% e direito ao seguro desemprego.

De outra maneira, com relação aos contratos por prazo determinado, de acordo com o art. 479 da CLT, a extinção antecipada do contrato a termo, por iniciativa do empregador, que despedir o empregado sem justa causa, será obrigado a pagar-lhe uma indenização correspondente à metade da remuneração do período que restava para o término do contrato. Como exemplo, pode-se citar, a hipótese em que ocorra a dispensa do empregado faltando 6 meses para o advento do termo ajustado, gerando ao empregado direito ao valor da correspondente a 3 meses de remuneração ( metade de 6 meses) além das verbas rescisórias devidas, como levantar o FGTS, receber saldo de salário, férias simples e/ou proporcional e 13° salário proporcional.

Vólia Cassar<sup>54</sup> e Maurício Godinho<sup>55</sup> entendem que além da aplicação do disposto no art. 479 da CLT, também é devido ao empregado a multa de 40% do FGTS com base no art.

---

<sup>53</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 355

<sup>54</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p 572

<sup>55</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo, LTr, 2012, p. 1145

14 do Decreto n° 99.684-90, que prevê essa multa também para os contratos por prazo determinado. A autora assegura que “ em face da natureza jurídica distinta entre a indenização do art. 479 da CLT e indenização incidente sobre o FGTS a doutrina e jurisprudência aceitam a cumulação das duas indenizações”.

Entendem ainda, que não será devido aviso prévio, uma vez que no lugar deste receberá a indenização prevista no art. 479 da CLT.

### **2.5.2 Dispensa por justa causa**

Segundo Sérgio Pinto<sup>56</sup>, a justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, ocasionando a cessação do contrato de trabalho, de acordo com as hipóteses previstas em lei, como por exemplo, em caso de ato de improbidade, insubordinação, entre outros ( art. 482 da CLT).

Para Renato Saraiva<sup>57</sup> na justa causa, ocorre quebra da boa fé, confiança, poder de diligência e obediência, tornando incompatível a continuidade da relação de emprego, sendo esta a penalidade mais grave que pode ser aplicada a um empregado. Por isto, de acordo com o autor, a justa causa depende da comprovação de alguns requisitos, o primeiro é a gravidade da falta, de modo que o ato praticado pelo empregado tem que ser grave e sua culpa deve ser analisada no caso concreto levando-se em consideração os usos, costumes, entre outros.

O segundo requisito é a proporcionalidade da pena, segundo o qual a pena aplicada deve ser proporcional a falta cometida, ou seja, para as faltas mais leves deve ser aplicada uma pena mais branda e, por outro lado, as faltas mais graves devem ser punidas com penas mais severas, sendo assim, poderiam ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares: advertência (verbal ou escrita), suspensão disciplinar (art. 474 da CLT) e, em último caso, a dispensa por justa causa.

O terceiro requisito é o do *non bis in idem*, ou seja, o empregado não poderá ser punido duas vezes pelo mesmo ato, por exemplo, caso o empregado seja punido com advertência por ter descumprido uma ordem do empregador, este não poderá ser dispensado por justa causa pelo ato de desobediência praticado pois tal prática já foi punida com advertência, admitindo somente uma única penalidade.

A imediatividade também deve ser observada e, segundo esta, após o conhecimento e apuração da falta, o obreiro deve ser imediatamente punido, do contrário, caso não haja

---

<sup>56</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 573.

<sup>57</sup> SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho para concursos*. 10ª ed. São Paulo. Método, 2009. p. 25.

punição do empregado haverá presunção de que a falta não foi grave, ocorrendo o perdão tácito, de forma que falta não punida é falta perdoada pelo empregador.

Outro requisito a ser observado, é o da vinculação entre a infração e a pena, desta maneira, o empregador não pode se aproveitar de uma falta cometida recentemente para punir uma infração antes não apenada.

Por fim, o elemento subjetivo é a verificação da conduta culposa do empregado (negligência, imprudência ou imperícia) ou com dolo se o obreiro teve realmente teve a intenção de praticar determinado ato.

Nesta modalidade de dispensa, tanto no contrato por prazo determinado quanto no indeterminado cabe ao trabalhador, exclusivamente, o recebimento de saldo de salário e férias vencidas, se houver.

### **2.5.3 Pedido de demissão**

Na hipótese de pedido de demissão pelo empregado, Sérgio Pinto<sup>58</sup> discorre que caberá ao empregado comunicar ao empregador de que não pretende mais prestar serviços, sendo um ato unilateral, não havendo necessidade de que o empregador aceite o pedido. Em se tratando de contrato por prazo indeterminado, o empregado deverá ter que trabalhar durante o aviso prévio, que será de 30 dias (art. 7º XXI, CF e art. 487, caput da CLT) salvo se for liberado pelo empregador. Caso o empregado já possua outro emprego, estará dispensado de cumprir o aviso prévio, de acordo com a Súmula 276, TST. Esta modalidade implica o pagamento de apenas duas verbas estritamente rescisórias: 13º salário proporcional ( Súmula 157, TST), férias vencidas e proporcionais ( Súmulas 171 e 261, TST). Nessa hipótese, ainda segundo o autor, o empregado não terá direito ao saque do FGTS nem a multa de 40%, tampouco ao seguro desemprego.

Diferentemente, nos contratos por prazo determinado, de acordo com o art. 480, quando a iniciativa em romper o contrato de trabalho for do empregado, sem justa causa para tanto, caberá ao empregado indenizar o empregador, desde que haja prejuízos com o rompimento.

Em outras palavras, o empregado deverá pagar ao patrão, somente se houver prejuízo, um valor desde que este não ultrapasse o montante que o empregado teria direito caso a dispensa tivesse ocorrido por ato do empregador (art. 480, §1º). Sendo assim, caso o

---

<sup>58</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 372.

empregado, por exemplo, tivesse direito à R\$ 1.000,00 referente à verba indenizatória na hipótese de ser dispensado pelo empregador e do contrário, se o próprio empregado desse causa a extinção antecipada do contrato de trabalho, o valor máximo que o empregado poderia pagar ao empregador seria de R\$ 1.000,00. Por outro lado, no contrato de trabalho por prazo indeterminado, a falta de aviso prévio por parte do empregado gera ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo (art. 487, § 2º CLT).

#### **2.5.4 Rescisão indireta**

Também chamada de dispensa indireta por Sérgio Pinto<sup>59</sup>, é uma modalidade de extinção do contrato de trabalho por decisão do empregado, em virtude da justa causa praticada pelo empregador, cujas hipóteses estão previstas no art. 483 da CLT, podendo-se citar, quando o empregador não cumprir com as obrigações do contrato, por exemplo atrasando o pagamento de salários ao empregado. Neste caso, o autor afirma que o empregado deverá postular na Justiça do Trabalho a rescisão indireta do seu contrato. Caso a pretensão do empregado seja acolhida, em se tratando de contrato com indeterminação de prazo, fará jus ao aviso prévio, férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional e saque do FGTS com multa de 40%.

Em contrapartida, ainda segundo o autor, nos contratos a termo o empregado fará jus as mesmas verbas da dispensa sem justa causa, quais sejam, saque do FGTS, 13º salário proporcional, férias proporcionais com 1/3, indenização prevista no art. 479 da CLT, cujo valor corresponde à metade dos salários que seriam devidos pelo período restante do contrato, além da multa de 40% do FGTS.

#### **2.5.5 Culpa recíproca**

É possível que tanto o empregado quanto o empregador tenham concorrido com culpa, ocasionando a extinção do contrato.

Maurício Delgado<sup>60</sup> assim discorre sobre a incidência da culpa recíproca:

Ambas praticam, com certa simultaneidade, justa causa (arts. 482 e 483 da CLT). Cada uma destas faltas seria apta, isoladamente, para provocar, de modo culposo, o término do pacto: contudo, regra geral, na culpa recíproca, a segunda infração cometida seja pelo empregador, seja pelo empregado, desponta em conexão com a

---

<sup>59</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 373.

<sup>60</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo, LTr, 2012, p.1256.

primeira falta praticada pela contraparte da relação de emprego. Esta conjugação de infrações de origem diversa, mas tendencialmente conexas entre si, configura a culpa recíproca.

Caso fique configurada a culpa recíproca a indenização devida ao empregado será reduzida a metade (art. 484 da CLT). Assim, fará jus o empregado à metade do aviso prévio, das férias proporcionais, 13º salário proporcional (Súmula 14 do TST) e multa do FGTS no importe de 20% (art. 18, §2º da Lei 8.036/90).

Por outro lado, em se tratando de contrato a termo certo, a indenização do art. 479 da CLT e a multa de 40% do FGTS serão reduzidas à metade. As demais deverão ser pagas, em sua integralidade, nas duas modalidades contratuais, quais sejam saldo de salário e férias vencidas, se houver, bem como o trabalhador terá direito ao saque do FGTS.

### **2.5.6 Extinção da empresa e falência**

No entendimento de Sérgio Pinto<sup>61</sup> e Alice Barros<sup>62</sup>, no caso de extinção da empresa ou de uma de suas filiais, o empregado contratado tanto por prazo determinado quanto indeterminado, fará jus a todos os direitos previstos na hipótese de dispensa sem justa causa, pois não foi o obreiro quem deu causa à extinção do contrato de trabalho. Também na falência, fará jus aos mesmos direitos, pois os riscos do negócio são do empregador e não podem ser transferidos ao empregado.

### **2.5.7 Morte do empregado**

Tendo em vista a personalidade do empregado em relação ao contrato de trabalho, Alice Barros leciona que em caso de falecimento do trabalhador, contratado mediante contrato por prazo determinado ou indeterminado, o pacto laboral será automaticamente extinto, cabendo a seus herdeiros apenas os direitos transferíveis, tais quais o saque do FGTS, saldo de salários, férias vencidas e proporcionais e 13º salário proporcional, não havendo o que se falar em verbas indenizatórias<sup>63</sup>.

Renato Saraiva<sup>64</sup> ressalta que o espólio não terá direito à indenização de 40% do FGTS, nem ao aviso prévio, pois a morte do obreiro exclui naturalmente esses direitos, salvo se o falecimento decorreu de acidente de trabalho motivado por dolo ou culpa patronal,

<sup>61</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 381.

<sup>62</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do Trabalho*. 7ª edição. São Paulo, LTr, 2011, p. 371.

<sup>63</sup> *Ibidem*, p. 372.

<sup>64</sup> SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho para concursos*. 10ª ed. São Paulo. Método, 2009. p. 267.

quando o espólio fará jus à indenização compensatória e ao aviso prévio, este último apenas para o contrato por prazo indeterminado.

### **2.5.8 Falecimento do empregador pessoa física**

O art. 483, §2º da CLT, atribui uma faculdade ao empregado no caso de falecimento do empregador constituído em empresa individual. Caso encerrada a atividade, segundo Sérgio Pinto<sup>65</sup>, o empregado estará automaticamente despedido, no entanto, se alguém continua com a atividade empresarial, no caso da sucessão, por exemplo, o empregado poderá optar entre rescindir ou não o contrato.

De acordo com Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino<sup>66</sup> se o empregado optar pela rescisão do contrato de trabalho, o pagamento das verbas rescisórias será regido pelas regras aplicáveis ao pedido de demissão, exceto quanto ao saque do FGTS e à desnecessidade de aviso prévio. Diversamente, cessando a atividade empresarial com o falecimento, ocorrerá a extinção do contrato de trabalho, devendo as verbas rescisórias serem pagas na sua totalidade, assim como ocorre com a hipótese de extinção da empresa.

### **2.5.9 Força maior**

De acordo com Vólia Cassar<sup>67</sup> a Consolidação das Leis do Trabalho, não distingue caso fortuito de força maior. Segundo o art. 501 da CLT, considera-se força maior “todo acontecimento inevitável e imprevisível, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”. Nesse caso, o empregador terá de pagar as verbas rescisórias por inteiro, no entanto, a indenização será pela metade, ou seja 20% do FGTS (art. 502, II e art. 18, §2º da Lei 8.036/90). Já no contrato por prazo determinado, a indenização do art. 479 será reduzida à metade (art. 502, III), bem como o FGTS também será reduzido à metade devendo ser pago no importe de 20%.

A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior (art. 501, §1º, CLT). Ainda, a ocorrência de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar a situação econômica e financeira da empresa, não se aplicam as regras previstas para força maior, devendo o empregador arcar com todas verbas rescisórias e indenizatórias.

---

<sup>65</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 381.

<sup>66</sup> PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de direito do trabalho*. 14. ed. rev. e atual. São Paulo. Método, 2010. p. 370

<sup>67</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p 570.

### 2.5.10 Factum principis

O art. 486 da CLT, estabelece que:

No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento de indenização que ficará a cargo do governo responsável.

Sendo assim, quando a Administração Pública der causa ao encerramento do contrato de trabalho, de acordo com Vólia Cassar<sup>68</sup> e Maurício Godinho<sup>69</sup> entendem que as verbas rescisórias ficarão a encargo do empregador, enquanto somente as verbas indenizatórias, ou seja, no contrato por prazo indeterminado a multa de 40% do FGTS e, no contrato por prazo determinado a indenização do art. 479 da CLT, serão de responsabilidade do governo responsável pela extinção do contrato.

### 2.5.11 Cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão

Outra peculiaridade do contrato a termo, é a possibilidade das partes aderirem à cláusula assecuratória do direito recíproco (art. 481 da CLT), segundo a qual caso uma das partes dê causa à extinção do contrato antes do termo ajustado imotivadamente, serão aplicadas as regras prevista para os contratos por prazo indeterminado, inclusive direito ao aviso prévio, não cabendo aqui a indenização prevista no art. 479 e 480 da CLT.

Nessa esteira Renato Saraiva<sup>70</sup> assevera que existindo a cláusula assecuratória, caso o empregador rompa com contrato a termo sem justo motivo, deverá conceder ao obreiro o aviso prévio e pagará a multa de 40% do FGTS. Por outro lado, caso a iniciativa de rompimento do pacto laboral seja do empregado, apenas terá que conceder aviso prévio ao empregador, não precisando arcar com qualquer indenização ao patrão.

### 2.5.12 Advento do termo do contrato

Tal modalidade é aplicada exclusivamente aos contratos a termo, que de acordo com Sérgio Pinto<sup>71</sup> sua forma normal de extinção se dá através do implemento do seu termo final, gerando ao empregado ao levantamento do FGTS, 13° salário proporcional e férias

<sup>68</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 570.

<sup>69</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo, LTr, 2012, p. 1155.

<sup>70</sup> SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho para concursos*. 10ª ed. São Paulo. Método, 2009. p. 91

<sup>71</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 383.

proporcionais acrescidas de 1/3. Não há direito ao aviso prévio, uma vez que as partes sabem de antemão quando ocorrerá o termo do pacto, nem à multa de 40% do FGTS, uma vez que a iniciativa de rompimento não foi do empregador, mas, na verdade, decorreu do simples implemento do seu termo final.

No mesmo sentido se posiciona Renato Saraiva<sup>72</sup> afirmando que a extinção normal do contrato de trabalho é oriunda do cumprimento integral do prazo celebrado por prazo determinado, não havendo necessidade de aviso prévio, pois as partes já sabem desde a celebração do contrato quando será seu término ou possuem, pelo menos uma previsão aproximada de seu termo final.

Outrossim, de acordo com o autor, não haverá pagamento da multa de 40% do FGTS, nem incidirá a indenização prevista nos arts. 479 e 480 da CLT, uma vez que não houve rompimento antecipado imotivado, mas sim cumprimento integral do liame.

Levando-se em consideração a extinção normal do pacto a termo, tem-se que com o implemento do termo final, não há que se falar em despedida imotivada, e sim a extinção natural do contrato.

Justamente em razão das partes saberem de antemão quando será o término do contrato de trabalho, alguns doutrinadores entendem que a estabilidade só se aplica aos contratos por prazo indeterminado, então, aquela ocorrida no decurso do pacto a termo não teria o condão de modificar o prazo anteriormente acordado e, por isso, não haveria dispensa arbitrária ou sem justa causa. No entanto, como será abordado no próximo capítulo, atualmente o entendimento jurisprudencial tem sido no sentido de que algumas hipóteses de estabilidade são compatíveis com os contratos por prazo determinado.

---

<sup>72</sup> SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho para concursos*. 10ª ed. São Paulo. Método, 2009. p. 273.

## CAPÍTULO 3 HIPÓTESES DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA E SUA POSSÍVEL APLICAÇÃO AOS CONTRATOS A TERMO

### 3.1 Estabilidade Provisória da Gestante

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve um grande avanço com relação à proteção da gestante e ao nascituro, estendendo o direito à licença maternidade que passou de oitenta e quatro para cento e vinte dias, segundo dispõe o artigo 7º, inciso XVIII, da atual Carta Magna e, ainda, assegurou a garantia de emprego (estabilidade provisória) à empregada gestante, vedando a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme disposto no art. 10, inciso II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Sérgio Pinto relata a situação da empregada gestante anteriormente à promulgação da Constituição Federal vigente, conforme se pode observar:

Não havia previsão nesse sentido em normas constitucionais ou legais anteriores, porém já era encontrado algo semelhante em normas coletivas. O certo é que, a partir de 5-10-1988, a gestante tem garantido o seu emprego até 150 dias depois do parto.<sup>73</sup>

Ainda segundo o autor, a estabilidade provisória prevista constitucionalmente visa proteger a gestante contra a dispensa sem justa causa pelo empregador, numa fase em que esta mais precisa do recebimento de salários, pois durante essa situação especial é muito difícil que a empregada grávida encontre um novo emprego. Essa estabilidade garantida à gestante justifica-se pelo seu valor social, com o intuito de proteger o nascituro e para que a mãe possa se recuperar do parto e cuidar da criança nos primeiros meses de vida.

A gestação é o fato jurídico que faz com que a empregada adquira o direito à estabilidade prevista na Constituição<sup>74</sup>. Para definir a partir de qual momento efetivamente surge esse direito, tem-se a teoria da responsabilidade subjetiva e a objetiva.

Para os que defendem a teoria subjetiva,<sup>75</sup> a estabilidade da gestante só estaria garantida a partir da comprovação da gravidez perante o empregador, pois este não teria como ser responsabilizado na hipótese em que a empregada não o avisa de que está grávida e por isso não seria possível imputar a alguém uma consequência a quem não deu causa.

---

<sup>73</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 415.

<sup>74</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 1121

<sup>75</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit. p. 415.

Em sentido contrário, a teoria da responsabilidade objetiva, defendida por Vólia Cassar, considera que para que a gestante faça jus à estabilidade provisória, basta a confirmação para a própria empregada, independentemente de comprovação perante o empregador, em razão da tutela do nascituro.

Nesse sentido a autora afirma que “(...) a comunicação é mero requisito da prova do ato e não de substância. Sendo assim, o empregador, mesmo que desconheça o estado gravídico da empregada, não pode demiti-la, porque sua responsabilidade é objetiva”.<sup>76</sup>

Corroborando com esse entendimento se encontra Mauricio Delgado:

Em conformidade com a jurisprudência, tal garantia é objetiva, contando-se desde a confirmação efetiva da gestação – isto é, desde a concepção -, independentemente da ciência do fato pelo empregador e até mesmo pela própria trabalhadora. É irrelevante, ademais, a data de realização do exame laboratorial acerca da gravidez, já que entende-se por confirmação a específica concepção, ou seja a circunstância objetiva que confirma a gravidez.<sup>77</sup>

Outrossim, a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho é veemente no sentido de proteger a maternidade e o nascituro, dando ampla interpretação ao dispositivo constitucional a fim de considerar que a ciência do estado gravídico pelo empregador no curso do contrato de trabalho é irrelevante, uma vez que o direito à estabilidade provisória de emprego surge, objetivamente, com a concepção e projeta-se até cinco meses após o parto, entendimento este que está consagrado na Súmula nº 244, I do TST, segundo o qual “ O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. (art. 10, II, b, do ADCT)”.

Dentro desse contexto, existe ainda uma discussão doutrinária relacionada à ausência de ciência pela própria empregada, quanto à sua gravidez no momento da dispensa sem justa causa.

Alguns doutrinadores, dentre eles Sérgio Martins<sup>78</sup>, sustentam que, se nem a empregada sabia da gravidez quando da cessação do vínculo empregatício, não seria justo assegurar-lhe o direito à garantia de emprego, inclusive em respeito à boa-fé objetiva no âmbito da relação de emprego.

No entanto, interpretando-se a Súmula 244, I em conformidade com a disposição constitucional, percebe-se que o direito surge a partir da “confirmação” da gravidez, o que deve ser interpretado de forma ampla e benéfica à gestante, por se tratar de norma de proteção. Desse modo, em conformidade com o entendimento da jurisprudência majoritária,

---

<sup>76</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 1121.

<sup>77</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo, LTr, 2012, p. 547.

<sup>78</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 416

entende-se que a referida confirmação significa a existência da gravidez, ou seja, em termos médicos e científicos, desde a concepção que deverá ter ocorrido no curso do contrato de trabalho, devendo ser considerada a concepção como o marco inicial da estabilidade mesmo que a confirmação para a gestante tenha ocorrido após a dispensa, pois o entendimento consolidado é pela responsabilidade objetiva.

Veja-se, nesse sentido, os seguintes acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho:

GESTANTE. CONCEPÇÃO VERIFICADA NA VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO. DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO PELO EMPREGADOR. IRRELEVÂNCIA. SÚMULA Nº 244 DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. O fato gerador do direito à estabilidade provisória da empregada gestante surge com a concepção na vigência do contrato de trabalho e projeta-se até cinco meses após o parto, sem prejuízo dos salários, por força do que estabelecem os artigos 7º, VIII, da Constituição Federal e 10, II, b, das Disposições Constitucionais Transitórias. Irrelevante, por conseguinte, a comunicação ao empregador do estado gravídico, ou seu conhecimento do fato, no ato da rescisão, quando até mesmo a trabalhadora pode desconhecê-lo. O escopo da norma constitucional é a proteção da gestante contra a dispensa arbitrária e a tutela do nascituro, daí a eleição do critério da responsabilidade objetiva do empregador, consagrado pela Súmula nº 244 da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, de cuja orientação distanciou-se o Tribunal de origem, ao eximir a empregadora do pagamento da indenização substitutiva da estabilidade. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>79</sup>

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. Segundo a jurisprudência pacífica desta Corte, "o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade". Agravo a que se nega provimento.<sup>80</sup>

O Supremo Tribunal Federal corrobora o mesmo entendimento do TST em relação à matéria discutida. Nesse sentido, temos o seguinte julgado:

EMPREGADA GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA (ADCT, ART. 10, II, "b") – CONVENÇÃO OIT Nº 103/1952 - PROTEÇÃO À MATERNIDADE E AO NASCITURO - DESNECESSIDADE DE PRÉVIA COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ AO EMPREGADOR - ESPECIFICAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS À EMPREGADA – EMBARGOS DE DECLARAÇÃO ACOLHIDOS. - O legislador constituinte, consciente das responsabilidades assumidas pelo Estado brasileiro no plano internacional (Convenção OIT nº 103/1952, Artigo VI) e tendo presente a necessidade de dispensar efetiva proteção à maternidade e ao nascituro, estabeleceu, em favor da empregada gestante, expressiva garantia de caráter social, consistente na outorga, a essa trabalhadora, de estabilidade provisória (ADCT, art. 10, II, "b"). - A empregada gestante tem direito subjetivo à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "b", do ADCT/88, bastando, para efeito de acesso a essa inderrogável garantia social de índole constitucional, a confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez, independentemente, quanto a este, de sua prévia comunicação ao empregador,

<sup>79</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. *ED-RR nº 723331-76.2001.5.02.5555*. Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa. 19 de dezembro de 2006. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

<sup>80</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. *A-RR nº 2200700-27.2002.5.02.0900*. Rel. Min. Emmanoel Pereira. 13 de junho de 2008. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

revelando-se irrita, de outro lado e sob tal aspecto, a exigência de notificação à empresa, mesmo quando pactuada em sede de negociação coletiva. Precedentes.<sup>81</sup>

Portanto, verifica-se que a responsabilidade do empregador é objetiva, sendo irrelevante se teve ou não ciência do estado gravídico da empregada, desde que a concepção tenha ocorrido durante o pacto laboral, mesmo na hipótese da própria empregada desconhecer seu estado gravídico, tendo assim, a empregada gestante direito à estabilidade provisória

### 3.1.2 Aborto

No caso de interrupção da gravidez, o art. 395 da CLT garante à empregada apenas o direito ao repouso remunerado de duas semanas, negando-lhe o direito à estabilidade provisória pelo período de cinco meses após o parto. Da mesma maneira, concordam Vólia Cassar<sup>82</sup> e Ricardo Resende<sup>83</sup>.

Corroborando com este entendimento, temos as seguintes jurisprudências:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. EMPREGADA GESTANTE. ABORTO ESPONTÂNEO. A estabilidade provisória da empregada gestante, prevista no artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT, coíbe a dispensa arbitrária da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Tendo em vista a finalidade precípua da norma, qual seja, a proteção à maternidade, se houver interrupção involuntária do estado gravídico (óbito fetal), não fará jus a obreira à referida garantia de emprego, mas somente a duas semanas de repouso remunerado, asseguradas pelo artigo 395 da CLT.<sup>84</sup>

ESTABILIDADE GESTANTE. ABORTO INVOLUNTÁRIO. De regra, a estabilidade gestante vai da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a teor do art. 10, II, b, do ADCT/CF. Havendo aborto involuntário, não retira o direito à proteção da gestante, apenas restringe o período da estabilidade provisória, passando a ser da confirmação da gravidez até duas semanas após o aborto. Inteligência do art. 395 da CLT. Recurso ordinário da reclamada desprovido.<sup>85</sup>

Conforme o exposto, a jurisprudência se posiciona no sentido de que estabilidade provisória da gestante não alberga os casos em que a gestação se finda por aborto, pois o objetivo da norma é de proteção à maternidade e ao nascituro, havendo o aborto, não caracteriza-se a finalidade buscada pela norma constitucional, assegurando apenas um período de tempo necessário para a recuperação orgânica da mulher, qual seja, de duas semanas após o aborto.

<sup>81</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *AI 448572*. Rel. Min. Celso de Mello. Brasília, 15 de dezembro de 2010. Disponível em: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

<sup>82</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 1125.

<sup>83</sup> RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho Esquemático*. 4ª ed. São Paulo. Método, 2014. p. 1224.

<sup>84</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 18ª Região. *RO nº 01642-2009-002-18-01-0*. Rel. Geraldo Rodrigues do Nascimento. 21 de julho de 2010. Disponível em: [www.trt18.jus.br](http://www.trt18.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

<sup>85</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 15ª Região. *RO nº 064124/2007*. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. 11 de janeiro de 2008. Disponível em: [www.portal.trt15.jus.br](http://www.portal.trt15.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

### 3.1.3 Nascimento sem vida

No que se refere ao nascimento sem vida, ou com morte pós-parto da criança, Vólia Cassar<sup>86</sup> afirma que há divergência entre doutrina e jurisprudência. Sendo assim, existem duas correntes: a primeira, defendida pela autora, é que o fato gerador da estabilidade é o parto, portanto, a mulher faz jus à garantia de emprego mesmo que a criança tenha nascido sem vida, tendo em vista a necessidade de recuperação dos efeitos físicos e psicológicos causados à mulher.

Em sentido oposto, a segunda corrente equipara o nascimento sem vida ao aborto, o que garantiria a mulher apenas o repouso de duas semanas previsto no art. 395 da CLT, uma vez que a estabilidade provisória de cinco meses após o parto é destinada à criança e a maternidade, o que não aconteceria nessa hipótese.

No mesmo sentido da primeira corrente tem-se Sérgio Pinto com o entendimento de que a Constituição não faz distinção, sendo devida a garantia de emprego já que houve gestação e parto, independentemente da criança ter nascido sem vida.<sup>87</sup>

A 2ª Turma do TST, recentemente, se inclinou no sentido favorável a primeira corrente, ou seja, de que é devido garantia de emprego mesmo em caso de nascimento sem vida, como se pode observar dos julgados abaixo:

Estabilidade provisória. Gestante. Óbito filial. A pretensão à estabilidade postulada pela gestante é um direito de indisponibilidade absoluta, que se qualifica, em face de sua natureza jurídica, como direito social previsto constitucionalmente e que, por isso, não cabe interpretação da Carta Magna a fim de reduzir o alcance dos seus dispositivos, ou seja, é garantida à gestante a estabilidade prevista no art. 10, II, b, do ADCT, tanto nos casos em que a gestação se completa quanto nas hipóteses de natimorto. “O fato de a criança ter falecido não elide a pretensão. É que o dispositivo constitucional pertinente, o art. 392 consolidado e a lei previdenciária não exigem que a criança nasça com vida, para que a empregada tenha direito à licença-maternidade e à garantia de emprego. Logo, onde o legislador não distingue, não cabe ao intérprete fazê-lo”. (Barros, 2006: 1.055). Recurso de revista conhecido e provido.<sup>88</sup>

No mesmo diapasão já se encontrava o entendimento do TRT 1ª Região:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. PARTO DE NATIMORTO. GARANTIA DEVIDA. O parto sem vida do nascituro não faz cessar o fato gerador da garantia constitucional da estabilidade, fazendo jus a gestante à garantia de

<sup>86</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 1126.

<sup>87</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 416.

<sup>88</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. *RR nº 270500-84.2009.5.12.0050*. Red. Des. Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira. 21 de junho de 2013. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 03/10/2014

emprego durante o período estabilizatório de cinco meses após o parto, desrespeitado pela reclamada, além da indenização correspondente.<sup>89</sup>

A partir da análise dos fundamentos acima mencionados, é válido dizer que apesar da divergência entre doutrina e jurisprudência sobre a matéria, há uma inclinação mais expressiva quanto à concessão da estabilidade à empregada mesmo em caso de morte pós-parto.

### 3.1.4 Adoção

De acordo com Vólia Cassar, a mãe adotiva teria direito somente à licença maternidade de 120 dias (art. 392 –A da CLT) e não à estabilidade provisória no emprego, pois a legislação não prevê este direito.<sup>90</sup>

No mesmo diapasão Sérgio Martins:

A mãe adotiva não tem direito a garantia de emprego, pois a alínea b do inciso II do art. 10 do ADCT dispõe que a garantia da gestante é desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O dispositivo faz referência à gestante e não à adotante. Mostra que só diz respeito à gestante, que é a pessoa que tem confirmada a gravidez e que faz parto. A adotante não tem tais características, nem precisa de prazo para a recuperação do seu corpo. Logo, não tem garantia de emprego.<sup>91</sup>

Nessa mesma linha é a decisão do TRT 9ª Região:

MÃE ADOTIVA-LICENÇA-MATERNIDADE-ESTABILIDADE PROVISÓRIA - Com a edição da Lei n. 10.421-2002 (DOU 16.04.02), que acrescentou o art. 392-A à CLT, restou pacificado o entendimento de que a mãe adotiva tem direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. Já em relação à estabilidade provisória, o art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, dispõe expressamente que é vedada a despedida somente da "empregada gestante", desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Desse modo, em que pese o louvável gesto da adotante, esta não esteve grávida, nem pariu, circunstâncias especialmente previstas para a obtenção do direito à estabilidade provisória. Logo, não havendo suporte fático para a incidência da norma constitucional, esta se torna inaplicável.<sup>92</sup>

Diante da análise dos entendimentos supracitados, é válido dizer que embora a mãe adotante tenha direito à licença maternidade, o entendimento jurisprudencial é no sentido de que a adotante não faz jus à estabilidade provisória uma vez que não houve gestação, tampouco parto, restando ausente os requisitos previstos constitucionalmente e, ainda, por falta de previsão legal.

<sup>89</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 1ª Região. *RO nº 1211002120095010076*. Rel. Celio Juacaba Cavalcante. 16 de fevereiro de 2012. Disponível em: [www.trt1.jus.br](http://www.trt1.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

<sup>90</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 1126.

<sup>91</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 418.

<sup>92</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 9ª Região. *RO nº 144-2003-18-9-0-6*. Rel. Arnor Lima Neto. 11 de junho de 2004. Disponível em: [www.trt9.jus.br](http://www.trt9.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

### 3.1.5 Doméstica Gestante

A doméstica gestante, além de ter o direito à respectiva licença maternidade, com prazo de cento e vinte dias, segundo dispõe o artigo 7º, inciso XVIII, da CRFB/1988, passou a fazer jus à estabilidade provisória a partir do advento da Lei nº 11.324/2006 que acrescentou o artigo 4º-A à Lei nº 5.859/72 (Lei do Trabalhador Doméstico), vedando a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Frise-se que antes da promulgação da referida lei, a doméstica gestante não tinha garantia de emprego, no entanto, havia alguns julgados concedendo a estabilidade provisória à doméstica gestante, gerando uma controvérsia jurisprudencial que foi posteriormente pacificada com a promulgação da Lei nº 11.324/2006.

Ricardo Resende ensina: “ademais, a EC 72/2013 estendeu à doméstica o inciso I do art. 7º da CRFB/1988, razão pela qual, hoje, pode-se afirmar que a doméstica gestante tem a garantia provisória de emprego assegurada também constitucionalmente”<sup>93</sup>. Tal emenda Constitucional, alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da CRFB/88, estabelecendo a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

Atualmente, portanto, a gestante doméstica recebe idêntico tratamento legal no tocante à estabilidade provisória e demais direitos trabalhistas.

### 3.2 A Estabilidade Provisória da Gestante nos Contratos por Prazo Determinado e a Nova Redação do Item III da Súmula 244 do TST

Conforme já analisado no capítulo anterior, a regra geral é que as garantias de emprego são incompatíveis com os contratos a termo, ao passo que nestes as partes já sabem de antemão quando ocorrerá seu término, não caracterizando dispensa arbitrária ou sem justa causa o simples implemento de seu termo final.

O entendimento predominante na doutrina é de que a estabilidade provisória não é capaz de dilatar o contrato por prazo determinado. Nesse sentido, Alice Barros afirma que “a garantia de emprego não poderia ser levada ao extremo de assegurar ao empregado uma prorrogação do contrato a termo, sobrepondo-se ao limite do contrato estabelecido de boa fé”.

---

<sup>93</sup> RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 4ª ed. São Paulo. Método, 2014. p. 1236.

Assim, de acordo com a autora, deve prevalecer o acordo de vontade entre as partes uma vez que o termo final decorre a própria estrutura da modalidade contratual.

No entanto, a autora sustenta que a única hipótese que comporta a estabilidade provisória é o contrato provisório previsto na lei n° 9.601/98:

O § 4° do art. 1° da Lei n. 9.601, de 1998, assegura, durante a vigência do contrato por prazo determinado, a estabilidade provisória da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente, do empregado eleito para cargo de comissões internas de prevenção de acidentes e do empregado acidentado, nos termos do art. 118 da Lei n. 8.213, de 1991. A estabilidade provisória assegurada está em consonância com a finalidade da Lei n. 9601, de 1998, cujo objetivo é fomentar novas admissões na empresa.<sup>94</sup>

Sérgio P. Martins leciona que as partes sabem desde o início quando o pacto irá terminar, sendo assim, os acontecimentos ocorridos durante o pacto laboral a termo não são justificativas para modificar a data da cessação do contrato, pois nesta hipótese não haveria despedida arbitrária ou sem justa causa.<sup>95</sup>

Gustavo Barros<sup>96</sup> e Vólia Cassar<sup>97</sup> entendem que o empregado adquire a estabilidade provisória durante o contrato por prazo determinado, mas só até seu termo final. Desta maneira, o termo final do contrato não se protraí em virtude da estabilidade, uma vez que esta impede a despedida imotivada e não a extinção normal do contrato.

Esse entendimento pela incompatibilidade da estabilidade provisória com os contratos a termo, predominou durante muito tempo nas jurisprudências trabalhistas, conforme observa-se do acórdão a seguir:

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA REGULAR. GESTANTE. INEXISTÊNCIA DE ESTABILIDADE. A empregada gestante, contratada por experiência, não goza da garantia a que alude o art. 10, II, b, do ADCT, quando o contrato é extinto ao término deste período. Infere-se que a proteção constitucional é contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, ambas incorrentes quando o contrato por experiência não é transformado em contrato por prazo indeterminado.<sup>98</sup>

Ademais, o entendimento anterior sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciado no antigo item III da Súmula 244, era no mesmo sentido, ou seja, de que a estabilidade provisória se aplicava somente aos contratos de trabalho por prazo indeterminado, excluindo dessa proteção as empregadas que viessem a se encontrar em estado gravídico durante o curso do pacto laboral por tempo determinado, observe-se:

<sup>94</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do Trabalho*. 7ª edição. São Paulo, LTr, 2011, p. 792

<sup>95</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 417

<sup>96</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo. Método, 2011. p. 90

<sup>97</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 1107

<sup>98</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 8ª Turma. *RO n° 0096200-50.2006.5.04.0381*. Rel. Desembargadora Maria Cristina Schann Ferreira. 22 de novembro de 2007. Disponível em: [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

(...)

III – Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa.”

Nesse quadro, nota-se que era predominante tanto na jurisprudência quanto na doutrina, o entendimento pela inaplicabilidade da estabilidade provisória à gestante, quando contratada por prazo determinado, uma vez que as partes já sabem de antemão quando ocorrerá o término do contrato, cujo implemento do termo final não acarreta dispensa ou arbitrária ou sem justa causa, não havendo o que se falar em garantia de emprego.

Entretanto, ao longo do tempo foram surgindo julgados do Supremo Tribunal Federal, com o intuito de conferir maior efetividade ao Texto Constitucional, no sentido de conceder a estabilidade gestacional provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT às empregadas admitidas por intermédio de contrato a prazo determinado, tendo posteriormente sido firmada jurisprudência consolidada nesse sentido pela Suprema Corte.

Nesse diapasão, cabe destacar um trecho do Voto proferido pelo Ministro Celso de Mello, no julgamento do Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 634.093/Distrito Federal:

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.

Corroborando com esse entendimento, de que a estabilidade provisória da gestante se aplica a qualquer modalidade contratual, têm-se também os seguintes acórdãos do STF:

DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. LICENÇA-MATERNIDADE. CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO. ART. 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ART. 10, II, b, DO ADCT. 1. A empregada gestante, independentemente do regime jurídico de trabalho, tem direito à licença-maternidade, nos termos do art.7º, XVIII da CF e do art. 10, II, b, do ADCT. Precedentes do Supremo Tribunal Federal. 2. Agravo regimental improvido.<sup>99</sup>

AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. SERVIDORAS PÚBLICAS E EMPREGADAS GESTANTES. LICENÇA-MATERNIDADE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ART. 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO. ART. 10, II, B, DO ADCT. O Supremo Tribunal Federal fixou entendimento no sentido de que

<sup>99</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE nº 568.985*. Rel. Min. Ellen Gracie, 28 de novembro de 2008. Disponível em: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

as servidoras públicas e empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do art. 7º, XVIII, da Constituição do Brasil e do art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Precedentes. Agravo regimental a que se nega provimento.<sup>100</sup>

Com base nas decisões supra do STF sobre o tema, o TST iniciou um movimento de revisão de sua jurisprudência consolidada, passando a decidir pelo cabimento da estabilidade provisória para a empregada que engravidou no curso do contrato por prazo determinado, baseado no entendimento de que o STF prioriza as normas constitucionais de proteção à maternidade, lançando uma diretriz para interpretação das situações congêneres, conforme se observa dos seguintes julgados oriundos da 1ª e da 6ª Turma, respectivamente:

RECURSO DE REVISTA - GESTANTE – ESTABILIDADE PROVISÓRIA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Estabelece o art. 10, II, "b", do ADCT/88 que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo nenhuma restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro. O entendimento vertido na súmula nº 244, III, do TST encontra-se superado pela atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime de trabalho, têm direito à licença maternidade de 120 dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Dessa orientação dissentiu o acórdão recorrido, em afronta ao art. 10, II, "b", do ADCT/88.<sup>101</sup>

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. NORMATIZAÇÃO ESPECIAL E PRIVILEGIADA À MATERNIDADE CONTIDA NA CARTA DE 1988. ARTS. 10, II, B, DO ADCT, ARTS. 7º, XVIII E XXII, 194, 196, 197, 200, I, 227, CF/88. RESPEITO, FIXADO NA ORDEM CONSTITUCIONAL, À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, À PRÓPRIA VIDA AO NASCITURO E À CRIANÇA (ART. 1º, III, E 5º, CAPUT, DA CF).[...] A estabilidade provisória advinda da licença maternidade decorre da proteção constitucional às trabalhadoras em geral e, em particular, às gestantes e aos nascituros. A proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, caput, da CF). E, por se tratar de direito constitucional fundamental, deve ser interpretado de forma a conferir-se, na prática, sua efetividade. Nesse sentido, entendo que não pode prevalecer o posicionamento adotado pelo TRT, que conferiu preponderância aos efeitos dos contratos a termo - especificamente em relação à garantia de emprego - em detrimento da estabilidade assegurada às gestantes, na forma do art. 10, II, b, do ADCT. Nessa linha, está realmente superada a interpretação exposta no item III da Súmula 244 do TST. Inclusive o Supremo Tribunal Federal possui diversas decisões - que envolvem servidoras públicas admitidas por contrato temporário de trabalho -, em que expõe de forma clara o posicionamento de garantir à gestante o direito à licença-maternidade e à estabilidade, independentemente do regime jurídico de trabalho. Sob esse enfoque, o STF prioriza as normas constitucionais de proteção à maternidade, lançando uma

<sup>100</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE nº 600057*. Rel. Min. Eros Grau, 23 de outubro de 2009. Disponível em: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

<sup>101</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. *RR nº 1601-11-2010.5.09.0068*. Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. 29 de fevereiro de 2012. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 03/10/2014

diretriz para interpretação das situações congêneres. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>102</sup>

Com base nos acórdãos acima mencionados, cabe dizer que o posicionamento anterior do TST pela inaplicabilidade da garantia de emprego à gestante contratada por termo certo, ia de encontro com o princípio da proteção da dignidade da pessoa humana e da proteção à própria vida, tendo em vista que a tutela constitucional abrange não somente a empregada gestante, mas também a vida do nascituro. Deste modo, por se tratar de direito constitucional fundamental (arts. 1º, III e 5º, caput, da CF), a interpretação da antiga redação da Súmula 244, III do TST, foi superada pela jurisprudência da Suprema Corte, de modo que foram surgindo inúmeros julgados do Tribunal Superior do Trabalho acompanhando o posicionamento do STF, garantindo a estabilidade provisória a empregada gestante nos contratos por prazo determinado, fazendo com que, diante desse movimento de revisão da jurisprudência consolidada, em setembro de 2012, o Tribunal Superior do Trabalho, alterasse o item III da Súmula 244 do TST, por meio da Resolução nº 185/2012, que passou a contar com a seguinte redação:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

[...]

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.

Dessa forma, através da análise dos julgados acima, bem como do novo entendimento do TST, é possível inferir que a estabilidade provisória passou a ser estendida também para aquelas gestantes que possuem contrato de experiência, temporários, bem como todas as espécies de contrato por prazo determinado, em razão do entendimento de que as garantias à gestante não devem ser limitadas em razão da natureza da modalidade contratual de maneira que as normas constitucionais que garantem proteção à maternidade e ao nascituro devem prevalecer sob os efeitos do contrato de trabalho.

Nessa mesma linha de raciocínio, Mauricio Delgado já se posicionava sobre o tema:

Essa garantia, dotada de força constitucional, ultrapassa o âmbito do interesse estrito da empregada grávida, por ter manifestos fins de saúde e assistência social não somente com respeito à própria mãe trabalhadora como também em face de sua gestação e da criança recém-nascida. Havendo, desse modo, evidente interesse público com vistas às proteções à mãe trabalhadora, sua gestação e o parto, além do período inicial da maternidade, interesse público que se pretende também à criança nascituro, ganha destaque a garantia constitucional, afastando o óbice criado pela

<sup>102</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. 21700-25.2009.5.01.0079. Rel. Min.: Mauricio Godinho Delgado. 08 de fevereiro de 2012. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 03/10/2014

Consolidação das Leis do Trabalho com respeito aos contratos a termo (art. 472, § 2º, CLT).<sup>103</sup>

Consoante se observa das decisões acima transcritas, o atual entendimento do Tribunal Superior do Trabalho possui fundamento na responsabilidade objetiva do empregador, tendo como intuito a proteção à mãe, com o objetivo de assegurar o bem estar do nascituro e garantir a ele condições de sobrevivência, sendo irrelevante o regime jurídico ou a espécie de contrato de trabalho, devendo por isso ser garantida também nos contratos por prazo determinado. Isso porque a lei garantidora da estabilidade da gestante (art. 10, II, b do ADCT) não faz distinção entre contrato por prazo determinado ou indeterminado, afastando o óbice criado pela CLT com relação aos contratos a termo certo.

De todo o exposto, verifica-se que as mudanças ocorridas no entendimento do TST sobre o tema, acompanhando o posicionamento dado pelo STF, demonstram a importância da interpretação constitucional das normas, de modo a assegurar a efetividade da tutela constitucional à dignidade da pessoa humana e à própria vida (arts. 1º, III, e 5º, caput, da CF/88).

### 3.3 Estabilidade Provisória do Acidentado

O empregado que sofre acidente de trabalho também goza da estabilidade no emprego, prevista no art. 118 da Lei n. 8.213/91, que declara:

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

A definição de acidente de trabalho é abrangente, abarcando de acordo com Vólia Cassar, três espécies: típico, atípico ou equiparado e de trajeto ou *in itinere*. Na primeira espécie tem-se o acidente que ocorre dentro da empresa, no horário de trabalho. Na segunda, é aquele acidente que, embora não tenha sido a causa única, tenha de forma direta contribuído para a morte do trabalhador, perda de sua capacidade ou ainda produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. São espécies de acidente atípico as doenças ocupacionais (doença profissional e doença do trabalho) previstas no art. 20 da Lei n° 8.231/91. Por fim, o acidente de trajeto é aquele que ocorre no percurso trabalho-casa e vice-versa.<sup>104</sup>

<sup>103</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11ª ed. São Paulo, LTr, 2012, p. 547.

<sup>104</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 1132.

Segundo Ricardo Resende, durante algum tempo, questionou-se a constitucionalidade do art. 118 da Lei nº 8.213/91, por se tratar de lei ordinária instituindo a garantia de emprego ao acidentado, violaria o disposto no art. 7º, I, da CRFB/88, o qual exige a regulamentação da estabilidade no emprego por meio de lei complementar.

Ainda de acordo com o autor, a jurisprudência refutou essa tese através do entendimento de que a previsão legal de estabilidade para o acidentado além de constitucional, também efetiva o princípio da aplicação da norma mais favorável ao empregado, insculpido no caput do art. 7º da CF/88.<sup>105</sup>

Com o intuito de pôr fim ao questionamento sobre a constitucionalidade da garantia de emprego ao acidentado, o TST afirma em sua Súmula 378, 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”.

Corroborando com este entendimento, Sérgio Pinto ressalta que o fato da Constituição Federal de 1988 somente estabelecer a garantia de emprego ao dirigente sindical (art. 8º, VIII), à gestante (art. 10, II, b do ADCT) e ao cipeiro (art. 10, II, a do ADCT) nada impede que a lei ordinária estabeleça outras estabilidades provisórias, uma vez que a Carta Magna traz um mínimo de direitos a serem observados pelo empregador. Trata-se, a rigor, de criação de uma hipótese específica de proteção, e não de regulamentação genérica da proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, o que realmente exigiria lei complementar.<sup>106</sup>

### **3.3.1 Requisitos para aquisição da estabilidade provisória**

Para que o empregado acidentado tenha direito à estabilidade provisória é necessário que tenha sofrido lesão capaz de afastá-lo do ambiente de trabalho, bem como o preenchimento dos requisitos contidos na Súmula nº 378, II do TST:

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 tenha relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

Cabe ressaltar que, a antiga redação do art. 60 da Lei 8.213/91 era no sentido de que o afastamento do empregado deveria ser superior a 15 dias, no entanto, a Medida Provisória nº 664/2014, alterou a redação do referido artigo de modo que, atualmente é necessário o afastamento superior a 30 dias. Sendo assim, a redação do item II da Súmula 378 do TST

<sup>105</sup> RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 4ª ed. São Paulo. Método, 2014. p.1250.

<sup>106</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 419-420.

deverá sofrer alteração no sentido do direito à estabilidade decorrer do afastamento superior a 30 dias, para que fique em consonância com a nova redação dada ao art. 60 da Lei 8.213.

De acordo com Vólia Cassar, a estabilidade do acidentado começa a fluir com o término do auxílio doença, tendo em vista que enquanto o empregado acidentado estiver usufruindo deste benefício, o contrato de trabalho estará suspenso. A partir da alta médica, o empregado gozará de estabilidade de 12 meses.<sup>107</sup>

Para Sérgio Martins, a garantia de emprego do acidentado somente ocorre após a cessação do auxílio-acidente, independentemente da percepção de auxílio–doença acidentário, pois antes disso o empregado não poderia, num primeiro momento, ser dispensado em virtude da suspensão do contrato de trabalho do obreiro que ocorre a partir do décimo sexto dia de afastamento. Desta maneira, se não houver a concessão do benefício previdenciário, o obreiro acidentado não fará jus a garantia de emprego. Caso o empregado se afaste por até quinze dias ( agora 30 dias) da empresa, não haverá concessão de auxílio doença e, conseqüentemente não terá direito à garantia de emprego.

Ainda de acordo com o autor a norma legal não faz distinção se o acidente é leve ou grave, mas apenas que seja decorrente de acidente de trabalho. Ademais, não menciona que haja necessidade de redução da capacidade laborativa.<sup>108</sup>

A exceção contida no item, II, da súmula supracitada, protege o empregado que somente descobriu ser portador de doença ocupacional tempos depois de cessada a atividade que a desencadeou, motivo pelo qual não se aplica o requisito de afastamento superior a 15 dias com percepção de auxílio-doença.

Caso seja necessário o afastamento do acidentado periodicamente para tratamento médico, com a percepção do auxílio-doença acidentário, a estabilidade provisória de doze meses, será computada somente a partir do retorno do empregado ao trabalho e da cessação definitiva do respectivo auxílio-doença.

No tocante à garantia de emprego contida no art. 118 da Lei n° 8.213/91, seu objetivo é dificultar a possibilidade de dispensa do empregado, pois é remota a possibilidade do operário acidentado encontrar outro emprego nessas condições especiais. O que ocorre na prática é a dispensa do trabalhador, mediante o pagamento de indenização correspondente ao período de estabilidade ao invés de garantir efetivamente o emprego ao acidentado.<sup>109</sup>

---

<sup>107</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 1135.

<sup>108</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 420.

<sup>109</sup> *Ibidem*, p. 421.

### 3.4 A estabilidade do empregado acidentado nos contratos a termo e a recente inserção do item III à Súmula 378 do TST

O empregado contratado tanto por prazo indeterminado quanto por prazo determinado, está sob os riscos de sofrer acidente de trabalho a qualquer momento durante o pacto laboral.

Todavia, o TST mantinha o entendimento de que, nos contratos a termo, o trabalhador não fazia jus à estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho, dada sua incompatibilidade com esta modalidade contratual. No mesmo sentido se posicionam Sérgio Pinto<sup>110</sup> e Vólia Cassar<sup>111</sup>.

Sendo assim, vencido o prazo convencionado, o empregador podia efetuar a rescisão contratual, ficando o empregado acidentado desamparado mesmo diante da previsão contida no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Contudo, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, em setembro de 2012, reviu seu posicionamento aprovando a inserção do item III na Súmula 378, através da Resolução 185/2012, com a seguinte redação: “O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de empregado, decorrente de acidente de trabalho, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91”.

Segundo notícia veiculada no site do Tribunal Superior do Trabalho, no dia 17 de setembro de 2012, assinada por Cristina Gimines, a proposta de criação do item III da Súmula 378 “foi amparada pelos termos da Convenção 168, que trata do respeito à proteção dos trabalhadores doentes”; pelo “fato de a Lei 8.213/91, não diferenciar a modalidade contratual a que se vincula o trabalhador para a concessão de tal garantia” e , ainda, levou-se em consideração a precariedade da segurança do trabalhador brasileiro, resultando num elevado índice de acidentes de trabalho criando “ um exército de inválidos ou semi inválidos, que merecem, à luz da política pública do pleno emprego, lugar no mercado”.<sup>112</sup> Neste caso, a autora de refere à convenção n. 168 da OIT.

Tal mudança foi extremamente importante, diante das situações fáticas ocorridas no cenário do trabalhador brasileiro, reconhecendo a estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho, ainda que esta perdure após o prazo de vigência do contrato por prazo determinado.

---

<sup>110</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 421.

<sup>111</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 577.

<sup>112</sup> GIMINES, Cristina. *Semana do TST estende estabilidade acidentária em contrato temporário*. 17 de setembro de 2012. Disponível em < [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/semana-do-tst-estende-estabilidade-acidentaria-em-contrato-temporario](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/semana-do-tst-estende-estabilidade-acidentaria-em-contrato-temporario) >. Acesso em 03/10/2014.

Nesse contexto, importante se faz consignar os seguintes julgados exarados pelo TST, utilizados como precedentes para inserção do item III da súmula 378. Senão, veja-se:

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO A TERMO. ACIDENTE DE TRABALHO. GARANTIA DE EMPREGO DO ART. 118 DA LEI 8.213/91. DIREITO ORIUNDO DIRETAMENTE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL (ART. 7º, XXII). Nas situações de afastamento por acidente de trabalho ou doença profissional, a causa do afastamento integra a essência sociojurídica de tal situação trabalhista, já que se trata de suspensão provocada por malefício sofrido pelo trabalhador em decorrência do ambiente e processo laborativos, portanto em decorrência de fatores situados fundamentalmente sob ônus e risco empresariais. Em tal quadro, a garantia de emprego de um ano que protege trabalhadores acidentados ou com doença profissional, após seu retorno da respectiva licença acidentária (art. 118, Lei nº 8.213/91), incide em favor do empregado, ainda que admitido por pacto empregatício a termo, em qualquer de suas modalidades. Afinal, a Constituição determina o cumprimento de regras jurídicas que restringem os riscos do ambiente laborativo, fazendo prevalecer o art. 118 da Lei Previdenciária em detrimento da limitação tradicionalmente feita pelo art. 472, § 2º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>113</sup>

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI 11.496/2007. ESTABILIDADE PROVISÓRIA ACIDENTÁRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. APLICABILIDADE DA REGRA INSERTA NO ART. 118 DA LEI N.º 8.213/1991. Nos moldes do art. 7.º, XXII, da Constituição Federal, que assegura ao trabalhador a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança", cabe ao empregador tomar todas as providências capazes de afastar o infortúnio trabalhista, mesmo em relação aos trabalhadores contratados por prazo determinado. Dessarte, a regra inserta no art. 118 da Lei n.º 8.213/1991 deve ser interpretada conjuntamente com a diretriz do art. 7.º, XXII, da Carta Magna, de forma a se estender a garantia provisória de emprego aos empregados contratados por prazo determinado que venham a sofrer acidente de trabalho no curso da pactuação, visto que não se pode negar a esses trabalhadores o direito a um meio ambiente de trabalho seguro. Recurso de Embargos conhecido e não provido.<sup>114</sup>

Por fim, é possível inferir que o art. 118 da Lei nº 8.213/91 não comporta leitura restritiva, no sentido de não estender a estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho aos contratos a termo, uma vez que previu de forma geral, a proteção do trabalhador e sua reinserção do trabalhador no mercado de trabalho. Se a atividade patronal causa dano ao empregado, afastando-o do trabalho deve-se atribuir ao empregador obrigações pelas consequências do infortúnio, independentemente de o contrato ser por prazo determinado, tendo em vista a responsabilidade social que se impõe ao empregador, que deve arcar com os riscos do empreendimento, conforme exegese do art. 170, III, da CF. Nesse diapasão, a estabilidade provisória do acidentado reflete a justiça social, e ainda, o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, III, da Constituição da República.

<sup>113</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. *RR nº 241300-25.2007.5.02.0068*. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado. 11 de maio de 2012. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

<sup>114</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *EEDRR nº 156900-12.2008.5.09.0242*. Rel. Min. Maria de Assis Calsing. 29 de junho de 2012. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

### 3.5 Aprendiz

O menor aprendiz não pode ter o seu contrato rescindido antecipadamente a não ser nas hipóteses expressamente previstas no art. 433 da CLT:

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no §5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

- I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- II – falta disciplinar grave;
- III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou
- IV – a pedido do aprendiz.

Devido a essa previsão legal, a empresa não poderá despedir imotivadamente o aprendiz durante seu contrato de aprendizagem, pois durante esse período o menor aprendiz terá estabilidade no emprego.

Vale a pena destacar que durante o contrato de aprendizagem pode ocorrer a gravidez da aprendiz, gerando um questionamento sobre a possibilidade de garantia de emprego diante dessa situação fática. O entendimento do TRT da 10ª Região tem sido no sentido de que o contrato de aprendizagem é uma modalidade de contrato por prazo determinado e, por isso, é perfeitamente aplicável a estabilidade de emprego à gestante prevista na Súmula, 244, III do TST, conforme vê-se a seguir:

CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO. APRENDIZ. ESTABILIDADE DA GESTANTE NO EMPREGO. O direito da empregada gestante à manutenção provisória em seu emprego até cinco meses após o parto alçou ao patamar constitucional (ADCT, artigo 10, inciso II, alínea b), contexto que não se altera nas hipóteses de contrato de trabalho por prazo determinado, dentre eles o contrato de aprendizagem, conforme entendimento majoritário consagrado na Súmula nº 244, item III, do colendo TST. A despeito de sua finalidade especial - de formação técnico-profissional metódica -, não há dúvidas de que o contrato de aprendizagem qualifica-se como contrato de trabalho, razão pela qual a ele possui aplicação a Súmula citada. Agravo conhecido e provido; recurso ordinário conhecido e desprovido<sup>115</sup>.

Desta maneira, é válido dizer que devido à finalidade especial do contrato de aprendizagem ser de formação técnico-profissional metódica, este se caracteriza como contrato de trabalho a termo, razão pela qual a aprendiz gestante faz jus à estabilidade provisória.

---

<sup>115</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 10ª Região. *RO nº 00145-2013-102-10-00-0*. Rel. Desembargador Ribamar Lima Junior. 06 de setembro de 2013. Disponível em: [www.trt10.jus.br](http://www.trt10.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

Ademais, no que se refere à hipótese de acidente de trabalho sofrido pelo menor aprendiz, a Súmula 378 do TST prevê a possibilidade de aplicação para todos os contratos por prazo determinado e, conforme corroborado pela jurisprudência acima o contrato de aprendizagem é considerado um pacto laboral, sendo assim, é possível inferir que o aprendiz tem direito também à estabilidade provisória em caso de acidente de trabalho.

### 3.6 A Estabilidade do Dirigente Sindical

A Carta Magna de 1988, em seu art. 8º, VIII, assegura ao dirigente ou representante sindical (tanto ao titular quanto ao suplente) a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, garantindo-lhe o direito de estabilidade provisória no emprego. Assim expressa o referido artigo: “É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”.

No entendimento de Sérgio Martins, o objetivo da estabilidade sindical é evitar represálias por parte do empregador uma vez que o dirigente sindical postula direitos para a categoria dos empregados. Num sentido amplo, é garantir que possa ser feita a negociação com o empregador sem, por exemplo, ser dispensado<sup>116</sup>.

Ainda no mesmo sentido temos Alice Monteiro de Barros:

A proteção tem em mira, em última análise, reguardar a independência do dirigente sindical no exercício do mandato, assegurando-lhe condições para a ampla defesa dos interesses da categoria que representa, sem que daí lhe advenham prejuízos no contrato de trabalho.<sup>117</sup>

Convém destacar que a estabilidade provisória do empregado dirigente ou representante sindical, já é prevista na CLT em seu artigo 543, § 3º, da CLT, com a seguinte disposição:

Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

Com relação à estabilidade provisória do dirigente ou representante de associação profissional, o entendimento consolidado tanto na doutrina quanto na jurisprudência majoritária é no sentido de que a referida estabilidade não foi recepcionada pela Constituição

<sup>116</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª.ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 410.

<sup>117</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do Trabalho*. 7ª edição. São Paulo, LTr, 2011, p. 775.

Federal de 1988, o que foi corroborado pela Resolução 84/1998 que cancelou o antigo Enunciado 222 do TST, que previa a garantia de emprego aos dirigentes de associação profissional.

Sendo assim, o dirigente de entidade fiscalizadora de exercício de profissão liberal, como CREA, OAB, CRM, entre outros, não faz jus à garantia de emprego uma vez que a ligação da pessoa ao órgão de classe, não depende do vínculo empregatício para representar na empresa o órgão fiscalizador que não é o sindicato.

A estabilidade ora em análise, não se estende ao Membro do Conselho Consultivo ou Fiscal (OJ 365 da SBDI-1 do TST), tendo em vista que não há eleição para cargo de direção, somente fiscaliza a gestão financeira do sindicato.<sup>118</sup>

O Tribunal Superior do Trabalho através da Súmula 369, inseriu seus principais entendimentos sobre a estabilidade sindical, nos seguintes termos:

DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Para Amauri Mascaro Nascimento, a estabilidade começa com o registro da candidatura na entidade sindical e termina ou com a divulgação dos resultados negativos da eleição ou, tendo sido eleito, um ano após o final do mandato, perdurando ainda que o empregado seja suplente. No entanto, deve-se observar a atual alteração contida no item da Súmula n. 396 supracitada, no sentido de que mesmo que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo, será assegurada a estabilidade provisória desde que a ciência ao empregador ocorra na vigência do pacto laboral.

---

<sup>118</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 411.

Contudo, essa estabilidade não persiste caso o empregado cometa falta grave apurada em inquérito judicial perante a Justiça do Trabalho, sendo, nessa hipótese, perfeitamente possível a rescisão do contrato de trabalho<sup>119</sup>. Nesse contexto, a Súmula 379 do TST estabelece que: “Dirigente sindical. Despedida. Falta grave. Inquérito judicial. Necessidade. O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos artigos 494 e 543, § 3º, da CLT”. No mesmo sentido se encontra a Súmula 179 do STF.

Ainda segundo ao autor, a despedida arbitrária ou sem justa causa é nula de pleno direito, dando ensejo à reintegração do trabalhador estável, o que acarretará o recebimento de todas as verbas a que teria direito durante o período do afastamento, desde a despedida arbitrária até o final do período estável, como se a relação de emprego não tivesse sido rompida.

A 1ª Turma do TST tem se posicionado, no sentido de que não é cabível a estabilidade provisória ao empregado contratado a termo que se investe em cargo de dirigente sindical. Assim, a candidatura do trabalhador, a cargo de dirigente sindical, não modifica a natureza do contrato de experiência, espécie de contrato por prazo determinado, não sendo devida, nessa hipótese, a estabilidade sindical prevista no artigo 543, § 3º, da CLT. Isto porque, no contrato de experiência, o instituto da estabilidade sindical é inaplicável, porquanto tem o fito de coibir a despedida arbitrária, de modo a preservar a continuidade do vínculo de emprego, imputada, necessariamente, aos contratos por prazo indeterminado. Conforme vejamos dos seguintes julgados:

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. PRORROGAÇÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE DIRIGENTE SINDICAL. A candidatura do obreiro, a cargo de dirigente sindical, não altera a natureza do contrato de experiência, espécie do contrato a termo, que se dissolve, normalmente, findo o prazo pactuado, ainda que prorrogado - respeitados os parâmetros legais. Portanto, não se há falar na estabilidade sindical prevista no artigo 543, § 3º, da CLT. Isto porque, no contrato de experiência, o instituto da estabilidade sindical é inaplicável, porquanto tem por finalidade coibir a despedida arbitrária, de modo a preservar a continuidade do vínculo de emprego, imputada, necessariamente, aos contratos por prazo indeterminado. Recurso de revista conhecido, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, não provido.<sup>120</sup>

Nessa linha, o atual entendimento jurisprudencial é de que o instituto da estabilidade provisória garantido ao dirigente sindical é incompatível com o contrato a termo. Portanto, ao dirigente sindical só se aplica a estabilidade provisória durante o prazo de vigência do contrato provisório, prevista no § 4º, art. 1º da Lei nº 9.601/98.

<sup>119</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26ª ed. São Paulo. Saraiva, 2011. p. 1323.

<sup>120</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. RR nº 626929-04.2000.5.15.5555. Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos. 30 de maio de 2003. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

### 3.7 Membro da CIPA

No que concerne às diversas modalidades de estabilidade provisória prevista na legislação, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 10, II, a, estabelece a figura da estabilidade especial do membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA):

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

De acordo com Alice Barros, tem-se a seguinte definição do papel da CIPA, bem como o fundamento para tal garantia de emprego:

Esses empregados têm o dever de zelar por condições de trabalhos seguras. Compete-lhes relatar a área de risco, solicitar ao empregador as medidas necessárias para reduzi-lo ou eliminá-lo, com o objetivo de prevenir a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais. Por essa razão, estão eles quase sempre em confronto com a vontade patronal, achando-se constantemente suscetíveis de a represálias ou, ao menos, a intimidação no cumprimento desse mister. O fundamento dessa garantia reside, portanto, na necessidade de conferir ao cipeiro autonomia no exercício do mandato.<sup>121</sup>

Nessa mesma linha, Sérgio Martins ensina que o objetivo da garantia do membro da CIPA é evitar que o empregador prejudique ou mesmo dispense o cipeiro, já que este cuida de interesse de prevenção de acidentes na empresa, podendo desagradar ao patrão.<sup>122</sup>

Cabe explicar que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é uma comissão, composta por representantes do empregador e dos empregados, que integra os órgãos de Segurança e Medicina do Trabalho nas empresas. De acordo com o art. 163 da CLT, é obrigatória a constituição de CIPA, de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Cada CIPA será composta de representantes da empresa, indicados pelo empregador e de representantes dos empregados, que são por estes eleitos. Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados, conforme se depreende do § 1º, do artigo 164, da CLT. Já os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados, consoante se deduz do § 2º, do artigo 164, da CLT.

Tendo em vista a ocorrência da substituição dos titulares pelos suplentes, a orientação pacificada pela jurisprudência, tanto do TST (Súmula 339, inciso I) quanto do STF (Súmula

<sup>121</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do Trabalho*. 7ª edição. São Paulo, LTr, 2011, p. 781.

<sup>122</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 414.

676), é no sentido de que: “A garantia da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, a, do ADCT, também se aplica ao suplente do cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA)”.

O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição, segundo inteligência do artigo 164, § 3º, da CLT. Essa limitação a apenas uma reeleição “não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA”, de acordo com artigo 164, §4º, da CLT. O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente, consoante dispõe o § 5º, do artigo 164 da CLT.

Além disso, a referida estabilidade provisória apenas abrange os empregados eleitos para os cargos de direção na CIPA, o que alcança os membros representantes dos empregados (art. 164, § 2º, da CLT), e não os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, pois estes são por eles “designados” (art. 164, § 1º).

Trata-se de garantia de emprego que tem por finalidade possibilitar o exercício regular e livre da atividade de membro da CIPA pelo empregado eleito, cuidando da proteção e prevenção contra acidentes de trabalho. Dessa forma, essa estabilidade coíbe que o cipeiro seja dispensado arbitrariamente pelo empregador e que sofra pressões por parte deste.

Caso o cipista, detentor da estabilidade provisória seja dispensado e ingresse com uma ação trabalhista, deverá o empregador comprovar que a despedida não foi arbitrária, devendo esta ser entendida como aquela não fundada em motivo técnico, disciplinar, econômico ou financeiro, sob pena de condenação a reintegrar o empregado arbitrariamente dispensado (art. 165, parágrafo único da CLT). Ressalte-se que o por falta de previsão legal, não há necessidade de inquérito judicial para apurar eventual falta grave pelo cipeiro.<sup>123</sup>

Outrossim, assim se posiciona o TST por meio da Súmula nº 339, sobre a extinção do estabelecimento de 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

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (ex-Súmula nº 339 - Res. 39/1994, DJ 22.12.1994 - e ex-OJ nº 25 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a

---

<sup>123</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ªed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 414.

despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

Diante da análise desse entendimento sumulado, pode-se inferir que não será devida indenização pelo período restante de mandato do cipeiro, caso o estabelecimento onde se exercia a representação foi extinto, tornando inviável a própria ação fiscalizatória e educativa do dirigente da CIPA levando a dispensa por motivos técnicos, econômicos e financeiros relevantes e não por dispensa arbitrária.

A jurisprudência do TRT se embasa no entendimento de que o instituto da estabilidade provisória garantido ao membro da CIPA é incompatível com o contrato a termo. Dessa forma, não há que se falar em estabilidade para o trabalhador contratado a termo que se investe como membro da CIPA.

Nesse sentido, se encontra o seguinte aresto:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DA CIPA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. INCOMPATIBILIDADE. Trata-se de típico contrato por prazo determinado - art. 443, § 2º, da CLT - para o atendimento de necessidade específica e de forma sazonal, cuja predeterminação do prazo se justifica em face da transitoriedade da atividade empresarial. Incompatível, portanto, o instituto da garantia provisória de emprego, decorrente de eleição do empregado como vice-presidente da CIPA, com o implemento do termo fixado no contrato por prazo determinado, não se traduzindo em dispensa arbitrária ou sem justa causa (artigos 165 da CLT e 10, inciso I, alínea a, do ADCT).<sup>124</sup>

É válido dizer que o entendimento predominante e atual se dá no sentido de que a garantia de emprego prevista no art. 10, II, a do ADCT, é incompatível com os contratos por prazo determinado, não estendendo, dessa forma, a estabilidade provisória ao membro da CIPA. No entanto, assim como o dirigente sindical, há uma exceção prevista no § 4º, art. 1º da Lei nº 9.601/98, segundo o qual no contrato provisório o membro da comissão interna de prevenção de acidentes tem direito à estabilidade provisória durante todo o período de vigência do pacto laboral.

Cabe ressaltar que tanto o dirigente sindical, quanto o cipeiro e a gestante gozam da estabilidade provisória garantida constitucionalmente, mas não possuem lei geral garantindo esse direito também nos contratos por prazo determinado. No entanto, para estes dois últimos, atualmente existem súmulas específicas para protegê-los nos contratos a termo (Súmula 244 e 378 do TST). Logo, por não haver até o presente momento nenhuma súmula com a finalidade de proteção do cipeiro e do dirigente sindical, estes não têm direito à estabilidade provisória nos contratos a termo, salvo a tutela contida na lei de contrato provisório.

---

<sup>124</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. RO nº 0000130-11.2012.5.03.0147. Rel. Convocada Erica Aparecida Pires Bessa. 14 de dezembro de 2012. Disponível em: [www.trt3.jus.br](http://www.trt3.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

### 3.8 A Retroatividade das Súmulas 244 e 378 do TST

Com a extensão da estabilidade provisória da gestante e do acidentado aos contratos por prazo determinado, surge um questionamento sobre a possível retroatividade das referidas súmulas, uma vez que estas não modularam seus efeitos, nem no sentido de ser aplicada somente a partir de sua publicação, tampouco proibiu sua eficácia para os fatos ocorridos anteriormente a sua vigência.

A partir da análise de acórdãos recentes, nota-se que essa problematização decorre da hipótese de a retroatividade das súmulas ferirem a garantia constitucional que protege o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada (art. 5º, inciso XXXVI), podendo causar insegurança jurídica. Entretanto, os julgados são pontuais ao afirmarem que as súmulas e as orientações jurisprudenciais não possuem natureza de ato legislativo, pois são na verdade, uma consolidação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, acerca de determinado tema, sempre na busca de atender as necessidades oriundas do direito do trabalho brasileiro. Por esta razão, os verbetes sumulares e jurisprudenciais não se sujeitam as regras de direito intertemporal, conforme se observa dos seguintes julgados:

ESTABILIDADE GESTANTE. CONTRATO A PRAZO. SÚMULA Nº 244. RETROATIVIDADE. A alteração introduzida no item III, da Súmula nº 244 pelo Tribunal Superior do Trabalho, publicada em 25.09.2012, reflete a cristalização do entendimento daquela Corte no sentido de privilegiar, não a modalidade contratual e sua duração, mas a proteção ao nascituro, em consonância com o arcabouço principiológico já existente na Constituição Federal desde 1988, notadamente o princípio da dignidade da pessoa humana. Quanto ao seu alcance, posiciona-se pela sua aplicação a situações pretéritas à sua alteração; pois, em regra, na interpretação jurisprudencial, ao contrário do que ocorre com a aplicação das leis, não vigora o princípio segundo o qual "o tempo rege o ato", porquanto tais verbetes representam apenas a consubstanciação de posicionamentos jurídicos que os precederam. Tenha-se em conta, ainda, que o Tribunal ao editá-la não efetuou a modulação de seus efeitos.<sup>125</sup>

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE GESTANTE - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO - SÚMULA 244, III, DO TST - INAPLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA IRRETROATIVIDADE DAS LEIS. A jurisprudência cristalizada desta Corte traduz em decisões reiteradas sobre determinada questão jurídica, em análise a legislação aplicável à espécie, por esse motivo, atingem situações anteriores, desde que a lei incidente já esteja em vigor. Assim, a tese do TRT quanto à inaplicabilidade do item III da Súmula 244 do TST não ser aplicável retroativamente não encontra amparo. Recurso de Revista conhecido e provido.<sup>126</sup>

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. OMISSÃO. APLICAÇÃO RETROATIVA DA SÚMULA Nº 378, III, do TST. A exegese contida em súmula traduz a jurisprudência dominante da Corte que a edita sobre determinada matéria. Portanto, não há falar de inaplicabilidade retroativa fundada na garantia constitucional que

<sup>125</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª Região. *RO nº 0003921-44.2012.5.02.0202*. Rel. Álvaro Alves Nôga. 19 de dezembro de 2013. Disponível em: [www.trt2.jus.br](http://www.trt2.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

<sup>126</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. *RR nº 14705820125020004*. Rel. Marcelo Lamego Pertence. 24 de setembro de 2014. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 29/10/2014

protege o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada (art. 5º, inciso XXXVI). Vícios não configurados. Embargos rejeitados.<sup>127</sup>

Ante todo o explanado, conclui-se que não cabe falar em irretroatividade das súmulas, com a finalidade de se excluir a interpretação jurisprudencial nela consubstanciada ao período anterior à sua edição, uma vez que são justamente o resultado de decisões referentes às situações pretéritas que lhes deram origem, refletindo um entendimento que já vinha prevalecendo no âmbito do TST sobre determinada matéria.

Ademais, por não se tratarem de lei, mas de mera interpretação jurisprudencial, não é possível definir um marco inicial para fixar o período de vigência pela aplicação dos verbetes sumulares às situações pretéritas, pois estes não se condicionam ao princípio da irretroatividade, já que a garantia de emprego à gestante e ao acidentado, refletem um entendimento que já vinha sendo trilhado pela jurisprudência, com o devido embasamento legal.

### 3.9 Suspensão Contratual e Estabilidade

Nos contratos por prazo determinado, as partes têm prévia ciência da data do término do pacto laboral. Sobrevindo hipótese de estabilidade provisória no curso do contrato, a doutrina majoritária, conforme já analisado, entende que a data final do contrato não se protraí em virtude da estabilidade adquirida pelo empregado, tampouco ocorre a suspensão do contrato, pois defendem a incompatibilidade da garantia de emprego com os contratos a termo.

Ocorre que as Súmulas 244 e 378 do TST, garantem à gestante e ao acidentado a estabilidade provisória mesmo nos contratos a termo, sendo assim, nessas hipóteses ocorrerá a suspensão do contrato de trabalho, protraindo seu termo final até o término do período de estabilidade assegurado ao empregado. Trata-se de verdadeiro efeito sanfona do contrato, conforme Octávio Bueno Magano, citado por Vólia Cassar.<sup>128</sup>

Corroborando com este entendimento, temos o recente julgado:

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.GESTANTE. No contrato a prazo determinado, as partes têm prévia ciência da data do fim da contratação. Sobrevindo hipótese de estabilidade provisória no curso do contrato de experiência, ocorre a suspensão ou cessação provisória do contrato de trabalho, protaindo o termo final do contrato a prazo determinado para após o término da estabilidade. Trata-se de verdadeiro efeito sanfona do contrato, como já defendia Octávio Bueno Magano, citado por Vólia

<sup>127</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 4ª Região. *ED nº 0000708-41.2011.5.04.0030*. Rel. Alexandre Corrêa da Cruz. 18 de dezembro de 2013. Disponível em: [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

<sup>128</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 577.

Bomfim Cassar (in *Direito do Trabalho*, 6 ed, Niterói: Impetus, 2012, p. 618). Nego provimento ao recurso da reclamante.<sup>129</sup>

Nessa linha, a estabilidade provisória adquirida durante o curso do pacto laboral a prazo determinado, não transmuta o contrato para prazo determinado, pois da leitura das sumulas supracitadas nota-se que seu objetivo é proteger o empregado durante aquele período que necessita da manutenção de seu emprego e não a transformação da modalidade contratual pactuada. Assim, quando do término do período de estabilidade, será implementado seu termo final, não havendo dispensa arbitrária ou sem justa causa.

### 3.10 Reintegração ou Indenização

Caso o empregado contratado por prazo determinado, detentor da estabilidade provisória venha a ser despedido arbitrariamente pelo empregador, a dispensa praticada será considerada nula, fazendo jus à reintegração, com o consequente retorno ao emprego e sua função anteriormente ocupada, e ao pagamento dos salários e demais vantagens do período de afastamento, que deverão ser pagos retroativamente à data da dispensa.<sup>130</sup>

Frise-se que as hipóteses de estabilidades provisórias objetivam fundamentalmente a garantia de emprego ao trabalhador, assim, de acordo com Ricardo Resende “a regra é (ou ao menos deveria ser) a reintegração, e não à indenização, que surgiria apenas nos casos isolados” como por exemplo, nos casos em que o período de estabilidade provisória já se encontra esgotado ao tempo da sentença; quando ocorrer extinção da empresa ou do estabelecimento; nas hipóteses em que a reintegração seja desaconselhável, a critério do juiz (art.496 da CLT)e, por fim, no caso da empregada doméstica, se o empregador não concordar com a reintegração, visto que a casa é asilo inviolável do indivíduo (art. 5º, XI, CRFB/88).

Ainda segundo o autor, quando a reintegração do empregado estável for inviável, a questão será resolvida com o pagamento de indenização compensatória ao obreiro, correspondente aos salários de todo o período estável desde a data de sua dispensa.<sup>131</sup>

Em consonância com este entendimento encontra-se a Súmula 396 do TST:

Súm. 396. Estabilidade provisória. Pedido de reintegração. Concessão do salário relativo ao período de estabilidade já exaurido. Inexistência de julgamento extra petita. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

<sup>129</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 4ª Região. *RO n° 0000082-63.2013.5.04.0026*. Rel. Iris Lima de Moraes. 04 de junho de 2014. Disponível em: [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br). Acesso em: 10/10/2014.

<sup>130</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 1109.

<sup>131</sup> RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 4ª ed. São Paulo. Método, 2014. p. 1264.

I – Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego.

II – Não há nulidade por julgamento extra petita da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT.

O item II da referida súmula trata da hipótese, por exemplo, no caso de transcorrer todo o período estabilitário antes da decisão ser proferida. Neste caso, apesar do pedido inicial ter sido a reintegração, que ao longo do processo tornou-se inviável, o Juiz poderá determinar a indenização apenas aos salários compreendidos entre a data da dispensa e o final do período de estabilidade, sem que com isso se caracterize decisão extra petita. Para Ricardo Resende, “a providência judicial, no caso, evita o ajuizamento de uma nova ação para requerer os salários do período”.<sup>132</sup>

### 3.11 Prazo para Ajuizamento da Ação após o Período da Estabilidade

Durante muito tempo foi motivo de discussão doutrinária acerca de qual seria o prazo para o empregado ajuizar a ação trabalhista reclamando de dispensa arbitrária durante a fluência de estabilidade provisória no emprego. Sérgio Martins<sup>133</sup> e Alice Monteiro<sup>134</sup> sustentam que caso a empregada gestante ajuíze ação depois de transcorrido parte do período de estabilidade, teria direito somente à indenização a partir da data do ajuizamento da ação trabalhista.

Por outro lado, Sérgio Martins defende que a gestante que deixou transcorrer todo o período de estabilidade para, posteriormente ingressar em juízo, não teria direito à reintegração, tampouco às vantagens pecuniárias, uma vez que a inércia da empregada mostrou seu desinteresse em voltar a trabalhar na empresa e impediu o empregador de reintegrá-la.

Não obstante o TST recentemente pacificou seu posicionamento em sentido oposto, com a edição da OJ 399 da SDI-1:

OJ-SDI1-399. Estabilidade provisória. Ação trabalhista ajuizada após o término do período de garantia no emprego. Abuso do exercício do direito de ação. Não configuração. Indenização devida (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010).

Corroborando com este entendimento, temos um recente julgado do TST, que afirma que o prazo prescricional a ser observado é de dois anos, na forma do art. 7º, XXIX da CF, conforme segue:

<sup>132</sup> RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 4ª ed. São Paulo. Método, 2014. p. 1265.

<sup>133</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª ed. São Paulo. Atlas, 2009. p. 416.

<sup>134</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do Trabalho*. 7ª edição. São Paulo, LTr, 2011, p. 879.

AGRAVO DE INSTRUMENTO - GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - AÇÃO AJUIZADA APÓS O TÉRMINO DO PERÍODO DE GARANTIA NO EMPREGO - PRESCRIÇÃO OBSERVADA. A jurisprudência desta Corte, consolidada na Orientação Jurisprudencial nº 399 da SBDI-1, firmou-se no sentido de que a propositura da reclamação depois de expirado o período de estabilidade da gestante não configura abuso do exercício do direito de ação, uma vez que este somente é submetido ao prazo previsto no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, sendo devida a indenização substitutiva. Decisão em consonância com esse entendimento não viabiliza o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento não provido.<sup>135</sup>

Desta maneira, o entendimento atual é no sentido de que o prazo prescricional para a demanda proposta fora do período estabilitário será de dois anos, a partir da cessação do contrato de trabalho, nos termos do no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, tanto para o empregado acidentado, quanto para a gestante detentores de garantia de emprego.

Ademais, consoante os termos da Súmula nº 396 do TST na hipótese em que ajuizada a reclamação trabalhista quando exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade.

### 3.12 Extinção e Renúncia da Estabilidade

Segundo Vólia Cassar, a estabilidade provisória extingue-se pelo seu decurso. Tanto na estabilidade absoluta quanto na provisória, cessa a estabilidade em face da morte do empregado, com sua aposentadoria, extinção da empresa ou do estabelecimento, culpa recíproca, justa causa, pedido de demissão ou pelos motivos previstos no art. 165 da CLT ou previstos em lei.

De maneira geral, não se admite a renúncia as garantias provisórias de emprego previstas em lei, tendo em vista que se constituem em direito indisponível, por se tratar de normas de ordem pública.<sup>136</sup>

Alice Monteiro<sup>137</sup> leciona que em face do princípio da irrenunciabilidade, norteador do direito do trabalho, o ato unilateral pelo qual o empregado abre mão de um direito, deverá ser visto como exceção, sendo necessário, portanto, manifestação expressa. A autora ainda cita que existe um posicionamento diverso, no sentido de que a renúncia pode se dar tacitamente e dar validade aos recibos de quitação das verbas rescisórias.

---

<sup>135</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. AIRR nº 66440-45.2007.5.02.0262. Rel. Min. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. 25 de maio de 2012. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 23/10/2014.

<sup>136</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo. Método, 2012, p. 1109.

<sup>137</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do Trabalho*. 7ª edição. São Paulo, LTr, 2011, p. 793.

No entanto, com relação à renúncia da estabilidade feita pelo dirigente sindical e pelo membro da CIPA, esta fica condicionada a validação pelo sindicato de sua categoria profissional de acordo com o art. 500 da CLT. Nesse sentido tem-se o seguinte julgado:

MEMBRO DA CIPA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - RENÚNCIA. O empregado que, não obstante seja suplente da CIPA, manifesta, expressamente, seu desejo de deixar o emprego, tendo o distrato, inclusive, recebido a chancela do sindicato de sua categoria profissional, renuncia, expressamente, a sua garantia de emprego. Por conseguinte, o ato que legitimamente pratica, sem nenhum vício de consentimento, é plenamente válido, nos termos do que dispõe o artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal. O Regional não deixa a mínima dúvida de que houve - pedido de renúncia constante às fls. 15/16 - e, ainda, que há -na cópia do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, carimbo do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Bebidas em Geral de Manaus-. Admitir-se o contrário, data vênua, é menosprezar o princípio da boa-fé, princípio esse que se agiganta, na medida em que, em momento algum se cogitou de fraude, seja em seu aspecto formal, seja material, por ocasião da homologação do termo de rescisão. Agravo de instrumento e recurso de revista providos<sup>138</sup>.

Ao empregado acidentado, também é possível renunciar à estabilidade provisória, desde que seja de maneira expressa e sem vícios, conforme o entendimento do presente julgado do TRT:

ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. RENÚNCIA. POSSIBILIDADE. Embora a irrenunciabilidade constitua um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, a renúncia é admitida quando o empregado se manifesta livremente e de forma expressa, despojando-se de um direito que lhe é assegurado por norma imperativa.<sup>139</sup>

A empregada gestante, no entanto, tem um tratamento diferenciado no que se refere a renúncia de sua estabilidade provisória, uma vez que a garantia de emprego prevista constitucionalmente, trata de norma de ordem pública e visa especialmente a proteção do nascituro, nesse sentido tem-se a Orientação Jurisprudencial 30 da SDC:

OJ-SDC-30 ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE (republicada em decorrência de erro material) – DEJT divulgado em 19, 20 e 21.09.2011:

Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

<sup>138</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. *RR nº 1106840-18.2007.5.11.0009*. Rel. Min. de Moura França. 11 de outubro de 2011. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 23/10/2014

<sup>139</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 9ª Região. *RO nº 39572008892908*, Rel. Márcia Domingues. 02 de dezembro de 2011. Disponível em: [www.trt9.jus.br](http://www.trt9.jus.br). Acesso em: 10/10/2014

O TST, ainda nesse sentido, posiciona-se que caso a empregada gestante seja despedida arbitrariamente e, se recuse a ser reintegrada no emprego, não importará em renúncia à estabilidade provisória, uma vez que já está consolidado o posicionamento de que tal garantia é irrenunciável, cabendo, neste caso, indenização compensatória. Assim foi decidido pelo TST:

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007 - GESTANTE - ESTABILIDADE - RECUSA À OFERTA DO EMPREGO EM AUDIÊNCIA - DIREITO À PERCEPÇÃO DA INDENIZAÇÃO ESTABILITÁRIA. O direito à estabilidade, assegurado à gestante, cumpre dupla finalidade: primeiro, proteger a trabalhadora contra possível ato discriminatório do empregador e, segundo, garantir o bem-estar do nascituro. Trata-se, desse modo, de direito de que não pode dispor a empregada gestante, porquanto a consequência de seu ato atingirá também o nascituro. A recusa à proposta de reintegração, portanto, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade provisória a que se refere o artigo 10, I, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Recurso de embargos a que se nega provimento.<sup>140</sup>

Ricardo Resende ensina que, de maneira geral, “mesmo se considerando irrenunciável a garantia de emprego, é sempre possível ao empregado pedir demissão, tendo em vista o princípio maior da liberdade de trabalho”. Dessa maneira, também com base nos julgados supracitados, embora o intuito da estabilidade seja a proteção do trabalhador que poderá ser coagido pelo empregador a renunciar à garantia de emprego, caso o empregado manifeste expressamente seu desejo em sair da empresa e, não havendo vícios de consentimento nessa renúncia, não persistem motivos para impedir que o trabalhador opte por aquilo que julga ser mais benéfico para sua vida profissional.

---

<sup>140</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SBDI-1. *E-RR n.º 2.684/2004-018-09-00.5*. Rel. Lelio Bentes Corrêa. 26 de fevereiro de 2009. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 29/10/2014.

## CONCLUSÃO

Espera-se com o presente estudo científico sobre a estabilidade provisória nos contratos por prazo determinado, ter demonstrado-se as principais discussões doutrinárias e jurisprudenciais acerca do assunto.

Buscou-se com a pesquisa realizada não dar fim ao assunto, mas sim, trazer a maneira como a doutrina majoritária entende que a estabilidade provisória é incompatível com os contratos a termo, sob o fundamento de que nesta modalidade as partes já sabem de antemão quando será o término do contratato, não havendo dispensa arbitrária ou sem justa causa, mas na verdade o simples implemento do termo final, e por isso, a garantia de emprego não seria capaz de dilatar o contrato por prazo determinado.

Esse entendimento pela incompatibilidade da estabilidade provisória com os contratos a termo predominou durante muito tempo nas jurisprudências trabalhistas, no entanto, ao longo do tempo foram surgindo algumas decisões do TST, reconhecendo o direito à estabilidade provisória à gestante nos contratos por prazo determinado, seguindo o posicionamento que o Supremo Tribunal Federal já havia firmado nesse sentido, fazendo com que o Tribunal Superior do Trabalho, em setembro de 2012, revesse seu posicionamento anterior, dando nova redação ao item III da Súmula 244, encerrando a controvérsia sobre a matéria.

Verificou-se que o atual entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, no que se refere à gestante, possui fundamento na responsabilidade objetiva do empregador, com o objetivo de proteger a mãe, assegurando o bem estar do nascituro e condições de sobrevivência, sendo irrelevante o regime jurídico ou a espécie de contrato de trabalho, devendo por isso ser garantida também nos contratos por prazo determinado. Isso porque a norma constitucional garantidora da estabilidade da gestante não faz distinção entre modalidades contratuais. Desta maneira, essa mudança de posicionamento do TST, assegura a efetividade da tutela à dignidade da pessoa humana e à própria vida, contidas na Constituição Federal.

No que se refere ao acidentado, também era o entendimento anterior do TST pela incompatibilidade dessa garantia de emprego aos contratos a termo, contudo, este Tribunal, também em setembro de 2012, reviu seu posicionamento anterior inserindo o item III à Súmula 378, sob a justificativa de que a lei que instituiu a garantia de emprego ao acidentado não comporta leitura restritiva, uma vez que previu de forma geral, a proteção do trabalhador e sua reinserção do trabalhador no mercado de trabalho e, ainda, sob o fundamento de que

caso a atividade patronal cause dano ao empregado, afastando-o do trabalho deve-se atribuir ao empregador as obrigações pelas consequências do infortúnio, independentemente da modalidade contratual, tendo em vista a responsabilidade social que se impõe ao empregador, que deve arcar com os riscos do empreendimento. Por estes motivos, a estabilidade provisória do acidentado reflete a justiça social, e o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado na Constituição da República.

Foi tratado também acerca da garantia de emprego do aprendiz em caso de gravidez ou acidente de trabalho, notou-se pelo entendimento jurisprudencial que o contrato de aprendizagem é sim considerado um contrato de trabalho por prazo determinado e, que pelo caráter geral das súmulas 244 e 378, estas podem ser aplicadas ao menor aprendiz.

Abordou-se, ainda, a questão do membro da CIPA e do dirigente sindical que apesar de possuírem garantia de emprego prevista pela lei de contratos provisórios, somente durante a vigência deste, não possuem nenhuma súmula específica com a finalidade de protegê-los em todos os contratos a termo até o período final da estabilidade, levando ao questionamento do motivo para haver um tratamento diferenciado em relação à gestante e ao acidentado, os quais, possuem proteção através de súmulas do TST e, ainda, uma vez que a norma instituidora da estabilidade provisória ao dirigente sindical e do cipeiro também não faz distinção quanto à modalidade contratual, não sendo possível concluir a razão pela qual a jurisprudência atual ainda entende pela sua incompatibilidade.

No tocante à retroatividade das Súmulas 244 e 378 do TST, o entendimento jurisprudencial que buscou-se mostrar, é no sentido de que os verbetes sumulares consolidam um posicionamento que já era anteriormente adotado pelo próprio Tribunal ao longo do tempo e, por não terem natureza legislativa, não se condicionam as regras de direito intertemporal, podendo por estas razões, serem aplicadas as situações pretéritas.

Como se pôde observar, o posicionamento jurisprudencial é no sentido de que a estabilidade provisória adquirida durante vigência do contrato por prazo determinado, não transmuta o contrato para prazo indeterminado, apenas tem o condão de dilatar o seu termo final até o fim do período de garantia de emprego,

Por fim, sinaliza-se que a polêmica da incompatibilidade ou compatibilidade da estabilidade provisória nos contratos a termo, foi realizada através do apontamento de posicionamentos jurisprudenciais e doutrinários com suas respectivas fundamentações, levando-se a um possível entendimento de que tal controvérsia decorre do fato de ainda não existir uma lei geral, nem súmulas específicas para todas as hipóteses de garantia de emprego, mas que não impede que ao longo do tempo possam ser consideradas compatíveis em sua

totalidade, com os contratos por prazo determinado, em conformidade com o princípio da justiça social.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo. LTr, 2011.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. AI 448572. Rel. Min. Celso de Mello. Brasília, 15 de dezembro de 2010. Disponível em: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE nº 568.985. Rel. Min. Ellen Gracie, 28 de novembro de 2008. Disponível em: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE nº 600057. Rel. Min. Eros Grau, 23 de outubro de 2009. Disponível em: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 10ª Região. RO nº 00145-2013-102-10-00-0. Rel. Desembargador Ribamar Lima Junior. 06 de setembro de 2013. Disponível em: [www.trt10.jus.br](http://www.trt10.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 15ª Região. RO nº 064124/2007. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. 11 de janeiro de 2008. Disponível em: [www.portal.trt15.jus.br](http://www.portal.trt15.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 18ª Região. RO nº 01642-2009-002-18-01-0. Rel. Geraldo Rodrigues do Nascimento. 21 de julho de 2010. Disponível em: [www.trt18.jus.br](http://www.trt18.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 1ª Região. RO nº 1211002120095010076. Rel. Celio Juacaba Cavalcante. 16 de fevereiro de 2012. Disponível em: [www.trt1.jus.br](http://www.trt1.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª Região. RO nº 0003921-44.2012.5.02.0202. Rel. Álvaro Alves Nôga. 19 de dezembro de 2013. Disponível em: [www.trt2.jus.br](http://www.trt2.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. RO nº 0000130-11.2012.5.03.0147. Rel. Convocada Erica Aparecida Pires Bessa. 14 de dezembro de 2012. Disponível em: [www.trt3.jus.br](http://www.trt3.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 4ª Região. ED nº 0000708-41.2011.5.04.0030. Rel. Alexandre Corrêa da Cruz. 18 de dezembro de 2013. Disponível em: [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 9ª Região. RO nº 144-2003-18-9-0-6. Rel. Arnor Lima Neto. 11 de junho de 2004. Disponível em: [www.trt9.jus.br](http://www.trt9.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 9ª Região. RO nº 39572008892908, Rel. Márcia Domingues. 02 de dezembro de 2011. Disponível em: [www.trt9.jus.br](http://www.trt9.jus.br). Acesso em: 10/10/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. AIRR nº 66440-45.2007.5.02.0262. Rel. Min. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. 25 de maio de 2012. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 23/10/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. A-RR nº 2200700-27.2002.5.02.0900. Rel. Min. Emmanoel Pereira. 13 de junho de 2008. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. ED-RR nº 723331-76.2001.5.02.5555. Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa. 19 de dezembro de 2006. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. RR nº 1601-11-2010.5.09.0068. Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. 29 de fevereiro de 2012. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. RR nº 626929-04.2000.5.15.5555. Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos. 30 de maio de 2003. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. RR nº 270500-84.2009.5.12.0050. Red. Des. Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira. 21 de junho de 2013. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. RR nº 241300-25.2007.5.02.0068. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado. 11 de maio de 2012. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. RR nº 1106840-18.2007.5.11.0009. Rel. Min. de Moura França. 11 de outubro de 2011. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 23/10/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. RR nº 14705820125020004. Rel. Marcelo Lamego Pertence. 24 de setembro de 2014. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 29/10/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. 21700-25.2009.5.01.0079. Rel. Min.: Mauricio Godinho Delgado. 08 de fevereiro de 2012. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. EEDRR nº 156900-12.2008.5.09.0242. Rel. Min. Maria de Assis Calsing. 29 de junho de 2012. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 03/10/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SBDI-1. E-RR nº 2.684/2004-018-09-00.5. Rel. Lelio Bentes Corrêa. 26 de fevereiro de 2009. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 29/10/2014.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho*. Aracaju. Evocati, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, 11ª ed. São Paulo. Método, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo, LTr, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo. Método, 2011.

Gimines, Cristina. Semana do TST estende estabilidade acidentária em contrato temporário. 17 de setembro de 2012. Disponível em < [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/semana-do-tst-estende-estabilidade-acidentaria-em-contrato-temporario](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/semana-do-tst-estende-estabilidade-acidentaria-em-contrato-temporario) >. Acesso em 03/10/2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25ª .ed. São Paulo. Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26ª ed. São Paulo. Saraiva, 2011.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de direito do trabalho*. 14. ed. rev. e atual. São Paulo. Método, 2010.

RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho Esquematizado*. 4ª ed. São Paulo. Método, 2014.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho para concursos*. 10ª ed. São Paulo. Método, 2009.