

A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Tatiana Guimarães Marinato dos Santos

Prof^a Cláudia Abbass Correa Dias

Resumo

A doutrina e a jurisprudência sempre divergiram em relação à possibilidade do trabalhador, submetido ao contrato de trabalho por tempo determinado, ter direito à estabilidade provisória de 12 meses em caso de acidente de trabalho, nos moldes do art. 118 da Lei nº 8.213/91, após a cessação do auxílio-doença. Por meio da pesquisa bibliográfica, o presente trabalho teve por objetivo conceituar o trabalho temporário e o acidente de trabalho, permitindo compreender os fatores que dão causa à estabilidade provisória em caso de acidente de trabalho para, assim, analisar as controvérsias jurisprudências e o posicionamento do TST quanto à matéria. A alteração na Súmula nº 378, com a inserção do inciso III, estabeleceu-se que também se aplica aos contratos de trabalho por tempo determinado, e consequentemente aos contratos de trabalho temporário, a estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho temporário. Acidente de trabalho. Estabilidade provisória.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho no mundo corporativo estão em constante mudança. A busca incessante na otimização dos processos, com foco em produzir mais e gastar menos, faz com que as empresas estejam sempre estabelecendo novas maneiras de executar suas atividades e também de se relacionar com os seus empregados.

Essas novas formas de relacionamento no trabalho fazem com que a legislação se adapte à nova realidade imposta visando trazer maior segurança jurídica nas relações trabalhistas. E assim aconteceu com as primeiras normas trabalhistas que surgiram de forma esparsas, com o surgimento da CLT – que nasceu após a criação da Justiça do Trabalho, em uma época marcada pela imigração, movimento sindical e expansão industrial no Brasil –, com a flexibilização das relações de trabalho, conforme os diversos tipos que contratos que hoje existem, como contrato por prazo determinado, contrato intermitente, contrato de trabalho temporário, por tempo parcial etc.

A Lei nº 6.019/74, que dispões sobre o trabalho temporário, passou por recentes mudanças no ano 2017, que, além de formalizar as hipóteses de terceirização que já

vinham acontecendo nas relações corporativas, também esclareceu lacunas e alterou os dispositivos do trabalho temporário.

Contudo, mesmo com a nova redação dada à Lei nº 6.019 e com a regulamentação através do Decreto nº 10.060/19, ainda existem dúvidas e controvérsias na matéria do trabalho temporário. Uma delas é em relação a garantia provisória emprego do trabalhador temporário em caso de acidente de trabalho com afastamento superior a 15 dias. Assim, teria o trabalhador temporário, em caso de acidente de trabalho no curso do contrato de trabalho, direito a estabilidade provisória de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença, nos moldes do art. 118 da Lei 8.213/91?

Desta forma, o presente trabalho tem por objetivo conceituar o trabalho temporário à luz da Lei 6.019/74 e o acidente de trabalho, permitindo compreender os fatores que dão causa à estabilidade provisória em caso de acidente de trabalho para, assim, analisar as controvérsias jurisprudências e o posicionamento do TST quanto à matéria.

Para uma melhor compreensão da matéria, este trabalho está dividido em três capítulos. No primeiro capítulo é contextualizado todo o cenário sócio-jurídico que ensejou nas alterações da Lei nº 6.019/74, além de conceituar e diferenciar o trabalho temporário do trabalho terceirizado. Já no segundo capítulo, é apresentado o conceito de acidente de trabalho, analisando todas as possibilidades de ocorrência do acidente de trabalho, assim como é estudado o instituto da estabilidade de emprego previsto na legislação, com ênfase na estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho e os requisitos para o seu enquadramento. Por fim, no terceiro capítulo é apresentado o posicionamento doutrinário e jurisprudencial, bem como o atual entendimento do TST.

Ao longo dos anos, muito já se discutiu, e ainda se discute, na doutrina sobre o direito à estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho quando se trata de contrato por prazo determinado, de forma geral, e no contrato de experiência, em específico. Contudo, quando a matéria se refere ao contrato de trabalho temporário, este assunto tem sido pouco explorado. Porém, com as mudanças ocorridas na Lei nº 6.019/74, o contrato temporário tem sido uma realidade para as empresas atualmente, e para isso faz necessário que este entendimento esteja pacificado para que o instituto do contrato de trabalho temporário traga segurança jurídica para todas as partes

envolvidas e que o trabalhador não tenha o seu direito suprimido em virtude de controvérsias jurisprudenciais e doutrinárias.

De posse de uma abordagem meramente qualitativa, este trabalho se desenvolveu através de uma pesquisa de caráter exploratório quanto à sua finalidade. No que tange à metodologia aplicada, utilizou-se unicamente da pesquisa bibliográfica, que se fez necessária, em um primeiro momento, para conceituar e compreender a matéria discutida, e posteriormente para compreender o posicionamento doutrinário e jurisprudencial no que tange à matéria objeto (GIL, 2017).

Para tanto, no discorrer do presente trabalho, é possível vislumbrar uma tendência uniformizada da jurisprudência voltada para a proteção do trabalhador, independentemente da forma de como se deu a sua contratação, ou seja, sem fazer distinção entre as espécies de contrato de trabalho, com o único objetivo de permitir a sua reintegração após o afastamento do seu labor por consequência de acidente de trabalho, imputando à empresa o ônus do risco do negócio, mediante a sua responsabilização para a promoção das normas de saúde e segurança.

A TERCEIRIZAÇÃO E O TRABALHO TEMPORÁRIO

A EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A Terceirização tem o seu marco histórico na época em que o modelo de produção em massa *taylorista/fordista* entrou em declínio e que surgiu o novo modelo organizacional chamado “*toyotismo*”. Esse novo modelo, visando a otimização dos resultados, tem como premissa a produção vinculada à demanda, o que levou as empresas a se dedicarem na contratação de trabalhadores qualificados para a execução das atividades principais (atividade-fim) e a contratarem empresas periféricas para as atividades secundárias, assim, a terceirização tinha a princípio a finalidade de fornecer atividade especializada ao invés de fornecer trabalhadores (RESENDE, 2021).

Segundo Martinez (2021), nessa época não existia nenhuma norma jurídica para regulamentar a relação entre as empresas centrais e periféricas, fato que, com o passar do tempo, começou a ficar evidente que tal instrumento estava configurando

uma possível forma de exploração dos trabalhadores e de omissão de responsabilidade pelas empresas.

Leite (2021) explica que no Brasil as relações de trabalho dos últimos 20 anos não são mais as mesmas se comparadas com as relações estabelecidas com a promulgação da CLT, na década de 1940, e que o país também passou por mudanças no mercado de trabalho pós-guerra, ocasionando o surgimento do mercado informal de trabalho em virtude do aumento do desemprego e a instabilidade da economia do país.

Em contrapartida, Delgado (2018) afirma que mesmo a CLT, na época de sua elaboração, estabelecendo hipóteses de subcontratação, conforme o art. 455, a terceirização não teve a mesma proporção que se constituiu nas últimas décadas, nem mesmo com os avanços na industrialização que sucederam nos anos de 1950, predominando, ainda, o vínculo empregado-empregador.

A ampliação do fenômeno da terceirização no Brasil se deu com o Decreto-Lei nº 200/67, que tinha por objetivo a descentralização das atividades da Administração Pública, permitindo, nos moldes do no art. 10, §7º, a contratação de mão de obra indireta desenvolvida e capacitada mediante contrato (BRASIL, 1967).

Anos depois, a terceirização foi desdobrada para a iniciativa privada através da Lei nº 6.019/74, que previa contratos de curta duração para demanda transitória de substituição de seu pessoal e permanente, e da Lei nº 7.102/83, que previa a terceirização dos serviços de vigilância patrimonial (CASSAR, 2018).

Delgado (2018) revela que nos últimos 30 anos do século XX houve um aumento considerável da terceirização, mesmo não havendo dispositivo legal autorizando determinada modalidade, como aconteceu com a prestação dos serviços de conservação e limpeza. Na ocasião fez necessária a edição da Súmula nº 256, em 1986, pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual foi cancelada após ser limitada pelo texto do art. 37, II da Constituição Federal (CF) de 1988 e substituída pela Súmula nº 331, TST, em 1993, que teve sua última redação em 2011, conforme segue.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2011).

Posteriormente, foram criadas as Leis nº 8.987/95 e nº 9.472/97, que autorizam a terceirização das atividades voltadas para concessionárias de serviço público e empresas de telecomunicação, respectivamente; e por fim, no ano de 2017, a Lei nº 6.109/74 sofreu duas alterações – a primeira alteração foi através da Lei nº 13.429/17, que passou a disciplinar sobre a terceirização em geral e o trabalho temporário, e a segunda alteração pela Lei nº 13.467/17, que autorizou expressamente a terceirização de atividade-fim (CASSAR, 2018).

Observe que o trabalho temporário já era previsto no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 6.019/74 e regulamentado pelo Decreto nº 73.841/74. Contudo, com o advento das Leis nº 13.429/17 e 13.467/17, visando regulamentar as mudanças ocorridas na Lei nº 6.019/74, foi publicado o Decreto nº 10.060/19, que também revogou o Decreto nº 73.841/74 (BRASIL, 2019).

CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO E O TRABALHO TEMPORÁRIO

Em uma análise etimológica da palavra “terceirização”, Delgado (2018) explica que o termo “terceirização” consiste no neologismo decorrente da palavra “terceiro”, que pode ser entendido como intermediário/interveniente.

De maneira bem simplista, Resende (2021, p. 237) define a terceirização como “a transferência de atividades de uma empresa (contratante) a outra (contratada)”.

enquanto Renzetti (2021) acrescenta à referida definição que a contratação de empresa intermediária não gera vínculo de emprego direto com os prestadores de serviço.

Leite (2021, p. 187), ao discorrer sobre terceirização, adentra nos aspectos motivacionais quem levam uma empresa a terceirizar suas atividades e define como estratégia adotada pelas empresas para “reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados”.

Do ponto de vista jurídico, Delgado (2018, p. 502) define a terceirização como “o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente”.

Diferente do modelo tradicional de contrato de trabalho, caracterizado por uma relação bilateral formada entre “empregador-empregado”, Delgado (2018) defende que a terceirização resulta em uma relação trilateral formada pelo “obreiro”, que é contratado pela “empresa terceirizada”, para executar suas atividades na “empresa tomadora dos serviços”.

Desta análise, compreende-se que a relação de trabalho se forma entre o obreiro e a empresa terceirizada, sendo o vínculo meramente contratual entre a empresa terceirizada e a empresa tomadora de serviço, não gerando nenhuma relação empregatícia entre o empregado e esta última.

A Lei nº 6.019/74, com a alteração dada pela Lei nº 13.467/17, passou a regular duas modalidades de trabalho a saber (RENZETTI, 2021):

- Trabalho temporário, aquele exercido por uma empresa de trabalho temporário;
- Terceirização em geral, aquele exercido pela empresa de prestação de serviços.

Cassar (2018) divide a terceirização como: terceirização permanente ou temporária e terceirização de atividade-fim ou de atividade-meio. A primeira categoria, a autora define como sendo temporária aquela terceirização estabelecida por um curto período, com o objetivo de atender a uma demanda transitória, conforme já era previsto na Lei nº 6.019/74, enquanto que a terceirização permanente seria aquela estabelecida de

maneira contínua visando atender uma demanda permanente da empresa, conforme previstos nos artigos 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019/74, após a nova redação da lei, e também como no caso da Lei nº 7.102/83, que versa sobre os vigilantes.

Em relação à segunda categoria definida por Cassar (2018), a terceirização de atividade-fim seria aquela prevista no art. 9º, §3º da Lei 6.019/74, a qual está ligada à atividade-fim do tomador de serviços com a finalidade de substituir empregado regular e permanente ou para alguma necessidade complementar de serviço. Já a terceirização de atividade-meio, seria a terceirização de atividades inerentes, ou seja, aquela atividade que está diretamente vinculada à atividade principal da empresa, conforme previstas no art. 455 da CLT.

Para Martinez (2021, p. 215), existem 4 referenciais que distinguem o trabalho temporário do trabalho terceirizado. São eles:

- Objeto. A contratação de trabalhador temporário tem por objeto a contratação de um específico trabalhador; no contrato de prestação de serviços terceirizados o objeto é um especificado e determinado serviço.
- Fato gerador. Os trabalhadores temporários prestam, em rigor, serviços semelhantes àqueles realizados pelo pessoal efetivo da empresa tomadora (atividade-fim), embora diante de situações em que exista “necessidade de substituição transitória de pessoal permanente” ou “demanda complementar de serviços”.
Existe também a possibilidade de, podendo escolher o trabalhador, a empresa cliente se valer de trabalhador temporário em atividades-meio, segundo claramente disposto no § 3º do art. 9º da Lei 6.019/74 [...].
Na terceirização de serviços, os empregados das empresas prestadoras realizam, depois da publicação da Lei n. 13.429, de 2017, serviços “determinados e específicos”, que, em rigor, estão no âmbito de atividades-meio ou fim.
- Regência. A terceirização para a contratação de trabalhador temporário é regida pela Lei n. 6.019/74. A terceirização para a contratação de serviços, mediante empresa prestadora de serviços especificados, porém, depois de apenas tolerada pela jurisprudência (Súmula 331 do TST), passou a ser regulada pelas Leis n. 13.429, de 2017, e 13.467, de 2017, ambas incrustradas no corpo da Lei n. 6.019, de 1974.
- Tempo de duração do contrato. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente com relação a um mesmo empregado é firmado por tempo determinado, não podendo exceder o prazo de 180 (cento e oitenta dias), consecutivos ou não. O contrato poderá, entretanto, ser prorrogado por até 90 (noventa dias), consecutivos ou não, além do prazo de 180 (cento e oitenta dias), quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.
O contrato de terceirização de serviços, por outro lado, pode ser firmado por tempo indeterminado.

A Lei nº 6.019/74, com a redação dada pela Lei nº 13.429/17, define o de trabalho temporário como “aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços,

para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços” (BRASIL, 1974, art. 2º).

Martinez (2021) reforça quanto aos limites impostos ao trabalho temporário, conforme prevê o §1º do art. 2º da Lei nº 6.019/74, sendo proibida a contratação de trabalhador temporário para a substituição de trabalhadores que se encontram em greve.

O TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Muito antes da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) e da Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/17), o trabalho temporário já era previsto no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 6.019/74 e regulamentado pelo Decreto nº 73.841/74. Com as mudanças impostas pelas referidas leis, o Decreto nº 73.841/74 foi revogado e a Lei nº 6.019/74 passou a ser regulamentada pelo Decreto nº 10.060/19 (BRASIL, 2017; BRASIL, 2019).

De acordo com o Decreto nº 10.060/19, no art. 3º, inciso III, entende por trabalhador temporário como “pessoa física contratada por empresa de trabalho temporário, colocada à disposição de uma empresa tomadora de serviços ou cliente, destinada a atender a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviços” (BRASIL, 2019).

Os incisos subsequentes do art. 3º do decreto supracitado, esclarecem os termos “demanda complementar de serviços”, previamente definido pela nova redação dada ao art. 2º da Lei nº 6.019/74, e “substituição transitória de pessoal permanente”.

Assim, entende-se por “demanda complementar de serviços” a possibilidade de contratar trabalhador temporário não só em situações de imprevisibilidade, mas como também quando de fatores previsíveis em situações de sazonalidade, intermitência e periódica; e por “substituição transitória de pessoal permanente”, a possibilidade de substituir o trabalhador permanente nos casos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho (BRASIL, 2019).

Delgado (2018) e Martins (2012) fazem uma observação quanto à distinção do trabalhador temporário e do trabalhador contratado a prazo determinado. O trabalhador admitido a prazo determinado é aquele contratado pela própria empresa

tomadora de serviço nos moldes dos artigos 443 e 445 da CLT, gerando vínculo empregatício entre as partes, enquanto o trabalhador temporário possui vínculo de emprego com uma empresa específica de trabalho temporário, cuja relação é regida pela Lei 6.019/74, para prestar serviço nas dependências da empresa tomadora de serviço. A única semelhança entre os dois tipos de contrato de trabalho é que ambos são por tempo determinado.

Da mesma forma, não se confunde o trabalhador temporário do trabalhador terceirizado, uma vez que no contrato de trabalho temporário a subordinação do trabalhador é com a empresa tomadora de serviço e no contrato de trabalho terceirizado, o trabalhador terceiro é subordinado a empresa terceirizada (PIMENTA, 2020).

CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Conforme já mencionado, o contrato de trabalho temporário consiste em uma relação trilateral formada entre o “trabalhador temporário”, que é contratado pela “empresa de trabalho temporário” para prestar serviço na “empresa tomadora de serviços”. Para que essa relação trilateral tenha validade, a Lei nº 6.019/74 traz diversos requisitos que devem ser observados pelas partes envolvidas.

Renzetti (2021) observa que a empresa tomadora de serviço não pode ser pessoa física ou natural, pois o art. 5º da Lei nº 6.019/74 estabelece que “empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei” (BRASIL 1974). Não resta dúvidas quanto a obrigatoriedade da empresa tomadora de serviços ser pessoa jurídica, porém o art. 3º, inciso II do Decreto nº 10.060/19, ao regulamentar a lei supracitada, apresenta uma definição mais completa para a empresa tomadora de serviço (BRASIL, 2019):

Pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que, em decorrência de necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou de demanda complementar de serviços, celebre contrato de prestação de serviços de colocação de trabalhadores temporários com empresa de trabalho temporário.

Outro requisito determinado pela legislação é sobre a empresa de trabalho temporário. Tanto a Lei nº 6.019/74, em seu art. 4º, quanto o Decreto nº 10.060/19, art. 3º, inciso I,

estabelecem a obrigatoriedade do cadastro no Ministério da Economia ao definirem a empresa de trabalho temporário como “pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério da Economia, responsável pela colocação de trabalhadores temporários à disposição de outras empresas, tomadoras de serviços ou clientes, que deles necessite, temporariamente” (BRASIL, 1974; BRASIL, 2019).

Para o registro da empresa no Ministério da Economia, segundo a Lei nº 6.019/74 e o Decreto nº 10.060/19, nos artigos 6º e 5º respectivamente, deverá ser evidenciada a constituição da pessoa jurídica e registro na Junta Comercial da localidade da sede, a inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica e capital social compatível com o quantitativo de empregados, conforme consta detalhado no referido decreto (BRASIL, 1974; BRASIL, 2019).

Além dos requisitos estabelecidos para a constituição das partes, o art. 9º da Lei nº 6.019/74 define que o contato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço deve ser celebrado por escrito, ficando à disposição para fiscalização das autoridades competentes e, ainda, conter expressamente: a qualificação das partes, a justificativa para a contratação de trabalhador temporário, o prazo e o valor da prestação de serviços e as questões relacionadas a segurança e a saúde do trabalhador (BRASIL, 1974).

Leite (2021), ao fazer referência à Lei nº 6.019/74 e aos artigos 15 e 16 do Decreto nº 10.060/19, reforça que a empresa tomadora de serviços, além de ser responsável em garantir as condições de segurança e saúde do trabalho, também deverá fornecer o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição existente para os trabalhadores temporários.

Dentre as mudanças que ocorreram na Lei nº 6.019/74, destaca-se a alteração do prazo do contrato de trabalho. O que antes era de três meses, a Lei 13.429/17 inovou o art. 10 da Lei nº 6.019/74 para cento e oitenta dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por mais noventa dias, consecutivos ou não, desde que comprovada a necessidade que ensejou o contrato (BRASIL, 1974).

Cisneiros (2018) chama a atenção para o §5º do art. 10 da referida lei que estabelece uma carência de noventa dias após o término do contrato anterior para que o trabalhador temporário possa trabalhar para a mesma tomadora de serviços. A

inobservância ao prazo de carência, irá implicar em vínculo empregatício entre as partes.

De acordo com Delgado (2019), o prazo curto do contrato de trabalho temporário faz necessário para justificar o caráter de transitoriedade que constitui como base para a relação trabalho em questão prevista na Lei nº 6.019/74. Logo, o autor também enfatiza que ao extrapolar o prazo previsto da lei, o contrato de trabalho temporário perde a sua validade e a relação jurídica de trabalho entre a empresa tomadora de serviços e o trabalhador temporário se configura nos moldes da CLT.

Tanto a Lei nº 6.019/74 quanto o Decreto nº 10.060/19 preveem os direitos dos trabalhadores temporários com base nos direitos já previstos na CLT, conforme segue a transcrição do art. 12 da Lei nº 6.019/74 (BRASIL, 1974):

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do [artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966](#);
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela [Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 \(art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973\)](#).

Delgado (2019) faz uma observação quanto ao direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) que o trabalhador temporário passou a ter direito após a Constituição Federal de 1988, o qual está previsto no art. 20 da Lei nº 8.036/90, que dispõe sobre o FGTS.

Desta forma, o Decreto nº 10.060/19, devidamente alinhado com a lei citada acima, já se consolidou no ordenamento jurídico prevendo também o direito ao FGTS para os trabalhadores temporários conforme consta em seu art. 20, inciso III (BRASIL, 2019).

No que tange à responsabilidade entre as empresas tomadora de serviço e de trabalho temporário, a Lei nº 6.019/74 já previa a responsabilidade solidária para o recolhimento das contribuições previdenciárias, remuneração e indenização quando da falência da empresa de trabalho temporário. Entretanto, a Lei 13.429/17 novamente

inovou ao acrescentar à Lei nº 6.019/74, no art. 10, um novo parágrafo contemplando a responsabilidade subsidiária por parte da empresa tomadora de serviços quanto aos débitos trabalhistas dos trabalhadores temporários, fato este que até então vinha sendo aplicado com fundamentação na Súmula 331, IV, do TST (NETO; CAVALCANTE, 2019).

O ACIDENTE DE TRABALHO E A ESTABILIDADE PROVISÓRIA ACIDENTÁRIA

CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL

As estatísticas apontam que de 2012 a 2017 o INSS já gastou aproximadamente R\$ 67 bilhões com pagamento a vítimas de acidente de trabalho e doenças relacionadas ao trabalho e a cada 3h 38m 43s ocorre uma morte decorrente de acidente de trabalho (LAZZARI; CASTRO 2021).

Do número acima relatado, Castro e Lazzari (2021) ressaltam que os números podem ser maiores em função da subnotificação das ocorrências de acidente e doenças do trabalho devido ao elevado número de trabalhadores atuando no mercado informal.

De acordo com o Manual de Perícias Médicas do INSS (2018 *apud* CASTRO; LAZZARI, 2021, p. 550), considera-se acidente “a ocorrência de um evento casual, fortuito, inesperado, não provocado, imprevisível, de origem exógena (externa) e de natureza traumática e/ou por exposição a agentes exógenos físicos, químicos ou biológicos”.

Por acidente de trabalho, Monteiro e Bertagni (2020, p. 46) apresentam o seguinte entendimento: “um evento único, subitâneo, imprevisto, bem configurado no espaço e no tempo e de consequências geralmente imediatas. [...] redundam em danos graves e até fatais meses ou anos depois de sua ocorrência. O que se exige é o nexo de causalidade e a lesividade”.

Baseado na doutrina francesa, Russomano (1997, citado por LAZZARI; CASTRO, 2021, p. 281) conceitua o acidente de trabalho como “um acontecimento em geral súbito, violento e fortuito, vinculado ao serviço prestado a outrem pela vítima que lhe determina lesão corporal”.

Por fim, a Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, também define o acidente de trabalho conforme segue (BRASIL, 1991):

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

Cassar (2018) identifica três espécies de acidente de trabalho na legislação: típico, atípico (ou equiparado) e de trajeto. O acidente típico é aquele já definido no art. 19 da Lei nº 8.213/91. O atípico (ou equiparado), a autora entende como aquele acidente que foi desencadeado pelo trabalho e faz referência ao art. 20, que é o caso da doença profissional e doença do trabalho.

Ao analisar as doenças ocupacionais, do ponto de vista do conceito de acidente atípico conforme o art. 20, incisos I e II da Lei nº 8.213/91, Monteiro e Bertagni (2020) entendem como doença profissional aquela que foi originada mediante o exercício profissional intrínseco de uma atividade específica, sendo necessária a comprovação do nexo de causalidade. Já por doença do trabalho, os autores definem como aquelas causadas pelo ambiente em que o trabalho é executado, sendo também necessária a comprovação do nexo de causalidade. Assim, os autores resumem a doença profissional como resultado “de risco específico direito (característica do ramo da atividade)”, enquanto a doença do trabalho consequente de “causa ou concausa de risco específico indireto”.

Goes (2020) faz referência ao Anexo II, do Decreto nº 3.048/99 que estabelece os agentes patogênicos causadores das doenças ocupacionais e faz observação quanto ao §2º, do art. 20 da Lei nº 8.213/91, que no caso de doenças que não estejam enquadradas na relação definida pela legislação, mas são oriundas de condições especiais em que o trabalho era realizado, estando, assim, diretamente relacionada ao trabalho, devem também ser consideradas como acidente de trabalho.

A Lei nº 8.213/91, no art. 21, também equipara à acidente de trabalho as seguintes situações (BRASIL, 1991):

- II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:
- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
 - c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
 - d) ato de pessoa privada do uso da razão;
 - e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;
- III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;
- IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:
- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
 - b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
 - c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
 - d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Assim, Lazzari e Castro (2021) conclui que o acidente de trabalho é caracterizado pela: a) exterioridade da causa do acidente, em relação ao empregado; b) violência, no sentido de que a integridade física do empregado é violada; c) evento súbito; e d) relação com a atividade laboral.

NEXO CAUSAL

Para caracterizar o acidente de trabalho, o simples fato do empregado ter uma doença ou sofrer uma lesão oriunda de um acidente não é o suficiente, é preciso que tal doença ou acidente esteja relacionado com o trabalho (CASSAR, 2018).

Assim, Agostinho (2020, p. 250) define o nexo causal como “o liame entre o efeito (incapacidade para o trabalho ou morte) e a causa (acidente de trabalho ou doença ocupacional).”

Lazzari e Castro (2021) complementam que a análise técnica para identificar o nexo causal deve ser realizada pelo médico perito ou junta médica e faz referência ao art. 337 do Decreto nº 3.048/99 que determina que a perícia médica do INSS investigar o nexo entre o evento e as consequências causadas no segurado.

Para Castro e Lazzari (2021, p. 557), além do nexo causal, também tem a figura da concausa, que está prevista no art. 21, inciso I da Lei nº 8.213/91, e equipara ao

acidente de trabalho a “causa que, embora não tenha sido a única, contribuiu diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda de sua capacidade laborativa, ou produziu lesão que exija atenção médica para a sua recuperação” (BRASIL, 1991).

A Lei nº 8.213/91, no art. 22, determina que a empresa e o empregador doméstico devem comunicar à Previdência Social quando da ocorrência de acidente de trabalho. Tal comunicação, conhecida como CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) deve ser realizada até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência, sendo no caso de morte, imediatamente às autoridades competentes (BRASIL, 1991).

Diante da omissão pela empresa, a lei permite que as seguintes pessoas podem formalizar a comunicação do acidente de trabalho: o próprio acidentado, seus dependentes, o sindicato competente, o médico que assistiu o acidentado e qualquer autoridade pública (GOES, 2020).

De acordo com Cassar (2018), a emissão da CAT pelo empregador constitui prova suficiente para evidenciar a ocorrência de acidente de trabalho ou de doença ocupacional com o empregado. Contudo, nos demais casos em que a lei permite a emissão do CAT, cabe ao empregado provar o acidente, e uma vez provado o nexo de causalidade entre o trabalho e o acidente, incide a responsabilidade do empregador, conforme dispõe o §3, do art. 22 da Lei nº 8.213/91.

A ESTABILIDADE PROVISÓRIA ACIDENTÁRIA

Existe uma discussão doutrinária quanto as denominações “estabilidade” e “garantia de emprego”. Segundo Saraiva e Souto (2018), a garantia no emprego consiste em todos os dispositivos legais vigentes que tem por função evitar a dispensa arbitrária do empregado. Os autores complementam que a estabilidade seria espécie, enquanto a garantia de emprego seria gênero, e, seja ela definitiva ou provisória, se concretiza diante do impedimento da dispensa do empregado.

Pimenta (2020) define a estabilidade sendo a impossibilidade de demissão do empregado, exceto quando estiver configurada a falta grave, enquanto a garantia de emprego seria uma modalidade mais ampla, a qual contempla a estabilidade, e que constitui ações voltadas para a manutenção do empregado em seu emprego.

Anais da XII Mostra Científica da Faculdade Estácio de Vitória – FESV

ISSN: 2358-9515

<https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/AMCF>, n.12, v.1, p. 189-218, dez. 2021.

Nesse mesmo contexto, Cassar (2018) conclui que a garantia de emprego seria gênero, constituindo um mecanismo político-social-econômico, do qual a estabilidade seria espécie, que se configura no direito do empregado.

Já Godinho (2019, p. 1490 e 1496) define os dois institutos conforme segue:

Estabilidade, conforme já definido, 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, 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.

Assim, dentre as estabilidades, Renzetti (2021) pontua: a) estabilidade decenal, prevista no art. 492 da CLT, que garante ao empregado com mais de 10 anos de serviço a estabilidade, salvo justa causa após inquérito para apuração de falta grave; b) estabilidade do art. 19 do ADCT da CF/88, que prevê a estabilidade “definitiva” dos servidores públicos civis de autarquias e fundações públicas admitidos antes da promulgação da CF/88, com no mínimo cinco anos de serviço; c)) estabilidade do art. 41 da CF/88, trata da estabilidade do servidor público após três anos de efetivo exercício, mediante aprovação em concurso público.

No que se refere à garantia de emprego, ou estabilidade provisória, Cisneiros (2018) lista o seguinte rol, aqui resumido: a) estabilidade gestante; b) estabilidade acidentária; c) estabilidade sindical; d) estabilidade dos representantes dos empregados eleitos para cargo de direção em Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); e) estabilidade dos representantes dos empregados em Comissão de Conciliação Prévia (CCP); f) estabilidade dos representantes dos empregados no Conselho Curador do FGTS (CCFGTS); g) estabilidade dos representantes dos empregados no Conselho Nacional da Previdência Social (CNPS); h) estabilidade do diretor de cooperativa criada pelos empregados; i) estabilidade de membro de comissão de representação; j) estabilidade do empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave capaz de suscitar estigma ou preconceito.

A estabilidade provisória decorrente do acidente de trabalho tem previsão legal no art. 118 da Lei nº 8.213/91, que prevê que o segurando acidentado tem “garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa,

Anais da XII Mostra Científica da Faculdade Estácio de Vitória – FESV

ISSN: 2358-9515

<https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/AMCF>, n.12, v.1, p. 189-218, dez. 2021.

após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente” (BRASIL, 1991).

O referido dispositivo teve a sua constitucionalidade questionada sob o argumento do art. 7º, I da CF/88, pois somente a lei complementar é que poderia dispor de outras modalidades de estabilidade, não sendo possível fazer através de lei ordinária, que é o caso da Lei nº 8.213/91 (MARTINS, 2012).

Contudo, o TST se posicionou quanto ao dispositivo controverso, no sentido de que o art. 118 da Lei nº 8.213/91 é constitucional, entendendo, assim, que é possível a lei ordinária tratar de outros tipos de modalidades de estabilidade, conforme a Súmula 378, I: “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” (SÚMULA 378, TST).

Da análise do art. 118 da Lei nº 8.213/1991, Cassar (2018) pontua três requisitos obrigatórios para o direito à estabilidade provisória: a) a ocorrência do acidente de trabalho ou a caracterização da doença ocupacional; b) o recebimento do auxílio-doença; e c) fim do recebimento do auxílio-doença, ou seja, ter alta médica.

Renzetti (2021) ressalta que a percepção ao auxílio-doença somente é de direito nos casos de afastamento superior a 15 dias. Logo, quando o acidente de trabalho resultar em afastamento inferior a 15 dias, o empregado não fará jus a estabilidade provisória.

Nesse contexto, não é qualquer acidente de trabalho que resulta em estabilidade provisória, conforme conclui Cisneiros (2018, p. 159):

O empregado recebe o “auxílio-doença acidentário” a partir do 16º dia do afastamento. Logo, se o acidente do trabalho não gerar um afastamento superior a 15 dias, o empregado não receberá o benefício previdenciário, e, conseqüentemente, não terá direito à estabilidade acidentária. **Nem todo acidente do trabalho gera estabilidade acidentária. Eis uma conclusão lógica.** O fato gerador da garantia de emprego não é a ocorrência do acidente, mas o fato de o empregado entrar em benefício previdenciário por conta do acidente e, posteriormente, receber alta médica, o que provoca a suspensão do benefício “auxílio-doença acidentário” e o retorno ao trabalho. O que o legislador quis foi exatamente isso: garantir o emprego por 12 meses, a partir da alta médica decretada pelo INSS. (grifo do autor)

Assim é o entendimento do TST através da Súmula 378, II, que prevê a obrigatoriedade do afastamento superior a 15 dias e o recebimento do auxílio-doença acidentário, e que também dispõe da exceção a essas regras, que é o caso do

empregado que foi diagnosticado com doença profissional após a extinção do seu contrato, conforme previsto na segunda parte do dispositivo: “II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego” (SÚMULA 378, TST).

Uma outra observação é quanto ao tipo do benefício recebido. Quando o empregado é afastado por uma doença qualquer e recebe o auxílio-doença “previdenciário” (espécie B31) não lhe dá direito a estabilidade provisória de 12 meses. Para ter direito a tal feito, faz necessário o afastamento através da espécie B91 – auxílio-doença “acidentário” e o que acontece em muitas situações é o empregado ser afastado com base no benefício errado (LAZZARI; CASTRO, 2021; RENZETTI, 2021).

Ao pontuar as diferenças entre o auxílio previdenciário (espécie 31) e auxílio acidentário (espécie B91), Lazzari e Castro (2021) faz referência à carência, pois, no caso do auxílio previdenciário, o empregado precisa ter doze contribuições mensais para ter direito, ao passo que quando se trata do auxílio acidentário não existe a exigência de prazo carencial, bastando apenas a qualidade de segurado. Ou seja, o direito à estabilidade provisória por consequência de acidente de trabalho se aplica a qualquer trabalhador na qualidade de segurado, conforme previsto no art. 19 da Lei nº 8.213/1991, independentemente da quantidade contribuições pagas por este.

Existe uma polêmica doutrinária acerca da estabilidade provisória nos contratos por prazo determinado. Para Cassar (2018), o seu entendimento, em consonância com a doutrina majoritária, é de que a estabilidade perdure somente até o termo final.

Nesse mesmo sentido, Martins (2012, p. 452) defende que “o contrato por prazo determinado é incompatível com o instituto da garantia de emprego do acidentado”. Logo, para o autor, o trabalhador contratado a termo não tem direito à estabilidade provisória, nos moldes do art. 118 da Lei nº 8.213/91, em caso de acidente de trabalho no curso do contrato, devendo o contrato ser extinto automaticamente com o advento do termo final.

Para sanar tal controvérsia, o TST alterou a Súmula 378, acrescentando o inciso III, o qual prevê a garantia provisória de emprego nos casos de acidente de trabalho, *in*

verbis: “III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91” (SÚMULA 378, TST).

De acordo com Pimenta (2020, p. 325), o TST se valeu da seguinte justificativa ao reconhecer a estabilidade provisória em função de acidente de trabalho para os contratos a termo:

A inclusão do inciso III na referida Súmula foi amparada na Convenção n. 168, que trata do respeito à proteção dos trabalhadores doentes. Considerou-se, também, a precária segurança do trabalhador no Brasil, no qual o elevado índice de acidentes de trabalho “cria um exército de inválidos ou semi inválidos, que merecem, à luz da política pública do pleno emprego, lugar no mercado” e, ainda, o fato de a Lei n. 8.213/91 não diferenciar a modalidade contratual a que se vincula o trabalhador, para concessão de tal garantia.

Romar (2018) ressalta que o direito à estabilidade provisória em caso de acidente de trabalho não altera o contrato por tempo determinado em contrato por tempo indeterminado, e que é assegurado ao trabalhador a referida estabilidade no prazo de 12 meses a partir da cessação do auxílio-doença acidentário.

Por fim, pode-se concluir que findo o afastamento de trabalhador de contrato de trabalho por prazo determinado decorrente de acidente de trabalho, não poderá ser dispensado quando o contrato alcançar o termo final, devendo ser respeitado o período da estabilidade provisória.

A ESTABILIDADE PROVISÓRIA ACIDENTÁRIA DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO

A controvérsia existente na doutrina no que se refere à estabilidade provisória no caso de acidente de trabalho está na interpretação do art. 118 da Lei nº 8.213/91, que possui o seguinte texto: “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” (BRASIL, 1991).

Observe que o referido artigo não faz menção ao tipo de contrato, o que para uma parte da doutrina significa que a estabilidade provisória se aplica para todos os tipos de contrato, ou seja, tanto para os contratos por tempo indeterminado, quanto para os

contratos por tempo determinado, não havendo, assim, incompatibilidade entre o contrato de trabalho a termo, independentemente das modalidades existentes, e a estabilidade provisória oriunda do acidente de trabalho (ROMAR, 2018).

Martins (2012) ao discorrer sobre as hipóteses de estabilidade provisória, inclusive a estabilidade acidentária, deixa claro em seu entendimento que a referida garantia não se aplica aos contratos por prazo determinado, pois estes trabalhadores já tinham a ciência do período de vigência do contrato quando foram contratados. Desta forma, mesmo existindo o fato para que seja aplicada a garantia de emprego, os trabalhadores sujeitos aos contratos de trabalho por tempo determinado não fazem jus a esse direito.

Nesse sentido, esse tem sido o mesmo entendimento de parte do TST antes da alteração da Súmula nº 378, TST, conforme abaixo:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DE TRABALHO. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. A natureza do contrato de trabalho por prazo determinado pressupõe o direito de o empregador rescindi-lo quando atingido seu termo, não se exigindo nenhuma motivação. Dessa maneira, não há falar em dispensa obstativa e, em consequência, em estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho. Revista parcialmente conhecida e provida". (TST - RR 317413/1996 - 1ª T. - Rel. Min. Ronaldo José Lopes Leal - DJU 08.10.1999 - p. 121).

Não diferente é o entendimento de Cassar (2018), e da doutrina majoritária, que também compreende pela impossibilidade da dilação do contrato de trabalho por prazo determinado em decorrência de estabilidades, inclusive pela suspensão do contrato em virtude de doenças ou acidentes de trabalho. A autora defende o direito à estabilidade provisória apenas durante o curso do contrato de trabalho, não podendo o trabalhador ser dispensado sem justa causa antes do termo final do contrato caso esteja protegido por alguma espécie de estabilidade. Contudo, quando chegar o término do contrato de trabalho por prazo determinado, entende-se que este se exaure naturalmente, independentemente de existir algum prazo restante para completar o tempo da estabilidade.

Assim corroborava o entendimento do TST:

EMBARGOS INTERPOSTOS ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/07. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA ESTABILIDADE DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE. 1. A natureza do contrato de trabalho por prazo determinado (modalidade contratual na qual se insere o contrato de experiência) pressupõe o direito de o empregador rescindi-lo quando atingido o seu termo. Trata-se, pois, de

modalidade contratual em que as partes já conhecem, de antemão, a data do término do ajuste. 2. A ocorrência de um acidente do trabalho, nessa hipótese, só tem o condão de I) prorrogar o final do contrato à data da extinção do auxílio-doença (Súmula nº 371 do TST; ou, II) caso o retorno ao trabalho seja anterior, garantir a estabilidade no emprego até o final do prazo ajustado no contrato. 3. Assim, salvo disposição contratual em sentido diverso, o prazo estável previsto no artigo 118 da Lei nº 8.213/91 (no que ultrapassar o termo ajustado) não é compatível com a prestação de serviços mediante contratação por prazo determinado. Precedente da C. SBDI-1 do TST. Embargos não conhecidos. (E-A-RR-956/2004-017-03-00, SBDI-1, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJ de 7/12/2007).

Desta forma, é possível pontuar que o entendimento da corrente acima defende o caráter transitório da prestação de serviços mediante o contrato a prazo, sendo de direito do empregador rescindir o contrato quando alcançado o termo final, uma vez que as partes já tinham o conhecimento da vigência do contrato, independentemente da ocorrência de acidente de trabalho, que em outras condições caberia a estabilidade provisória.

Para essa doutrina, a estabilidade provisória somente seria viável se o retorno do trabalhador ocorrer antes do implemento final contratual, cabendo, assim, a garantia ao emprego até o final da vigência do contrato.

Delgado (2019) explica que, a partir de 2010, as decisões das diversas turmas do TST passaram a reconhecer de forma recorrente a possibilidade da estabilidade provisória não só para o contrato de experiência, como também para as demais modalidades de contrato a termo, inclusive este sempre foi o posicionamento do autor.

Assim, as decisões que defendem a estabilidade provisória aos trabalhadores contratados a prazo determinado se embasam no fato de que o art. 118 da Lei nº 8.213/91 não especifica a modalidade de contrato de trabalho, devendo, portanto, adotar o conceito *lato sensu*. Nesse contexto, segue abaixo algumas decisões das turmas que entendem pela estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho nos contratos a termo:

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. O artigo 118 da Lei 8.213/91 não faz distinção entre contrato por prazo determinado e indeterminado, pelo que inviável a pretensão recursal de restringir o direito à estabilidade provisória decorrente do acidente de trabalho apenas aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado. Nesse contexto, reconhecido o acidente de trabalho, com percepção do benefício previdenciário, faz jus o empregado à estabilidade provisória. Precedente da excelsa Suprema Corte no sentido de extensão dos direitos sociais previstos no artigo 7º da Constituição Federal aos servidores contratados temporariamente. Recurso de embargos conhecido e não provido." (E-RR-

398200-65.2008.5.09.0663, Rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 3/8/2012).

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RECURSO DE REVISTA CONHECIDO E PARCIALMENTE PROVIDO. Por se tratar de acidente de trabalho ocorrido na vigência de contrato de experiência, existe garantia de estabilidade no emprego, conforme previsto no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, pois, por força do disposto no artigo 7º, XXII, da CF, que transfere ao empregador a obrigação de adotar medidas que visem à saúde, higiene e segurança do trabalhador, torna-se imperioso uma interpretação mais flexível das normas infraconstitucionais que tratam da matéria, para reconhecer a compatibilidade entre o contrato de experiência e a garantia provisória no emprego decorrente de acidente de trabalho. Precedentes da SDI. Embargos conhecidos e desprovidos." (E-RR-236600-63.2009.5.15.0071, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 19/4/2012).

Além do argumento supracitado, essa corrente jurisprudencial também entende pela responsabilidade do empregador em promover medidas voltadas para a saúde e segurança do trabalhador, devendo este arcar com os riscos do negócio em prol da proteção do trabalhador.

A promoção a um ambiente de trabalho saudável e salubre constitui direito fundamental do trabalhador, conforme previsto no capítulo dos direitos sociais na Constituição Federal - art. 7º, XXII, CF/88. Mesmo que a Carta Magna tenha estabelecido o pagamento de adicional para atividades penosas, insalubres ou perigosas, o pagamento desses adicionais não exime a empresa da sua obrigatoriedade de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, a fim de evitar a exposição dos trabalhadores a agentes insalubres e a risco de acidentes - art. 7º, XXIII, CF/88 (BRASIL, 1988).

É sob este argumento que outras turmas do TST estendem o direito à estabilidade acidentária a todos os trabalhadores, sem fazer distinção da modalidade de contrato, pois cabe ao empregador preservar a integridade física de qualquer pessoa que esteja trabalhando sob seus cuidados.

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. ACIDENTE DO TRABALHO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. SUSPENSÃO CONTRATUAL. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. ARTIGO 118 DA LEI N.º 8.213/91. APLICABILIDADE. 1. [...] Observa-se que o legislador **não estabeleceu qualquer diferença em relação à duração dos contratos** abrangidos pelo texto legal. Tal dispositivo consagra proteção especial ao trabalhador acidentado, devendo prevalecer sobre outras normas, de caráter genérico. 2. É de se notar **que a estabilidade acidentária é compatível com o contrato a termo, pois o fim maior da norma é proteger o cidadão trabalhador, garantindo-lhe a possibilidade de se reinserir no mercado de trabalho.** 3. Assim, o acidente de trabalho ocorrido com culpa do empregador, que

detém o encargo de velar pela segurança do meio ambiente do trabalho, estabelecendo mecanismos tendentes a evitar infortúnios no ambiente laboral, além de cumprir as normas de saúde, segurança e higiene previstas em lei, justifica a incidência da proteção consagrada no artigo 118 da Lei n.º 8.213/91, a despeito da natureza do contrato de emprego celebrado. Tal consequência deriva, ainda, da **responsabilidade social que se impõe ao detentor dos meios de produção**, a quem incumbe arcar com **os riscos do empreendimento** –exegese do artigo 170, inciso III, da Constituição da República. 4. Não se olvide, ademais, que o juiz aplicará a lei atendendo aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum (artigo 5º da Lei de Introdução ao Código Civil). Ao aplicador da lei, portanto, cabe lançar mão do método teleológico a fim de encontrar o sentido da norma que realize os fins sociais por ela objetivados. Indubitável que o artigo 118 da Lei n.º 8.213/91 encerra disposição de grande relevância social, prevenindo que o empregado, vítima de acidente do trabalho, venha a sofrer ainda mais graves consequências do ato a que não deu causa, ao ser lançado no mercado de trabalho, sem proteção, em momento em que tem sua saúde e capacidade laboral debilitadas. Entendimento em sentido contrário atentaria contra o ideal da realização da justiça social, vilipendiando ainda o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, III, da Constituição da República. 5. Recurso de embargos conhecido e não provido. (TST - E: 2135000420055020032, Relator: Lelio Bentes Correa, Data de Julgamento: 27/06/2011, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 24/02/2012). (grifo nosso)

Nesse mesmo contexto, Delgado (2019) explica que o afastamento decorrente de acidente de trabalho constitui exceção para a previsão da estabilidade provisória nos contratos a termo, visto que os danos sofridos pelo trabalhador foram causados em virtude do ambiente de trabalho, os quais estão sob a responsabilidade do empregador, que tem por obrigação observar às condições de saúde e segurança de seus processos de produção.

Diante dos posicionamentos divergentes dos tribunais quanto à estabilidade provisória dos contratos por tempo determinado e da tendência favorável à estabilidade que demonstravam os acórdãos mais recentes do TST, foi editada a Súmula 378, em 2012, acrescentando-lhe o item III que estabelece a estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho para os trabalhadores sujeitos aos contratos a termo, dando por encerrada tal controvérsia (DELGADO, 2019).

Desta forma, a nova redação da Súmula 378 do TST reforça o princípio da alteridade, previsto no art. 2º da CLT, visto que o acidente de trabalho é consequência do risco da atividade da empresa, sendo de única e exclusiva responsabilidade do empregador (CISNEIROS, 2018; RENZETTI, 2021).

Delgado (2018) faz a análise de que as formas de pactuação do contrato de trabalho temporário são semelhantes às hipóteses previstas no art. 443 da CLT no que se refere aos contratos de trabalho por prazo determinado.

E nesse mesmo sentido, a doutrina entende que o contrato de trabalho temporário, previsto na Lei nº 6.019/74, nada mais é do que espécie de contrato de trabalho determinado (CASSAR, 2018; NETO; CAVALCANTE, 2019).

Desta forma, conclui-se que se o contrato de trabalho temporário é considerado contrato por tempo determinado, e se os trabalhadores contratados mediante contrato por prazo determinado fazem jus à estabilidade temporária, logo, o trabalhador temporário também possui direito à referida estabilidade no caso de acidente de trabalho após o termo final do contrato.

Assim vem sendo o entendimento dos tribunais que, em consonância com a Súmula 378, III do TST, também estão entendendo pela estabilidade provisória nos contratos de trabalho temporário:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ESTABILIDADE PROVISÓRIA PREVISTA NO ART. 118 DA LEI Nº 8.213/91. CONTRATO TEMPORÁRIO[...] A estabilidade acidentária prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91 aplica-se aos empregados contratados sob o regime de trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/74. Precedentes. Inteligência da Súmula nº 378, III, desta Corte Superior. Hipótese de incidência do art. 896, § 7º, da CLT. Agravo a que se nega provimento.' (Processo: Ag-AIRR - 24607-19.2014.5.24.0091 Data de Julgamento: 11/04/2018, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/04/2018)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CONTRATO TEMPORÁRIO. LEI Nº 6.019/74. ACIDENTE DO TRABALHO. APLICABILIDADE DO ITEM III DA SÚMULA Nº 378 DO TST. ESTABILIDADE. Discute-se, na hipótese, se o item III da Súmula nº 378 desta Corte, segundo o qual "o empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91", aplica-se também aos empregados contratados sob o regime de trabalho temporário de que trata a Lei nº 6.019/74. No caso, conforme registrado no acórdão recorrido, é incontroverso que a reclamante foi contratada sob o regime de trabalho temporário da Lei nº 6.019/74, tendo sido vítima de acidente de trabalho. Assim como o artigo 2º da Lei nº 6.019/74 estabelece que o trabalho temporário "é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços", o artigo 443, § 2º, alíneas a e b, da CLT determina que o contrato por prazo determinado, além da hipótese dos contratos de experiência, também só será válido se se tratar de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (alínea a) ou de atividades empresariais de caráter transitório (alínea b). Portanto, se ao empregado contratado por prazo determinado com fundamento nas hipóteses das alíneas a e b do § 2º

do artigo 443 da CLT é assegurada a estabilidade provisória prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, não há razão para se tratar de modo distinto os empregados contratados de forma temporária com base na Lei nº 6.019/74. Logo, deve prevalecer, na hipótese, o entendimento de que a norma do artigo 118 da Lei 8.213/91 não faz distinção quanto à modalidade do contrato de trabalho ou à sua duração, razão pela qual o fato de a reclamante ter sido contratada sob o regime de trabalho temporário da Lei nº 6.019/74 não tem o condão de afastar a aplicação do item III da Súmula nº 378 desta Corte (precedentes). Recurso de revista conhecido e provido (TST - RR: 10021527420145020311, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 10/05/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/05/2017)

A consolidação da jurisprudência do TST em torno da temática tem por premissa garantir ao trabalhador, ao retornar do afastamento decorrente de acidente de trabalho, a sua reintegração e readaptação ao mercado de trabalho, mesmo já sendo de conhecimento das partes a vigência do contrato de trabalho, superando, assim, a data final do contrato.

Além disso, observa-se que o TST ao entender que o art. 118 da Lei nº 8.213/91 abarca todas as modalidades de contrato de trabalho, demonstrou a intenção em direcionar a responsabilidade ao empregador, o qual está sujeito ao ônus do risco do negócio (art. 2º, CLT), e que possui como obrigação reduzir os riscos de acidente através de medidas eficazes de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, CF/88), inclusive no caso do contrato de trabalho temporário, é de responsabilidade da empresa tomadora de serviço estender tais medidas de saúde e segurança aos trabalhadores temporários conforme prevê o art. 9º da Lei nº 6.019/74).

CONCLUSÃO

Diante da flexibilização das relações trabalhistas que ocorreram nos últimos anos, as diversas modalidades de contrato de trabalho por prazo determinado têm sido bastante exploradas no mundo corporativo, e, como consequência, o poder judiciário, por muitas vezes, se viu na posição de legislador para preencher lacunas das leis que regulamentam os contratos individuais de trabalho.

O direito à estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho na vigência dos contratos de trabalho por prazo determinado gerou controvérsias por muitos anos na doutrina e jurisprudência brasileira, tendo o poder judiciário se posicionado de forma diversa para casos concretos com o mesmo contexto.

Foi explicado que o acidente de trabalho é aquele evento não desejado, que ocorre pelo exercício do trabalho e que resulta em morte, lesão, danos à saúde, entre outras perdas. Além disso, foi verificado que a estabilidade acidentária, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91, somente é de direito quando o acidente ou a doença estiver relacionado ao trabalho, resultar em afastamento superior a 15 dias e mediante a suspensão do auxílio-doença em virtude da alta médica do trabalhador.

A referida estabilidade, que a princípio era reconhecida somente para os contratos de trabalho por tempo indeterminado, passou a ser aplicada, também, para os contratos de trabalho a termo – em um primeiro momento para os contratos de experiência e posteriormente para as demais modalidades de contrato por tempo determinado.

A doutrina majoritária que se posiciona de forma divergente, argumenta que os trabalhadores vinculados aos contratos de trabalho por tempo determinado já tinham ciência do período de vigência do contrato, o qual, em função da sua natureza, se exaure automaticamente quando do implemento do termo final. Para essa corrente, somente seria admissível o direito à estabilidade acidentária no curso do contrato, respeitando o período de vigência do contrato.

A uniformização do entendimento pelo TST se deu com a alteração da Súmula 378, através do inciso III, em 2012, após recorrentes decisões das turmas que se posicionaram a favor do direito à estabilidade acidentária para os trabalhadores submetidos aos contratos de trabalho por tempo determinado.

Não diferente, este mesmo entendimento tem sido aplicado para os contratos de trabalho temporário, visto que é pacífica a compreensão de que o contrato de trabalho temporário é espécie de contrato de trabalho por prazo determinado. Logo, a Súmula 378, III do TST também se aplica aos trabalhadores temporários, os quais gozam da estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Por mais que o colendo Tribunal Superior do Trabalho entenda ser de direito a estabilidade acidentária nos moldes do art. 118 da Lei nº 8.213/91 ao trabalhador submetido ao contrato de trabalho por prazo determinado e, conseqüentemente, ao contrato de trabalho temporário, *data venia*, entende-se que o termo final do contrato de trabalho deveria ser respeitado. Se a natureza jurídica da estabilidade acidentária é

possibilitar a reintegração do trabalhador no mercado de trabalho e se a essência do trabalho temporário é suprir uma demanda pontual em um lapso temporal, cujo contrato já nasce com uma data estabelecida para o seu fim, ou seja, o trabalhador já sabe que a partir daquela data ele não estará no mercado de trabalho, é incompatível dizer que um trabalhador temporário que teve a alta médica para retornar às suas atividades, sem apresentar nenhuma sequela do acidente sofrido, faz jus a uma estabilidade superior ao período de vigência do seu contrato.

Por outro lado, compreende-se que seria cabível a estabilidade acidentária para aquele trabalhador que sofreu uma perda permanente ou temporária por consequência do acidente de trabalho e que teve presente aptidão para voltar ao trabalho – esse trabalhador faz jus à estabilidade provisória, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91, visto que será necessário um período de readaptação e que o mesmo não estará retornado ao mercado de trabalho nas mesmas condições físicas que estava antes de iniciar contrato de trabalho, vislumbra-se que este trabalhador estará prejudicado para buscar novas oportunidades diante da sequela que o acomete.

Diante de todo o exposto, percebe-se que a discussão quanto ao tema em questão não se encerra, pois, outros questionamentos vêm à tona, como por exemplo: o trabalhador após retornar do afastamento e uma vez alcançado o termo final do contrato, irá cumprir o período de estabilidade provisória trabalhando, ou ficará à disposição da empresa temporária ou receberá indenização substitutiva? A responsabilidade será da empresa tomadora de serviços ou da empresa temporária? Com a dilação do prazo devido à estabilidade provisória, o contrato por tempo determinado se transformará em indeterminado?

Desta forma, uma vez que a questão envolve direitos fundamentais do trabalhador, faz necessário um maior aprofundamento do tema quanto aos seus impactos gerados pelo deferimento do direito à estabilidade acidentária nos contratos de trabalho temporário de forma que o trabalhador não tenha os seus direitos violados e que traga segurança jurídica para os empregadores.

REFERÊNCIAS

- AGOSTINHO, T. **Manual de direito previdenciário**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- BRASIL. **Decreto-Lei 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Brasília. 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 18 set. 2021.
- BRASIL. **Decreto 10.060, de 14 de outubro de 2019**. Brasília. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10060.htm. Acesso em: 10 out. 2021.
- BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 18 set. 2021.
- BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Brasília. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 09 out. 2021.
- BRASIL. **Lei 13.429, de 31 de março de 2017**. Brasília. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 18 set. 2021.
- BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 18 set. 2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo Recurso de Revista nº 956/2004-017-03-00**. Relator: Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. DJ. 07 de dezembro de 2007. A referida decisão foi citada em entendimento juntado por: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista nº 281400-31.2006.5.12.0051. Recorrente: Karsten S.A. Recorrido: Jaqueline Boeno de Oliveira. Relator: Renato De Lacerda Paiva. Brasília, 24 de setembro de 2010. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/907738511/recurso-de-revista-rr-2814003120065120051/inteiro-teor-907738795>. Acesso em: 16 out. 2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento nº 24607-19.2014.5.24.0091**. Agravante: Employer-Organizacao De Recursos Humanos Ltda. Agravado: Fabio Pereira dos Santos. Relator: Min. Walmir Oliveira da Costa. Brasília, 13 de abril de 2018. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0024607&digitoTst=19&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=24&varaTst=0091&submit=Consultar>. Acesso em: 16 out. 2021.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos nº 2135000420055020032**. Embargante: Cremer S.A. de Papéis e Embalagens Ltda. Embargado: Valmir Vaz Santos. Relator: Min. Lelio Bentes Correa. Brasília, 24 de fevereiro de 2012. Disponível

em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/900317231/e-2135000420055020032>.
Acesso em: 16 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos nº 236600-63.2009.5.15.0071**. Embargante: Guaçu S.A. de Papéis e Embalagens Ltda. Embargado: Antônio Carlos da Silva. Relator: Min. Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, 19 de abril de 2012. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 16 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos Recurso de Revista nº 398200-65.2008.5.09.0663**. Embargante: Veronesi Hotéis Ltda. Embargado: Leandro Rodrigues Alves. Relator: Horacio Raymundo De Senna Pires. Brasília, 03 de agosto de 2012. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/929039755/e-3982006520085090663/inteiro-teor-929039770>. Acesso em: 16 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 10021527420145020311**. Recorrente: Maria do Carmos Rufino da Silva. Recorridas: New Service Recursos Humanos Ltda. e Multibrink Brindes e Brinquedos Ltda. - EPP. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 12 de maio de 2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/457782208/recurso-de-revista-rr-10021527420145020311/inteiro-teor-457782240>. Acesso em: 16 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 317413/1996**. Relator: Min. Ronaldo José Lopes Leal. DJU. 08 de outubro de 1999. A referida decisão foi citada em entendimento juntado por: SALVADOR. Tribunal Regional do Trabalho (5º Região). Recurso ordinário nº 0000700-37.2002.5.05.0132. Recorrente: Dílson Nascimento de Souza. Recorrido: ABB LTDA. Relator: Juiz Valtércio de Oliveira. Salvador, 05 de maio de 2005. Disponível em: <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7952390/recurso-ordinario-ro-7003720025050132-ba-0000700-3720025050132-trt-5/inteiro-teor-13364313>. Acesso em: 16 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho [2011]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.htm. Acesso em: 26 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 378**. Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 118 da Lei nº 8.213/1991. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho [2012]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.htm l#SUM-378. Acesso em: 26 set. 2021.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2018.

CASTRO, C. A. P.; LAZZARI, J. B. **Manual de direito previdenciário**. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

CISNEIROS, G. **Direito do trabalho-sintetizado**, 2. ed. São Paulo: Método, 2018.

- DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- GOES, H. **Manual de direito previdenciário**. 16. ed. São Paulo: Método. 2020.
- LAZZARI, J. B.; CASTRO, C. A. P. **Direito Previdenciário**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.
- LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.
- MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.
- MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- MONTEIRO, A. L.; BERTAGNI, R. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. Q. P. **Direito do trabalho**. 9. ed São Paulo: Atlas, 2019.
- PIMENTA, A. C. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- RENZETTI, R. **Manual de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.
- RESENDE, R. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.
- ROMAR, C. T. M. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.
- SARAIVA, R.; SOUTO, R. T. **Direito do trabalho: concursos públicos**. 20. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

