

## OS NOVOS EFEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

**Luís Gustavo Lepre da Silva**

*Especialista em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário. Advogado.*

**Lourival José de Oliveira**

*Doutor em Direito das Relações Sociais. Docente do Programa de Pós-graduação da Universidade de Marília – UNIMAR. Docente do Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual de Londrina – UEL. Docente do Curso de Graduação em Direito da Faculdade Paranaense – FACCAR. Coordenador do Curso de Graduação da FACCAR. Advogado.*

**SUMÁRIO:** 1. Introdução. 2. Do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado. 3. Das Estabilidades Provisórias no Emprego. 4. A Estabilidade Provisória e o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado. 5. Conclusão. 6. Referências Bibliográficas.

**RESUMO:** O presente trabalho utiliza-se do método dedutivo e conceituou o Contrato de Trabalho por prazo indeterminado como uma figura ordinária e o Contrato de Trabalho a termo como uma exceção à regra, tendo este, por ser hipótese extraordinária, que observar as circunstâncias autorizadas por lei para sua existência. Foram analisados os efeitos rescisórios do contrato do trabalho, em especial por prazo determinado, uma vez que, pressupõe-se que a sua existência e validade estejam condicionados a situações excepcionais de duração determinada. Diante de tais premissas foi possível avançar os estudos quanto ao processo de substituição da estabilidade decenal definitiva e da indenização por tempo de serviço pelo regime de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, originado e fundamentado na grande truculência empregada pelo modelo celetista tradicional na afirmação e elevação do Princípio da Continuidade da Relação de Emprego. Verificou-se que regime permaneceu como situação opcional até o advento da Constituição Federal de 1988, oportunidade em que o regime de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço foi universalizado investindo a figura da estabilidade decenal definitiva, fazendo surgir a figura da estabilidade provisória, que é mais adequadamente qualificada como garantia de emprego. Por fim, estudou a compatibilidade das estabilidades oriundas do estado gravídico puerperal, aí incluída a mãe adotante e do empregado acidentado, com o contrato de trabalho a termo, considerando as suas reais razões de existirem e o fim social que buscam atingir, estabelecendo que a concessão da garantia de emprego no contrato de trabalho a termo não tem o condão de alterar a sua natureza para contrato de trabalho indeterminado.

**PALAVRAS CHAVES:** Contrato a termo, estabilidades temporárias, finalidade social do contrato de trabalho.

**ABSTRACT:** This work is used the deductive method and conceptualized the employment contract for an indefinite period as an ordinary figure and the Employment Contract term as an exception to the rule, the latter having to be extraordinary circumstances, to observe the circumstances permitted by law for its existence. They analyzed the effects of severance of employment contract, especially for a specified period, since it is assumed that their existence and validity are conditioned to exceptional cases of limited duration. Given these assumptions it was possible to advance the studies on the process of replacing the final ten-year stability and compensation for length of service by the regime Service Time Guarantee Fund, originated and based on the great brutality employed by traditional CLT model in affirmation and raising the Employment Relationship Continuity principle. It was found that regime remained optional situation until the advent of the Constitution of 1988, during which the regime of Service Time Guarantee Fund was inveighing universalized the figure of the final ten-year stability, giving rise seems the provisional stability, which is more properly qualified as job security. Finally, he studied the compatibility of stability derived from the puerperal pregnancy status, including therein the adopter and the injured employee mother, with the employment contract term, given their real reasons existed and the social order seeking to achieve, stating that Award job security in the employment contract term does not have the power to change your nature for an indefinite employment contract.

**KEY WORDS:** Fixed-term, temporary stability, social purpose of employment.

## 1. Introdução

As normas que regem o ordenamento jurídico brasileiro detêm um instituto jurídico denominado estabilidade provisória ou garantias de emprego, o qual surgiu com o advento da Constituição Federal de 1988, tendo em vista que a estabilidade permanente dos empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho foi substituída pelo regime obrigatório do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Ocorre que referidas estabilidades provisórias somente abarcavam os contratos de trabalho com prazo indeterminado. Após alterações havidas no final do ano de 2012 em entendimentos consubstanciados em Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho a estabilidade provisória no emprego começou a alcançar os trabalhadores com contratos de trabalho com termo definido no caso do acidente de trabalho em prazo de experiência e da gravidez.

Sendo assim, e considerando-se a análise teleológica da lei e do instituto da estabilidade provisória seria plausível, necessária ou de direito a aplicação da estabilidade provisória também nos contratos com prazo determinado? Se positiva a resposta, quais efeitos que as garantias de emprego provocariam no contrato de trabalho a termo?

No presente artigo pretende-se avaliar e demonstrar as consequências severas que um acidente de trabalho provoca em um empregado que se encontra em experiência e que a demissão em período gestacional ou logo após causam à família, principalmente ao nascituro, quando tais empregados são demitidos devido à ausência da aplicabilidade de tal estabilidade, o presente trabalho ainda demonstrará quais os efeitos sociais que tais situações acarretam. O método empregado para o desenvolvimento das pesquisas que compõem o presente trabalho será o dedutivo. A escolha do tema se deu tendo em vista a ausência, até então, da análise teleológica do ordenamento jurídico, sobretudo do instituto da estabilidade provisória, considerando-se apenas a literalidade precária e deficitária da norma a qual fere os direitos e garantias fundamentais protegidos constitucionalmente.

Justifica-se a escolha do tema o grande número de acidentes de trabalho havidos em contrato de experiência, os quais geram sequelas resultando na dificuldade de realocação do acidentado no mercado de trabalho e na inserção do nascituro em condição vulnerável ou de risco quando a mãe ou o pai, ou o esteio de família perdem sua principal fonte de sustento, a qual também será do nascituro, sendo dever do Estado, mas também de toda a coletividade, ou seja, direito/dever difuso a proteção da criança, do adolescente e da família.

## 2. Do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado

### 2.1 Evolução Histórica e Conceito

Historicamente o conceito e instituto jurídico da *Relação Empregatícia* surgem apenas no período em que o mundo estava envolvido em um contexto de desenvolvimento industrial contemporâneo, sendo, portanto, um instituto recente, inexistente antes do século XIX.

Antes do século XIX não existiam *Relações de Emprego*, mas sim *Relações de Trabalho*, sendo ambas significativamente distintas entre si de modo que a primeira trata-se de fenômeno socioeconômico que passou a deixar o trabalhador/empregado ainda numa condição de subordinação, questão imutável numa economia capitalista, contudo livre, podendo optar, sendo este um direito legalmente resguardado, em manter-se ou não nesta relação. Em suma a Relação de Emprego encontra-se tutelada e regida por um ordenamento jurídico especializado ou geral que protege direitos fundamentais do trabalhador/empregado mesmo estando este subordinado ao seu empregador.

A *Relação de Trabalho* por sua vez nem sempre está, necessariamente, vinculada a um regramento e à garantia de liberdade do trabalhador, é o caso, por exemplo, do *trabalho escravo*, atualmente se fala do trabalho em condições análogas à escravidão, dada a sua erradicação por força de

acordos internacionais e o *trabalho servil* que coloca o trabalhador em condição de subserviência absoluta ao tomador do trabalho, ressalta-se que quando se trata de trabalho escravo o trabalhador é considerado, social e economicamente, propriedade do seu amo e senhor, objeto de uma relação e não sujeito de direitos e impossibilitado de contrair obrigações, não podendo, conseqüentemente, prestar seu consentimento contratual.

Em apertada síntese, isto porque o objetivo do presente artigo não é a diferenciação ou evolução histórica das relações de trabalho e emprego, numa relação de trabalho não há necessariamente a figura da tutela jurídica e a condição de sujeito de direitos do trabalhador, mas sim de objeto sem qualquer liberdade ou em condição de total subserviência e obediência, enquanto que na relação de emprego o empregado é livre para manter-se ou não na relação sendo-lhe garantida a proteção constitucional e legal de direitos que possam lhe inserir numa posição digna na sociedade de forma geral.

O Contrato de Trabalho, como já retro mencionado, é uma figura jurídica que surge conjuntamente com a evolução do Direito do Trabalho em um processo evolutivo com início no ano de 1802 e atingindo autonomia em 1919, contudo suas modalidades, extensões, desdobramentos e conceitos avançam tendo em vista que está vinculado à evolução socioeconômica, aliás este é uma característica comum em todos os ramos do Direito, uma vez que este último poderia ser conceituado como sendo um conjunto de normas e regras jurídicas que tutelam as relações entre pessoas, coercitivamente, de um determinado local e por um determinado lapso temporal. Quer se dizer então que o Direito deve sempre acompanhar a evolução da sociedade, para que não se torne retrógrado ou obsoleto.

Semelhantemente ocorre com o Contrato de Trabalho, que foi se moldando e obedecendo aos anseios e contextos sociais conforme a evolução socioeconômica e principalmente o modelo capitalista e a revolução dos meios de produção.

Dito isto, passa-se à análise específica do conceito de Contrato de Trabalho.

Na gnose de MAURÍCIO GODINHO DELGADO<sup>1</sup> tem-se que:

“Identificamos seus elementos componentes e o laço que os mantém integrados, define-se o contrato de trabalho como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.”

---

<sup>1</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho* / Mauricio Godinho Delgado. – 12. Ed. – São Paulo :LTr, 2013, pág. 504.

O contrato de trabalho por ter natureza jurídica contratual, não se utilizando apenas o termo contrato, mas sua essência propriamente dita mantém as características atinentes aos contratos em geral, como por exemplo, a comutatividade, o contrato de trabalho também é consensual e sinalagmático, o que por si só já desmistifica a ausência de fundamento legal para o acúmulo de função por exemplo, tendo em vista tratar-se de uma característica inerente aos contratos em geral, estando aí incluso o contrato de trabalho.

O contrato de trabalho tem a característica de contrato de trato sucessivo ou prolongado pelo tempo, sendo inclusive um dos requisitos para a caracterização da relação de emprego a não eventualidade, é uma relação de “*débito permanente*” na visão de GIERKE<sup>2</sup>.

Conclui-se, portanto, que o contrato de trabalho de trato sucessivo e sem termo final fixado é a regra.

Entretanto em que pese ser um Princípio *a Continuidade do Contrato de Trabalho* e presumido o entendimento de que o contrato não tem prazo definido, existem modalidades contratuais trabalhistas que são compostas por *elementos acidentais do contrato*, a condição ou termo, fazendo-se exceção à regra.

O Contrato de Trabalho com prazo determinado, também chamado de Contrato de Trabalho a termo é o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços celebrados com elemento acidental do termo, ou ainda em uma linguagem sem rigorismo técnico, com prazo de término convencionado no momento da contratação.

## 2.2 Hipóteses Cabíveis

Como já visto o contrato de trabalho por prazo determinado é aquele em que no momento da sua contratação, mesmo sendo um contrato de trato sucessivo, sabe-se o dia de seu encerramento. Referida modalidade contratual na seara justralhista trata-se de uma exceção à regra de que todo contrato de trabalho deve ser pactuado com prazo indeterminado, e devido a isto, as hipóteses cabíveis para sua existência são determinadas em lei devendo ser estritamente observadas.

Considerando-se sua natureza excepcional é deveras pertinente certo aprofundamento quanto à temática do contrato de trabalho a termo se considerado o fato que adiante serão inseridas neste trabalho certas variáveis ou divergências que circundam acerca dos efeitos que

---

<sup>2</sup> GIERK, Otto von. **La función social del derecho privado: La naturaleza de las asociaciones humanas**. Tradução José M. Navarro de Palencia. Madri :Sociedad Editorial Española, 1904.

circunstâncias como o acidente de trabalho ou a gravidez geram nesta modalidade contratual de exceção, ainda que após o termo final de sua existência.

O artigo 443 da CLT determina que podem se considerar contrato por prazo determinado *aqueles cuja vigência dependa de termo prefixado; da execução de serviços especificados ou da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada*. Já no artigo 445 e 451 da CLT vê-se que o contrato de trabalho por prazo determinado pode durar no máximo 2 (dois) anos aceitando apenas uma única prorrogação de igual lapso temporal, contudo nem todos os previstos na CLT permitem prazo tão extenso.

Nestes dispositivos incide o *Princípio da Continuidade do Contrato de Trabalho*, sendo que quando se encerra o prazo determinado e o contrato continuar vigente transforma-se, automaticamente, em um contrato por prazo indeterminado.

As modalidades de contratos por prazo determinado descritas na CLT são apenas três: serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo do contrato; atividades empresariais de caráter transitório e contrato de experiência.

A primeira modalidade encontra-se descrita no artigo 443, §2º, “a” da CLT e tratam-se daqueles serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a predeterminação, sendo que para a empresa não podem ser paralisados. A segunda modalidade celetista encontra-se prevista no artigo 443, § 2º, “b” e trata dos trabalhos inseridos em atividades empresariais de caráter transitório, sendo menos comuns no cotidiano da empresa do que aqueles previstos na primeira modalidade. A terceira modalidade celetista é a que se encontra prevista no artigo 443, § 2º, “c” e versa a respeito da contratação de funcionário mediante um contrato de experiência, também chamado de contrato de prova.

### 3 Das Estabilidades Provisórias no Emprego

#### 3.1 Conceito, noção histórica e o processo de substituição da Estabilidade Decenal Definitiva pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Pois bem, vencidas as análises quanto à evolução histórica do direito do trabalho, mas não apenas o direito do trabalho em si, como também o próprio trabalho humano em seus mais variados regimes e também ultrapassada a conceituação de contrato de trabalho, suas espécies e as explanações no sentido de que o contrato de trabalho a termo é figura extraordinária, com natureza distinta torna-se possível para o presente artigo avançar e convergir os estudos para as matérias que se

relacionam aos objetivos específicos do trabalho. Contudo, assim como realizado no início do desenvolvimento é necessário tecer breves explicações acerca da estabilidade propriamente dita, sua origem, evolução histórica e também a sua relação com o regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

É fato que no histórico do Direito do Trabalho Brasileiro sempre se buscou criar mecanismos que, de uma forma ou de outra, afirmassem e também fortalecessem os princípios gerais do próprio Direito do Trabalho, dentre eles o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, conforme muito bem esclarece MAURÍCIO GODINHO DELGADO<sup>3</sup>:

“O Direito do Trabalho brasileiro, no que toca aos princípios da continuidade da relação de emprego e da inserção do trabalhador na empresa, desde sua origem, mesmo na fase denominada de *manifestações incipientes e esparsas*, buscou criar mecanismos de afirmação de tais princípios, valorizando a permanência do vínculo empregatício e a mais profunda inserção do obreiro na vida e dinâmica empresariais.”

E diante disso como um dos primeiros mecanismos de afirmação principiológica se pode citar, na década de 1920, uma estabilidade inserida na Lei Previdenciária nº. 4.682 de 24 de Janeiro de 1923. Referida lei estabeleceu uma “*estabilidade, depois de 10 anos de serviço, aos empregados daquela categoria profissional*”<sup>4</sup>, neste caso trata-se da categoria dos Ferroviários. Foi apenas em 1930, período conhecido como institucionalização do Direito do Trabalho, que a estabilidade passou a ser considerada como um instituto naturalmente trabalhista. O instituto, com o tempo, tornou-se geral no trabalho urbano a ponto de figurar na Constituição Federal de 1937, e, conseqüentemente, inseriu-se no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho, que é uma legislação de 1943, no seu artigo 492, e, por fim, na Constituição Federal de 1946 o instituto foi disponibilizado também aos trabalhadores rurais.

É necessário esclarecer também que após os 10 anos de serviço na empresa o empregado passava a gozar da estabilidade decenal, artigo 492 da CLT e, a partir desde momento sua dispensa apenas seria possível através de um Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave, o qual encontra-se previsto no artigo 853 da CLT e era o único mecanismo que o Empregador detinha para, por sua vontade, por fim a um contrato de trabalho, contudo mesmo assim estava impedido de fazê-lo caso o empregado estável decenalmente não incidisse em nenhuma conduta que ensejasse uma falta grave.

<sup>3</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. – 12. Ed. – São Paulo :LTr, 2013, pág. 1275.

<sup>4</sup> MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987, p. 258.

Sendo assim é impossível não concluir que a estabilidade decenal definitiva, em conjunto com a indenização por tempo de serviço tratava-se claramente de instituto que buscava impedir a rescisão contratual desmotivada em claríssima elevação e afirmação do princípio da continuidade da relação de emprego, conforme bem salientado por MAURÍCIO GODINHO DELGADO<sup>5</sup>

“Adquirida a estabilidade, entretanto, surgia obstáculo jurídico intransponível, contra o qual não poderia prevalecer o simples ato desmotivado do empregador visando a ruptura do pacto empregatício (arts. 492 a 500 da CLT). Não havia, desse modo, na época possibilidade jurídica para a denúncia vazia do contrato, a contar do décimo ano de labor na empresa (ou até menos, nono ano, conforme a jurisprudência dominante: Enunciado 26, TST).

Conforme já exposto, o sistema celetista tradicional traduzia enfático elogio aos princípios da continuidade da relação de emprego e da integração do trabalhador na vida e na dinâmica da empresa, uma vez que implementava forte contingenciamento ao exercício potestativo da vontade empresarial nas rupturas de contratos trabalhistas. Observe-se que a Constituição de 1946 acolhia inteiramente esse sistema e o elogio que representava, ao fixar como direito dos trabalhadores “estabilidade na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e condições que a lei estatuir”(art. 157, XII. CF/46).”

A citação acima deixa claro que era esta efetivamente a vontade do Estado, isto porque o instituto foi constitucionalizado inclusive, o que mostrou ainda mais a sua força e efetividade, uma vez que passou a ser direito também dos trabalhadores rurais. Contudo o modelo tradicional trabalhista relativo à estabilidade decenal, com o tempo, passou a ser fortemente criticado dado a sua manifesta rigidez no cerceamento do direito potestativo do empregador. Aliado a isto havia um fato que não poderia mais ser deixado de lado ou esquecido pela legislação trabalhista pátria uma realidade claríssima e crescente nas relações de trabalho, qual seja a sua dinamização e mercantilização.

É importante deixar claro que dinamizar uma relação de trabalho não é sinônimo de facilidade de dispensa imotivada do empregado, contudo, um dos pontos chaves quando se trata de investimento é a necessidade de busca e eleição de mão de obra qualificada e adequada para a atividade econômica que se pretende desenvolver, e no caso de escolha equivocada a possibilidade de dela desfazer-se, pagando por isso os valores que a Lei determina em caso de dispensa imotivada. Ressalta-se também que a estabilidade decenal definitiva passou a ser sinônimo de queda de produtividade, isto porque o empregado, conhecedor de sua condição tornava-se mais desidioso.

---

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho* / Mauricio Godinho Delgado. – 12. Ed. – São Paulo :LTr, 2013, pág. 1277.

LUIZ WERNECK VIANNA<sup>6</sup> em sua obra *Liberalismo e Sindicato no Brasil* cita o resultado de uma pesquisa feita pela Universidade de Harvard que registra as altas críticas ao sistema estabilitário e ao Estado, é importante esclarecer neste ponto que a pesquisa é do início da década de 60 se considerado o fato que a opção quanto ao regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço foi instituída em 1966:

“Uma pesquisa dirigida pela Universidade de Harvard, no início dos anos 60, com o propósito de conhecer as opiniões dos empresários brasileiros face ao Estado, verificou que a maioria dos entrevistados se mostrava insatisfeita com esse instituto. Perguntados sobre se existia em suas empresas diretriz de pessoal destinada a limitar o número de casos de empregados estáveis – prática proibida por lei – 49% respondeu negativamente, enquanto 46% de modo afirmativo. Alegando que a estabilidade conspirava contra a produtividade, 64% dos empresários pronunciaram-se contra sua incidência na vida das empresas.”

A truculência com que o sistema justralhista buscava afirmar o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego transformou-se em claríssimo desestímulo ao investimento carecedor de mão de obra pelo empresariado de modo que a necessidade de mudança e adaptação da legislação a essa nova realidade era gritante, além disto, o resultado da pesquisa citada acima deixa clara a ideia de que a Lei não era mais eficaz uma vez que descumprida por quase metade do empresariado brasileiro, mesmo sendo a prática específica também vedada, e a Lei quando não resulta em eficácia e respeito por parte do setor privado é inócua. Sendo assim, diante da queda de produtividade e impossibilidade de dispensa por motivos econômicos e financeiros mais cedo ou mais tarde o empresariado brasileiro estaria fadado ao insucesso.

A mudança e adaptação citadas acima ocorreram em 1966, considerando-se o momento propiciado pelo movimento neoliberal trabalhista-político do regime de 1964, autoritário, contudo economicamente mais liberal nesta questão citada acima especificamente, a questão toda é muito bem resumida por MAURÍCIO GODINHO DELGADO<sup>7</sup>:

“Tais críticas encontraram cenário político ideal para vicejarem no regime autoritário instaurado no país em 1964. Exponenciadas pelo discurso oficial do novo regime, harmônico a uma política de franco cunho neoliberal, e pelo silêncio cirurgicamente imposto às vozes e forças adversas, essas críticas encontraram fórmula jurídica alternativa ao sistema celetista combatido – o mecanismo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.”

<sup>6</sup> VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. 4. Ed. Belo Horizonte: UFMG, 1999. P. 343-344.

<sup>7</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho* / Mauricio Godinho Delgado. – 12. Ed. – São Paulo :LTr, 2013, pág. 1277 e 1278.

Surge então como uma solução a tais críticas e truculências do modelo trabalhista tradicional referente à estabilidade decenal definitiva em resposta, considerando-se o momento econômico, através da Lei 5.107 de 13 de Setembro de 1966, o FGTS, que hoje é regido pela já citada Lei 8.036/90 e seu decreto também descrito acima. Anteriormente o regime de FGTS era uma opção do empregado, era de fato uma alternativa ao trabalhador e também ao seu empregador, contudo, após a Constituição Federal de 1988 o regime foi universalizado deixando de ser uma opção.

Os incisos I e III do artigo 7º da CF e o artigo 10 caput e inciso I do ADCT deixam clara a vontade do Legislador Constituinte em investivar o sistema tradicional celetista da estabilidade decenal definitiva em favor do regime de FGTS.

### 3.2 Da Estabilidade Provisória no Emprego.

Diante do exposto no item acima é fácil concluir que a regra que impera nas relações de trabalho celetista é a da instabilidade e, não mais, da estabilidade, de modo que esta última é condição excepcional à sistemática justabalhista pós CF/88. Surgem então, como figuras extraordinárias, as *garantias de emprego* ou as *estabilidades provisórias*, que, embora próximas são bastante diferentes da estabilidade prevista no artigo 492 da CLT, como o próprio nome já esclarece, tratam-se de garantias transitórias concedidas aos empregados por condições ou circunstâncias que lhe sobrevieram no transcorrer do pacto laboral. E por serem figuras extraordinárias devem, assim como o contrato a termo, se dar em estrita observância à lei, contudo, passa-se ao conceito de estabilidade, para após tratar de suas espécies. MAURÍCIO GODINHO DELGADO<sup>8</sup> assim conceitua as estabilidades provisórias:

“Garantia de emprego, por sua vez, conforme já definido, é 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. Tais garantias têm sido chamadas, também, de estabilidades temporárias ou estabilidades provisórias (expressões algo contraditórias, mas que vêm se consagrando).”

---

<sup>8</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho* / Mauricio Godinho Delgado. – 12. Ed. – São Paulo :LTr, 2013, pág. 1291.

Já ALICE MONTEIRO DE BARROS<sup>9</sup> conceitua desta forma:

“Os trabalhadores brasileiros desfrutam da chamada, impropriamente, “estabilidade provisória” ou “estabilidade especial”, a qual garante o emprego, dentro de limites temporais, em virtude de interesse da categoria ou circunstâncias especiais. Muitas dessas “estabilidades provisórias” foram criação da jurisprudência e estão hoje inseridas em leis. A rigor, as hipóteses são de garantia provisória de emprego, pois, se é provisória, não poderá ser estabilidade, embora a expressão seja muito utilizada pela doutrina e pela jurisprudência.”

É importante esclarecer por fim que o cenário não propicia insegurança jurídica ou ausência de solidez ao contrato de trabalho, isto porque os depósitos mensais do FGTS buscam dar suporte financeiro ao empregado demitido e a multa rescisória de 40%. Diante disto está claro que normas de natureza trabalhista e também a CF/88 afirmam o *Princípio da Continuidade da Relação de Emprego*, contudo de maneira distinta e menos truculenta que a praticada pelo antigo modelo tradicional celetista que caiu em desuso dada a sua lesividade ao empresariado e ao investimento.

#### 4 A Estabilidade Provisória e o Contrato de Trabalho por Prazo Determinado

##### 4.1 Da compatibilidade do instituto da estabilidade ou garantia originada de acidente de trabalho, gravidez e Adoção com as modalidades contratuais a termo

Neste capítulo será tratado exclusivamente o primeiro objetivo específico do trabalho. Salienta-se que apenas se faz possível o ingresso à temática que doravante se abordará considerando-se as premissas já estabelecidas nos capítulos anteriores no que se refere à evolução histórica das Relações e do Direito do Trabalho, porque, como já exposto acima, apenas quando se entende o processo que fez com que a sociedade, em todas as suas facetas, chegasse onde está é que se compreende melhormente o contexto e a realidade atual. Ainda nesta toada também se fez pertinente a discussão acerca do conceito de contrato de trabalho, seja a termo ou indeterminado, considerando-se que neste capítulo será exposta a compatibilidade entre o contrato a termo, figura extraordinária, porque um dos fundamentos que será vergastando na exposição que será feita relaciona-se especificamente quanto à natureza do contrato de trabalho a termo, inclusive a questão será objeto de análise no próximo tópico. Por fim salienta-se que todas as explicações acerca do processo de substituição da estabilidade decenal definitiva pelo regime de FGTS e o conseqüente nascimento da

---

<sup>9</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho* / Alice Monteiro de Barros. – 9. Ed. – São Paulo :LTr, 2013, pág. 774.

figura da garantia de emprego como sendo extraordinária se fizeram necessárias porque tais explanações estarão sendo utilizadas como premissas para a defesa do objetivo do presente trabalho.

Vencida a justificativa acerca da necessidade e pertinência dos assuntos expostos até o momento, cujo conhecimento mostra-se como condição *sinequa non* para o correto entendimento do que será proposto, passa-se, efetivamente a tratar dos objetivos do artigo.

Parcela significativa da jurisprudência e da doutrina, aí considerado o posicionamento majoritário do TST consubstanciados nas antigas redações das Súmulas 244 e 378, especificamente em seus itens III e exemplo de SERGIO PINTO MARTINS<sup>10</sup>, respectivamente, não admitiam a compatibilidade entre as garantias provisórias de emprego e os contratos de trabalho com prazo determinado, se não veja-se:

“O contrato a termo, incluindo o contrato de trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), traz em seu bojo o pleno conhecimento de ambas as partes contratantes do final da existência da relação jurídica que as vincula. Não há como reconhecer direito à garantia de emprego (grávida, dirigente sindical, cipeiro, acidentado) no seu curso, vez que esta é assegurada nos casos de contratação por prazo indeterminado, não se aplicando de forma extensiva aos contratos por prazo determinado.”

Há ainda decisões judiciais bastante significativas neste sentido:

TRT-PR-10-02-2012 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA À GESTANTE. INEXISTÊNCIA. O inciso II do art. 10 do ADCT faz referência expressa à hipótese de dispensa arbitrária ou sem justa causa, sendo incabível considerar que a proteção delineada na alínea "b" de referido inciso abranja os casos de término de contrato por prazo determinado, como é o contrato de experiência, em que as partes previamente conhecem o termo final. Aplicação da Súmula nº 244, item III, do C. TST. Recurso ordinário a que se nega provimento. (grifei)<sup>11</sup>

TRT-PR-16-10-2012 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. INEXISTÊNCIA DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Em se tratando de contrato por prazo determinado válido, o entendimento majoritário desta E. Turma é no sentido de que não há configuração de estabilidade provisória. A ocorrência de acidente de trabalho no curso do contrato de experiência não tem a capacidade de prorrogá-lo por prazo superior ao previamente acordado. Isso porque o contrato de experiência tem por finalidade permitir ao empregador verificar a aptidão do empregado para o desenvolvimento das tarefas.

<sup>10</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho* / Sergio Pinto Martins. – 29. Ed. – São Paulo : Atlas, 2013, pág. 472 - 473.

<sup>11</sup>TRT-PR-02551-2011-019-09-00-4-ACO-05689-2012 - 7A. Turma. Relator: Janete Do Amarante. Publicado no DEJT em 10-02-2012

Estender o término do contrato em virtude de tal garantia acabaria por desvirtuá-lo, tendo em vista a impossibilidade do empregador encerrar o vínculo caso não esteja satisfeito com o desempenho. Por se tratar de contrato com termo pré fixado (contrato de experiência), deve ser aplicado ao caso o art. 472, § 2º da CLT para concluir que nesses tipos de contrato, salvo pactuação em contrário pelas partes, o prazo flui normalmente durante o tempo em que o obreiro fica afastado com recebimento de benefício previdenciário. Recurso ordinário do reclamante ao qual se nega provimento. (grifei)<sup>12</sup>

Dos estudos extrai-se principalmente as seguintes conclusões. As partes conhecem o prazo final do contrato antecipadamente de modo que não há a dispensa imotivada ou arbitrária, apenas a extinção do contrato devido à expiração de seu termo, isto porque a estabilidade ou garantia do emprego visa resguardar o empregado da dispensa imotivada ou arbitrária, conforme os termos do inciso II do artigo 10 do ADCT. Em segundo, por inteligência dos artigos 451 e 472, § 2º, ambos da CLT, a possibilidade de prorrogação de um contrato deve fazer parte do ajuste inicial deste contrato e a estabilidade/garantia traduzir-se-ia em prorrogação contratual não avençada inicialmente, o que desvirtuaria a sua natureza, considerando-se que o artigo 472, § 2º prevê que quando o contrato é a termo o tempo de afastamento apenas teria o condão de prorrogá-lo se houver tal disposição expressa no contrato, caso contrário, não será computado no prazo.

Pois bem, vencida a análise acima, expõe-se o primeiro objetivo deste trabalho, qual seja demonstrar a compatibilidade entre o contrato de trabalho a termo e a estabilidade provisória/garantia de emprego.

Em primeiro lugar o presente trabalho demonstrará apenas a compatibilidade em caso das estabilidades/garantias provisórias oriundas de acidente de trabalho ou ao estado gravídico/puerperal, independentemente da modalidade contratual precária. Isto porque, quanto às demais modalidades há que se reconhecer a completa incompatibilidade entre os institutos, questão que não será sequer discutida no trabalho por não fazer parte de seu objetivo, contudo, reconhecida ante à necessidade de apresentação de um trabalho e raciocínio lógico e jurídico coeso.

Para que se possa concluir pela compatibilidade entre a estabilidade oriunda do acidente de trabalho e um contrato a termo, necessário se faz o entendimento claro quanto à real razão de ser de referida estabilidade.

A estabilidade/garantia ao emprego do empregado acidentado tem por objetivo reinserir o trabalhador acidentado no mercado de trabalho, visando assim a sua readaptação e também mantê-lo na condição de uma pessoa que produz e, com isso, contribui para a sociedade.

---

<sup>12</sup>TRT-PR-05136-2010-195-09-00-2-ACO-47711-2012 - 3A. Turma. Relator: Archimedes Castro Campos Júnior. Publicado no DEJT em 16-10-2012.

SÉRGIO PINTO MARTINS<sup>13</sup>, em que pese defender posicionamento contrário, admite o real fundamento da estabilidade, ou aquilo que ela procura garantir:

“O dispositivo em comentário dificulta a possibilidade da dispensa do operário, pois raramente o trabalhador acidentado encontraria outro emprego nessas condições. O que vai ocorrer na prática é a dispensa do obreiro, preferindo a empresa pagar a indenização do período de estabilidade a reintegrar o acidentado, ficando prejudicado o intuito do legislador, que era o de garantir efetivamente o emprego ao trabalhador acidentado. Preferível teria sido a reintegração do trabalhador no emprego, como ocorre em certas normas coletivas.” (grifei)

NEI FREDERICO CANO MARTINS<sup>14</sup> também salienta que o legislador acertou ao criar a estabilidade/garantia ao acidentado por que ela resguardará tais empregados da dispensa considerando-se a dificuldade que o empregado possui de reinserir-se no mercado de trabalho, principalmente quando há sequelas:

“Agiu com acerto o legislador, pois a realidade demonstra a frequência de despedidas de trabalhadores egressos de afastamentos motivados por acidentes e a dificuldade que encontram na obtenção de novo emprego, mormente quando o infortúnio deixa sequelas. A garantia visa a remediar esse mal, proporcionando ao trabalhador segurança em uma fase em que poderá apresentar certa fragilidade, com redução do ritmo normal de trabalho.” (grifei).

Fato é que a garantia de emprego do trabalhador acidentado visa, dentre outras coisas, manter o trabalhador acidentado no mercado de trabalho em momento que se recupera de infortúnios, que podem ou não deixar sequelas.

Com relação à estabilidade ou garantia de emprego concedida à empregada que encontra-se em estado gravídico-puerperal tem-se de forma clara que, muito mais do que resguardar a mãe gestante ou recente, proteger na verdade a criança que está para nascer. Contudo não se pode olvidar que também é objetivo da estabilidade resguardar a própria gestante que passou por momento difícil, que é o da gravidez, prova disso é o caso em que, mesmo havendo a morte do seu filho, a empregada continua com o direito à estabilidade, na forma do artigo 7º, inciso XVIII, isto porque a garantia se estende à gestante em primeiro lugar e, via de consequência à mãe.

<sup>13</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho* / Sergio Pinto Martins. – 29. Ed. – São Paulo : Atlas, 2013, pág. 472.

<sup>14</sup> CANO MARTINS, Nei Frederico. *A estabilidade provisória do trabalhador acidentado da Nova Lei Previdenciária* – Revista LTr 56-10/1.190.

Neste sentido advoga SÉRGIO PINTO MARTINS<sup>15</sup> quanto ao fato que a estabilidade/garantia visa resguardar também a criança:

“Se houve parto, mesmo que a criança tenha nascido morta, há garantia de emprego, porque houve gestação e parto. A Constituição não faz distinção. Tanto a empregada necessita de proteção, visando à recuperação do seu corpo, como seu filho.”

“O objetivo da lei é proteger não só a empregada, mas também a criança, para que a primeira possa gozar da licença maternidade para amamentar o seu filho.” (grifei).

Sendo assim e esclarecida a questão quanto ao fundamento e objetivos das estabilidades/garantias originadas do acidente de trabalho e do estado gravídico-puerperal é possível concluir que são compatíveis com o contrato de trabalho a termo. Isto porque os direitos e questões que as garantias visam resguardar são anteriores à modalidade contratual e se mostram compatíveis com o tipo contratual, uma vez que não existe legislação que proíba ou declare a incompatibilidade dos institutos. O fato de o contrato ser a termo em absolutamente nada interfere ou obstaculiza o direito à estabilidade/garantia nestes casos, contudo, passa-se a expor separadamente conforme a modalidade de garantia os argumentos.

Quanto ao acidente de trabalho especificamente, em primeiro lugar, é certo que, para que o empregado tenha direito à garantia, incida nos pressupostos previstos no artigo 118 da Lei 8.213/91, diante disto, não é pressuposto previsto no dispositivo a natureza de contrato com prazo indeterminado, sendo assim pela interpretação liberal da norma não se pode concluir pela incompatibilidade, porque o legislador não exclui, não podendo o interprete promover a exclusão. Há ainda um famoso brocardo latino que descreve: *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus* – onde a Lei não distingue, não deve o intérprete distinguir. Veja-se então a redação do artigo 118 da Lei 8.213/91:

Art. 118. 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.

Não se fazem necessários maiores esforços mentais para se concluir que a lei deixa claro que têm direito a manutenção do contrato de trabalho na empresa e segue imediatamente com a inserção de vírgula no texto, inserindo os pressupostos, contudo não delimita ou tipifica a modalidade

---

<sup>15</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho* / Sérgio Pinto Martins. – 29. Ed. – São Paulo : Atlas, 2013, pág. 467 e 469.

contratual, diante disto está claro que o contrato a termo está abarcado na estabilidade do acidentado. Conclui-se que o artigo 118 da lei 8.213/91 não admite uma interpretação restritiva, isto porque não restringe em momento algum e, se considerado o fato que a legislação não impede de maneira expressa ou implícita a concessão da estabilidade ao contrato a termo.

Como segundo fundamento, falando especificamente em relação ao caso do acidente de trabalho e da doença ocupacional, é necessário concluir que o empregador possui responsabilidades quanto ao infortúnio causado ao empregado e ainda às consequências que este causou, na forma dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Isto porque o empregador tem o dever de zelar por um ambiente de trabalho sadio, seguro, higiênico e que não atente contra a saúde do empregado na forma dos artigos 157 e seguintes da CLT e em caso de descumprimento será detentor da Responsabilidade Civil prevista no diploma civilista. Uma vez que o empregador descumpra as normas e que, devido a isto, há um acidente de trabalho ou o ambiente provoque uma doença ocupacional, passa a assumir o risco de seus atos ou omissões e também do seu negócio.

É ainda mais simples entender pela compatibilidade da estabilidade acidentária se observado o fato que os empregados com prazo determinado, aí incluídos os contratos de experiência, não recebem treinamento adequado ou eficaz para o seguro e correto desempenho de suas funções, o que os torna ainda mais propícios para serem vítimas de acidentes ou doenças típicas trabalhistas. Ressalte-se que fornecer treinamento eficaz também é obrigação do empregador.

Quando ao fundamento de que o contrato seria prorrogado, conclui-se que é falacioso isto porque o artigo 472, §2º da CLT deve ser interpretado de forma sistêmica, uma vez que não está isolado na lei consolidada. Diante desta análise conclui-se que, sistemicamente em conjunto com os artigos 476 da CLT e também 63 da Lei 8.213/91, quando o empregado está em período de afastamento pelo trabalho encontra-se em licença não remunerada pela empresa, o que não quer dizer prorrogação, posto que a licença não pode ser contabilizada ao período de contrato. Ainda nesta toada é completamente absurda e cruel a tese de que, mesmo sendo o empregador o responsável pelo infortúnio, devido ao contrato não ser prorrogável, o empregado não tem direito à estabilidade e voltará à fila de espera para um emprego possuindo seqüelas e incapacidade de trabalho, ou no caso destas inexístirem, é claro que o empregado restará prejudicado, isto porque constará de seus registros o período de afastamento devido a doença e acidente o que maculará o histórico do trabalhador e servirá de empecilho para uma nova contratação, e isto tudo não coaduna com os Princípios que informam o Direito do Trabalho, dentre eles o princípio da Proteção.

Já no tocante à estabilidade oriunda do estado gravídico-puerperal é fato que o dever de zelar pelo bom andamento de uma gestação, nascimento e início da vida de um novo cidadão é difuso, não compete apenas ao Estado, aos pais, familiares, mas a toda sociedade. Também é fato que incumbe primeiramente aos pais, depois ao Estado, familiares para apenas recair o direito à sociedade,

inclusive àquele que emprega os pais da criança, contudo, ninguém possui o direito de isentar-se desta responsabilidade. É importante esclarecer que neste sentido já há legislação que admite a estabilidade num contrato a termo, por meio da Lei 12.812 de 16 de Maio de 2013, incluído o artigo 391-A determinando que a estabilidade alcança até mesmo as empregadas que ficarem grávidas durante o período de aviso prévio, onde o contrato passa a ter um termo certo.

Rebate-se ainda o argumento de que a estabilidade é incompatível porque prorrogaria assim o contrato de trabalho e que a prorrogação deve fazer parte expressa do contrato, pelos mesmos argumentos acima.

Pois bem, a questão quanto ao período de afastamento, seja em caso de auxílio doença e licença maternidade já foi sanada isto porque os artigos 476 da CLT e 63 da Lei 8.213/91 tratam de licença não remunerada, sendo e o artigo 472, § 2º trata de afastamento, de modo que, não se pode concluir que a CLT tratou o afastamento e a licença não remunerada como sinônimos, isto porque, caso assim o fosse teriam o mesmo nome.

É necessário, portanto, observar a questão sob ótica diversa da até o momento vista, explica-se, quando um empregado possui garantia de emprego é certo que o contrato pode ser extinto apenas em três hipóteses, a justa causa encartada no rol exemplificativo do artigo 482 da CLT, quando o empregado requer a rescisão do contrato por sua iniciativa, oportunidade em que renuncia à garantia de emprego ofertada, com o falecimento do empregado. Sendo assim é possível concluir que a garantia de emprego abarca o contrato a termo uma vez que, quando este se encontra sob o seu véu protetor, existem apenas três possibilidades de extinção, caso não haja a ocorrência de nenhuma destas hipóteses não é permitido ao Empregador encerrar o pacto contratual, mesmo que haja termo estabelecido na avença inicial.

Já no período da estabilidade propriamente dito, após o retorno dos benefícios previdenciários, fundamenta-se o posicionamento objetivo do trabalho com o fato de que os direitos que as garantias visam resguardar são superiores à manifestação de vontade das partes, porque de interesse social, e o contrato de trabalho deve respeitar esse interesse social. Além disto, como se verá adiante, o posicionamento aqui defendido considera que a garantia não teria o condão de modificar a natureza do contrato para que passe a ser indeterminado, contudo a questão será explanada em outro momento.

Por fim como um último argumento de cunho mais teórico é importante dizer que a sociedade no início tinha anseios para que a estabilidade decenal definitiva deixasse de existir e o Estado, atendendo tais anseios e numa política neoliberal econômica universalizou o sistema de FGTS teve seus anseios atendidos. Conceder ao particular o direito de possuir propriedade privada também é uma política social, contudo o Brasil, estado social democrático por essência, inseriu no bojo

constitucional a conhecida função social da propriedade privada. Referida função social é o mecanismo de controle pelo qual o Estado busca, dentre outras coisas, conter abusos do setor privado e distribuir os ônus de políticas sociais, e não socialistas, que visam auxiliar classes de menor sorte, como é o caso da classe proletária.

Ainda neste sentido cita-se que a questão não é apenas tratada quanto à função social da propriedade, mas também da norma jurídica, conforme o artigo 5<sup>a</sup> da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, nº 4.657 de 04 de Setembro de 1942, se considerados os artigos 186 e 927 do Código Civil, Lei 10.406 de 10 de Janeiro de 2002, veja-se:

Art. 5º Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.

O aplicador da lei deve então buscar compreender o fim social que ela buscou atingir. Sendo assim quanto à garantia de emprego em caso de acidente a norma jurídica buscou atingir o fim social de manter o empregado no mercado de trabalho após o infortúnio, deixe seqüelas ou não, e responsabilizar o causador do dano, no caso o empregador. Quanto à garantia de emprego em caso de estado gravídico- puerperal a norma jurídica buscou atingir o fim social de garantir um bom começo de vida à criança e também à mãe de tal criança. Diante disto fica claro que o fim social que as normas jurídicas que criam as estabilidades em caso de acidente de trabalho e também a oriunda da gravidez devem ser alcançados, independentemente da modalidade contratual, e que isto as torna perfeitamente compatíveis ao tipo do contrato.

Por fim é necessário concluir que, avançando ainda mais quanto ao fim social de uma norma, a estabilidade em caso da gravidez, qual seja, dar um bom começo de vida à criança, é compatível também aos casos da mãe adotante.

Isto devido a quatro fatores bem claros, o primeiro seria o fato de que quanto às questões previdenciárias a mãe adotante já tem o direito à licença maternidade, e isto auxilia a questão se considerado que a estabilidade teve sua origem como um instituto de natureza previdenciária. O segundo seria o próprio direito que a estabilidade visa resguardar, qual seja, um bom início de vida, no caso da adoção o bom início de uma nova vida, porque mudar de família, ou passar a se sentir parte de uma outra família é, sem sombra de dúvidas uma nova vida. O terceiro seria a necessidade de respeitar o Princípio da Isonomia previsto na Constituição Federal. E o quarto e último seria ao fato de que no caso da mãe gestante já há o laço biológico, criado naturalmente, entre a criança e os pais, no caso da adoção o laço biológico não existe e deve ser suprido pelo laço socioafetivo a ser criado entre a criança adotada e à mãe trabalhadora que adotou o seu novo filho, e isto é sem dúvida um fim social capaz e

justo de ser suportado pelo empregador, uma vez que, como já dito, a garantia de uma infância e início de vida sadio é um direito/dever difuso, e a empresa possui sem sombra de dúvidas o dever de cumprir a sua função social.

Por fim salienta-se que a questão já foi bastante pacificada pelas alterações das Súmulas 244 e 378 do TST em seus incisos III, contudo é importante concluir este tópico salientando que o objetivo deste trabalho é demonstrar que a estabilidade provisória ou a garantia de emprego nos casos de gravidez, adoção e acidente de trabalho sempre foram compatíveis com o contrato de trabalho a termo devido aos fins sociais que buscam salvaguardar, inclusive antes da alteração do texto sumular e as Súmulas não esfacelaram o objetivo deste trabalho, porque não são fontes formais do direito, ou seja, não são leis, apenas posicionamentos recorrentes a respeito de um mesmo tema. Diante disto conclui-se que as alterações sumulares servem na verdade para dar ainda mais força quanto à lógica e juridicidade dos objetivos do trabalho, sendo o primeiro a compatibilidade dos institutos com o contrato de trabalho a termo.

#### 4.2 Das possíveis consequências ou efeitos contratuais em caso de empregado estável com contrato por prazo determinado

Vencida a discussão acerca da compatibilidade das estabilidades provisórias no emprego oriundas da gestação, adoção e do acidente de trabalho com o contrato a termo passa-se, por derradeiro, a demonstrar o segundo e último objetivo específico do trabalho, qual seja, estabelecer que as garantias de emprego em contrato a termo não possuem o condão de desnaturar o contrato, ou seja, fazer com que se transformem em contratos por prazo indeterminado.

Neste ponto é necessária a memorização quanto ao exposto nos primeiros capítulos quando ao fato de que o contrato de trabalho não leva o nome contrato por mera formalidade, mas devido ao fato de que se trata de verdadeiro contrato, com todas características típicas.

São características do contrato de trabalho como sendo sucessivo, oneroso, sinalagmático, comutativo, pactuado *intuitu personae* e outras. Contudo a característica que é pertinente ao segundo objetivo específico que se busca demonstrar neste momento é o fato de que o contrato de trabalho é consensual. SÉRGIO PINTO MARTINS<sup>16</sup> assim entende a questão:

“Não é o contrato de trabalho um pacto solene, pois independe de quaisquer formalidades, podendo ser ajustado verbalmente ou por escrito (art. 443 da

<sup>16</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho* / Sergio Pinto Martins. – 29. Ed. – São Paulo : Atlas, 2013, pág. 109.

CLT). Havendo consenso entre as partes, mesmo verbalmente, o contrato de trabalho estará acordado.”

ALICE MONTEIRO DE BARROS<sup>17</sup> descreve a característica em tela da seguinte forma:

“A regra geral é traduzida pela consensualidade, a qual se caracteriza pela ausência de formas especiais prescritas em lei, sendo suficiente para atribuir validade ao contrato o simples consentimento. Ressalte-se, entretanto, que existem contratos de trabalho cuja formalidade é exigida, sem contudo perderem a característica consensual.” (com grifos no original).

MAURÍCIO GODINHO DELGADO<sup>18</sup> por fim define muito bem a consensualidade do contrato de trabalho:

“*Contrato consensual* – Tal caráter distingue o pacto cuja celebração não se sujeita a formalidades imperativas. Assim é o contrato de trabalho, de maneira geral (art. 442, caput da CLT). Sendo meramente consensual (e não formal ou solene), o contrato empregatício pode ajustar-se tacitamente inclusive, sem necessidade de qualquer manifestação expressa oriunda das partes contratuais.”

No contrato de trabalho a termo remanesce sempre às partes o elemento volitivo de pactuá-lo de forma precária ou não. Sendo assim diante da característica da consensualidade do contrato de trabalho com prazo definido é possível concluir que, em que pese serem compatíveis com tal modalidade contratual as garantias de emprego descritas no tópico anterior tais estabilidades não alteram o consenso inicial avençado entre as partes quanto à modalidade contratual. Dito de outro modo a concessão das garantias de emprego num contrato de trabalho por prazo determinado apenas prorrogam o seu termo ou prazo final, devido ao fim social que buscam resguardar, conforme exposto alhures, contudo não possuem o condão de mudar a natureza do contrato, posto que este último sempre estará vinculado ao consenso inicial que originou o próprio pacto.

Sendo assim conclui-se a exposição quanto ao segundo objetivo específico deste trabalho afirmando-se que a concessão da estabilidade de emprego no contrato a termo não possui o condão de desnaturá-lo devido à sua característica consensual emanada no início da contratação, mas

<sup>17</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **As Relações de Trabalho no Espetáculo**. São Paulo: LTr, 2003, pags. 102, 132, 133, 169, 170.

<sup>18</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. – 12. Ed. – São Paulo :LTr, 2013, pág. 508.

apenas de prorrogar o seu prazo final dada a ocorrência de uma circunstância que permite a garantia do emprego.

## 5 Conclusão

Terminadas as exposições e pesquisas que foram objeto e também que se fizeram pertinentes para o presente trabalho naquilo que se refere às estabilidades provisórias no contrato de trabalho pactuado a termo é certo que se pode seguramente afirmar que inúmeras conclusões importantes e bastante sólidas foram realizadas no decorrer de seu desenvolvimento. Uma delas é a de que o Direito do Trabalho foi evoluindo conforme também evoluíram as próprias relações de trabalho e emprego, se considerado o fato que também se concluiu que há distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Referida evolução se deu conforme o próprio avanço da sociedade e do pensamento inclusive, se considerado o fato que quando de seu início o trabalho era destinado apenas aos escravos e servos, de modo que toda pessoa que seria detentora do mínimo de dignidade tinha o direito de não trabalhar. A sociedade e então o próprio Estado foram evoluindo de modo que na atualidade o trabalho, ao contrário de sua origem, serve para dignificar o homem, hoje uma pessoa com boa carreira ou com contrato de trabalho duradouro é digna de respeito por seus pares na sociedade em que está inserido. Com a leitura do presente também é possível concluir que o contrato de trabalho a termo é figura extraordinária no ordenamento jurídico brasileiro e que apresenta efeitos rescisórios distintos do contrato de trabalho a termo, isto porque não ocorre, ordinariamente, a dispensa imotivada ou arbitrária, apenas o término do contrato pela expiração de seu prazo, contudo há a possibilidade da rescisão antecipada e, a depender de quem deu causa a ela, existem verbas rescisórias típicas a cada uma delas.

Outra conclusão que se faz é a de que o sistema tradicional celetista continha, como forma de elevação e afirmação do Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, as indenizações por tempo de serviço e também a estabilidade decenal definitiva, que em sua origem era considerado um instituto de natureza previdenciária, sendo que a primeira buscava desestimular a dispensa imotivada ou arbitrária de trabalhador e esta última as obstaculizavam definitivamente, exceto o cometimento de falta grave devidamente comprovada e declarada mediante a Ação de Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave, e que referido sistema tradicional passou a ser fortemente criticado devido a sua truculência no que se refere aos obstáculos e desestímulos para a dispensa imotivada ou arbitrária, porque o empregado estável, conhecedor de sua condição tornara-se mais desidioso e relaxado e apresentava queda de produtividade.

Concluiu-se que este fato servia como empecilho para o investimento carecedor de mão de obra ou renovação de mão de obra a ponto de que, na década de 60, surge o regime de Fundo

de Garantia por Tempo de Serviço, como saída ao empresariado quanto à permissividade de uma dispensa imotivada ou arbitrária, contudo à época o regime de FGTS era uma opção do empregado e que possibilidade de escolha fez-se possível até 1988 uma vez que a Constituição Federal promulgada naquele ano e até hoje vigente universalizou o regime de FGTS e sepultou, de uma vez por todas a figura da estabilidade decenal definitiva e das indenizações por tempo de serviço, sendo assim ocorre a transição da regra da estabilidade para a regra da instabilidade nas relações de emprego subordinadas ao regramento da CLT.

Diante de tais premissas foi possível concluir que surgiram então as figuras das garantias de empregos e então ingressar no desenvolvimento dos dois objetivos específicos que se pretenderam defender, quais sejam, a compatibilidade entre as garantias de emprego circunstanciadas ao estado gravídico puerperal, aí incluída a mãe adotante, e ao empregado acidentado e o contrato de trabalho a termo. Isto porque as garantias visam resguardar ora a criança, sendo um direito/dever difuso de todos zelar pelo bom início de sua vida, ou de sua nova vida, no caso da criança adotada.

No tocante à estabilidade do empregado acidentado concluiu-se que esta visa resguardar a manutenção do trabalhador no mercado de trabalho, dada a dificuldade de sua reinserção, principalmente quando portador de sequelas que lhe reduzam sua capacidade de trabalho e que seria no mínimo ilógico e cruel com o empregado não lhe conceder a garantia quando que o ato faltoso e passível de responsabilização se deu por descuido de seu empregador que não primou por um meio ambiente de trabalho que o dignificasse.

Desta forma foi possível estabelecer a ideia de que se realizada uma interpretação sistêmica e teleológica da legislação de que há clara compatibilidade entre referidas garantias, desde que observadas as hipóteses defendidas no desenvolvimento, considerando-se as razões sociais que elas buscam resguardar e que este fato é anterior e também superior ao tipo de contrato de trabalho pactuado entre empregador e empregado.

Por fim, considerando-se todas as exposições realizadas no início do desenvolvimento deste trabalho, foi possível alcançar o seu segundo e último objetivo específico, qual seja, esclarecer que a garantia de emprego não teria o condão de alterar a natureza do contrato de trabalho a termo modificando-o a contrato por prazo indeterminado. Isto porque o contrato de trabalho possui como uma de suas características mais claras e pacificamente aceitas a consensualidade, sendo que, a circunstância que resulte na concessão da garantia não possui força para alterar o pacto de trabalho inicialmente avençado, apenas de alterar o seu termo ou condição previamente estabelecido. Por fim concluiu-se que, uma vez atendidos e respeitados os fins sociais da norma, buscou-se apenas no presente trabalho esclarecer motivos e razões que têm o fito de efetivar direitos já ratificados pela legislação brasileira ao trabalhador e que o entendimento consolidado nas recentes alterações sumulares promovidos pelo Tribunal Superior do Trabalho serviram como

confirmação de tudo aquilo que foi exposto no desenvolvimento à exceção da estabilidade à mãe adotante que ainda carece de maior aprofundamento e adequação por parte da jurisprudência e doutrina trabalhistas, considerando-se que a seara previdenciária encontra-se deveras mais avançada neste sentido.

## 6. Referências Bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho* / Alice Monteiro de Barros. – 5. Ed. rev e ampl. – São Paulo :LTr; 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho* / Alice Monteiro de Barros. – 9. ed. – São Paulo : LTr, 2013.

CANO MARTINS, Nei Frederico. *A estabilidade provisória do trabalhador acidentado da Nova Lei Previdenciária* – Revista LTr 56-10/1.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho* / Valentin Carrion. – 38. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo : Saraiva, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho* / Mauricio Godinho Delgado. – 12. Ed. – São Paulo :LTr, 2013.

GAGLIANO, Pablo Stolze. *Novo curso de direito civil, volume 4 : contratos, tomo I : teoria geral* / Pablo StolzeGagliano, Rodolfo Pamplona Filho. – 8. Ed. rev. atual. eampl. – São Paulo : Saraiva, 2012.

GIERK, Otto von. *La función social del derecho privado: La naturaleza de las asociaciones humanas*. Tradução José M. Navarro de Palencia. Madri :Sociedad Editorial Española, 1904.

MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT* / Sergio Pinto Martins. – 10. ed. – São Paulo : Atlas, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto, *Comentários às Súmulas do TST* / Sergio Pinto Martins. – 13. Ed. – São Paulo : Atlas, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito da seguridade social* / Sérgio Pinto Martins. N- 17. Ed. – São Paulo : Atlas, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho* / Sergio Pinto Martins. – 29. Ed. – São Paulo : Atlas, 2013,

NASCIMENTO Amauri Mascaro. *Curso de direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho* / Amauri Mascaro Nascimento. – 28. Ed. – São Paulo : Saraiva, 2013.

VadeMecum RT / [Equipe RT]. – 7. Ed. rev., ampl. E atual. – São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 2012. – (RT Códigos).

VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. 4. Ed. Belo Horizonte: UFMG, 1999.