



A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO NOS CONTRATOS TEMPORÁRIOS

ESTABILIDADE PROVISIONAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO EM LOS CONTRATOS TEMPORALES

Flávia Hélia Margotto Suave¹

Maria Del' Consuelo Alves Fonseca e Silva Herek²

RESUMO

O presente artigo tem como objeto a análise da estabilidade provisória decorrente de acidente do trabalho nos contratos temporários, contratos estes que, como se pode compreender pela nomenclatura, possui um tempo específico para que chegue à termo. Entendendo o acidente de trabalho como uma ocorrência que causa lesão, permanente ou temporária, ao trabalhador, esta pode vir a ceifar ou minimizar a capacidade laboral requerendo que o empregado receba assistência médica. Uma vez configurado o acidente do trabalho, o trabalhador passa a fazer jus, no ato de seu retorno às atividades laborais, à estabilidade provisória de doze meses, que configura uma garantia da manutenção do vínculo empregatício por tal tempo. Para a realização da presente pesquisa, valeu-se do método qualitativo com mecanismo de coleta de dados sendo bibliográfico.

PALAVRAS-CHAVE: Estabilidade provisória. Trabalho temporário. Acidente do trabalho.

RESUMEN

El propósito de este artículo es analizar la estabilidad provisional resultante de un accidente de trabajo en los contratos temporales, que, como se puede entender de la nomenclatura, tienen un tiempo específico para finalización. Entendiendo el accidente de trabajo como un hecho que causa lesiones, permanentes o temporales, al empleado, puede llegar a cosechar o minimizar la capacidad de trabajo al requerir que el empleado reciba asistencia médica. Una vez configurado el accidente de trabajo, el trabajador tiene derecho, al volver a la actividad laboral, a la estabilidad provisional de doce meses, que es una garantía del mantenimiento de la relación laboral durante ese tiempo. Para llevar a cabo la presente investigación se utilizó el método cualitativo, con un mecanismo de recolección de datos bibliográficos.

PALABRAS CLAVE: Estabilidad Provisional. Trabajo Temporario. Accidente Laboral.

¹ Graduada em Direito pela Faculdades Integradas de Cacoal – UNESC; Pós-Graduada em Direito do trabalho e processo do trabalho, pela FGV. Advogada. advogada.flaviasuave@gmail.com.

² Graduada em Direito pela Faculdades Integradas de Cacoal – UNESC, Pós-Graduada em Metodologia e Didática do Ensino Superior e Psicologia Jurídica pela Faculdades Integradas de Cacoal – UNESC; Mestranda em Derecho de Las Relaciones Internacionales y Integración de la América Latina pela Universidad de la Empresa em Montevideo – Uruguai; Professora Substituta na Fundação Universidade Federal de Rondônia – UNIR, departamento de Direito, campus Cacoal - del.consuelo@unir.br.

1 INTRODUÇÃO

Considerando as modalidades de contratos de trabalho existentes e respaldados pela CLT, o contrato temporário, ou de prazo determinado, encontra-se entre as modalidades mais usuais afim de atender necessidades específicas do contratante. No entanto é preciso considerar a regência de tal empregado pelas leis trabalhistas gerais que, desta feita, o ampara em caso de acidente que caracteriza-se como sendo sinistros que acontecem durante o expediente.

Nesse sentido o estudo das variáveis contratuais existentes associadas às garantias daqueles regidos pela CLT, faz-se salutar no contexto do questionamento quanto à aplicabilidade da estabilidade provisória para essa categoria específica de empregados. Categoria esta que é vista como uma modalidade específica que se encaixa em limitação temporal de duração do labor.

Dentro do contexto do trabalho temporário e considerando as garantias de estabilidade provisória ao empregado que sofre acidente caracterizado como acidente de trabalho, há de se falar em estabilidade provisória?

Para a construção da presente pesquisa, buscou-se investigar quanto à estabilidade provisória do empregado que vem a sofrer um acidente de trabalho na vigência da modalidade de contrato estudada. Assim, a princípio, estuda-se a modalidade de contrato proposta; o contexto do acidente de trabalho e a estabilidade provisória decorrente de tal evento, bem como suas implicações dentro do cenário legal atual.

Para a realização da presente pesquisa, o método utilizado será o hipotético-dedutivo, considerando a composição de questionamento para nortear a busca. Para tanto, utilizar-se-á a pesquisa bibliográfica, fundamentando a coleta de dados em materiais impressos e on-line, jurisprudências e dados estatísticos.

Esta é uma pesquisa aplicada com cunho analítico, posto que valer-se-á de conhecimentos absorvidos por pesquisa básica pretendendo resolver um problema levantado nesta fase inicial de investigação.

Nesse sentido, inicialmente escolheu-se um tema que despertasse interesse e possuísse significância para o meio jurídico, merecendo um estudo mais aprofundado. A partir daí, procedeu-se a seleção de material adequado como base de dados fidedignos.

2 O CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO

Antes de adentrar propriamente no tema proposto – contrato de trabalho por tempo determinado – é importante dedicar breves linhas à tipificação do que é o contrato de trabalho como um todo. Para tanto, utilizar-se-á as palavras de Barros (2009, p. 70) que assim ensina:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio

do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não-eventual, mediante salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o contrato subordinado do trabalho autônomo.

Em suas palavras, Barros descreve as características do contrato de trabalho enquanto sendo a subordinação, o caráter não eventual, pessoalidade mediante remuneração.

No mesmo sentido, porém em apertada síntese, Magano (1991, p. 21) retrata o contrato de trabalho como:

O negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, não eventuais, a outra pessoa ou entidade, sob a direção de qualquer das últimas.

Dentro do ordenamento jurídico trabalhista existem diferentes modalidades de contratos de trabalho. Dentre as quais, esta pesquisa destaca o contrato de trabalho por tempo determinado que, como o próprio nome já nos remete à compreender, dá-se com vigência por um lapso temporal pré determinado.

Os contratos de trabalho podem ser pro prazo determinado ou indeterminado. No contrato de prazo determinado, as partes ajustam antecipadamente seu termo, enquanto no contrato de prazo indeterminado não há prazo para a terminação do pacto laboral. Na prática, predomina o ajuste por prazo indeterminado. Quando as partes nada mencionam quanto a prazo, presume-se que o contrato seja por prazo indeterminado, que é o mais empregado. (MARTINS, 2006, p. 105)

Antes, porém, de adentrar, de fato, nessa modalidade de contrato, é imperioso descrever o conceito de quem é o empregado dentro de uma relação jurídica, para tanto Cassar (2016, p. 242) destaca:

Podemos então [...] conceituar empregado como toda pessoa física que preste serviço a empregador (pessoa física ou jurídica) de forma não eventual, com subordinação jurídica, mediante salário, sem correr os riscos do negócio.

Na fala de Cassar, têm-se os requisitos para a caracterização da relação trabalhista, cujos mesmos urgem estarem presentes para que se possa configurar a relação assim como cobrar-se todos os deveres e obrigações das partes envolvidas.

Ocorre que dentro das especificações de contratos de trabalho, o objeto desta pesquisa encontra-se como sendo o contrato temporário, e este é descrito por Cassar (2016, p. 297) como sendo:

[...] é o contratado sob a égide da lei nº 6.019/74 e pelo Decreto nº 73.841 de 13/03/74, por uma empresa prestadora de mão de obra para executar seus serviços para um tomador, sem que isto importe em vínculo de emprego com a empresa cliente. O trabalhador temporário é empregado da empresa temporária [...]

A lei citada por Bonfim, descreve essa modalidade em seu artigo 2º nos seguintes termos:

Art. 2º Trabalho temporário é 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.

É preciso destacar a diferença existente entre o contrato temporário e o contrato por tempo determinado. Ainda que, à primeira vista, possam parecer ser a mesma modalidade, acabam por ser contratos distintos. Assim, a CLT estabelece o que é esse tipo de contrato:

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

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Portanto, observa-se que existe entre essas modalidades a diferença de um agente contratante; enquanto no contrato temporário há uma empresa que intermedia a contratação, na modalidade de contrato por tempo determinado há o elemento temporal de vigência como sendo o ponto latente.

3 O ACIDENTE DE TRABALHO

O acidente de trabalho pode acarretar uma série de transtornos para o empregado e o empregador. De sua ocorrência decorrem responsabilidades que podem ser atribuídas aos dois lados da relação: ao empregador, que não preveniu a ocorrência do dano; e ao empregado, que não seguiu eventuais normas de segurança afim de evitar o dano.

Na prevenção de acidentes, os esforços devem ser concentrados inicialmente na eliminação dos perigos e/ ou eliminação dos riscos, não permitindo interação direta entre pessoas e perigos e, posteriormente, orientações e fornecimento de equipamentos de proteção individual. Com a combinação dessas medidas, é possível obter melhores resultados na prevenção de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais. (NISHIDE, *et. al.*, 2004, *online*)

Nesse diapasão, é imperioso compreender que o acidente de trabalho possui efeito instantâneo do momento em que acontece, diferente da doença ocupacional que instala-se caracterizando-se a longo prazo.

Considera-se acidente de trabalho quando existe uma colisão repentina e involuntária entre pessoa e objeto, a qual ocasiona danos corporais (lesões, morte) e/ou danos materiais. Por ser repentino, o acidente se diferencia da doença ocupacional adquirida em longo prazo. (NISHIDE, *et. al.*, 2004, *online*)

O acidente de trabalho pode ser caracterizado como um evento danoso à saúde física de um indivíduo dentro de seu ambiente de trabalho e/ou no percurso à este; e o artigo 19 da lei nº 8.213/91 conceitua o acidente do trabalho nos seguintes termos:

Art. 19. 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

E dentro da modalidade de sinistro descrito pelo artigo 19 da lei nº 8.213/91, o artigo 20 faz referência às entidades mórbidas que configuram o acidente do trabalho, na sequência descrita da seguinte forma:

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

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

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

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Assim Eyng (2012, *online*) sintetiza o acidente de trabalho e a doença ocupacional nos seguintes termos:

A lei definiu o acidente como típico ou acidente-tipo, que se trata daquele acidente ocorrido com o trabalhador no exercício de sua atividade laborativa, bem como equiparou a este aqueles cuja incapacidade do trabalhador surja por enfermidades decorrentes do trabalho, ou seja, é equiparado a acidente do trabalho a chamada doença ocupacional, cuja causa se deu devido à prática do trabalho, e, por fim, também se equiparam a acidentes do trabalho os acidentes de trajeto, que ocorrem com o trabalhador no percurso de sua casa para o trabalho ou vice-versa, independentemente se em transporte próprio, do empregador, público ou a pé.

Há a evidente necessidade da expressiva relação entre o acidente e o exercício da função laboral, esta relação configura o nexo de causalidade, onde o dano deverá estar diretamente relacionado ao ambiente de trabalho.

Tem que haver causalidade para que haja infortúnio do trabalho. Para isso, a causa do acidente ou doença tem que ter relação com o trabalho, tem que ser no exercício da atividade para que se tenha relevância jurídica. O empregado que sofre um acidente dentro do ambiente do trabalho ou no trajeto (o acidente de trajeto está previsto na lei acientária urbana em seu art. 2º, § 1º, V, d) deste se caracteriza como acidente do trabalho, como também no caso de morte, redução da capacidade laborativa, ou seja, o acidente deverá ser resultado da prestação laborativa e que a incapacidade ou morte sejam resultados desta. (BORGES, 2014, *online*)

A ocorrência do acidente do trabalho enquanto morbidade que afeta a capacidade laboral do trabalhador, requer o preenchimento de determinados requisitos e a existência de causa e efeito para que possa ser objeto garantidor da estabilidade provisória do empregado. Objeto este que produz seus efeitos após a alta médica que dá-se por intermédio de perícia do INSS.

4 A ESTABILIDADE PROVISÓRIA

A estabilidade, enquanto fenômeno que fomenta a manutenção do indivíduo em sua atividade laboral, surge inicialmente com o advento da Constituição de 1824, com a ideia de estabilidade do servidor público com os Oficiais do Exército (MARTINS, 2006).

Estabilidade, é a vantagem jurídica de caráter permanente deferido 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 (DELGADO, 2007, p. 1244).

Cassar (2016, p. 1128) entende a estabilidade como sendo “a garantia que o empregado tem de não ser despedido senão nas hipóteses previstas em lei ou no contrato.”

Mas nesse condão, fala-se em estabilidade permanente, porém o que nos interessa é tratar da estabilidade provisória, isto é, a estabilidade que não se perpetua no tempo. Importa destacar a estabilidade definitiva enquanto instituto oposto ao objeto de estudo.

A estabilidade pode ser definitiva ou provisória. Definitiva é aquela estabilidade que garante o emprego até a morte do empregado, sua aposentadoria, extinção da empresa, morte do empregador pessoa física, culpa recíproca, justa causa ou pelos motivos contidos no parágrafo único do artigo 165 da CLT. (CASSAR, 2016, p. 1130)

A estabilidade provisória pode ter sua gênese em circunstâncias de interesses de categorias, como as decorrentes de dirigentes sindicais; como também podem ser advindas de circunstâncias específicas, como a gravidez ou o acidente do trabalho.

4.1 A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO ACIDENTADO EM CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

O empregado acidentado incorre na possibilidade de estabilidade provisória desde que devidamente evidenciado que o referido acidente tenha ocorrido em decorrência do exercício de suas funções ao empregador ou no trajeto ao trabalho.

A lei nº 8.213/91 estabelece a garantia da estabilidade provisória em seu artigo 118, *caput*, com a seguinte redação:

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.

Existem requisitos primordiais para que se possa, então, caracterizar a estabilidade provisória ao acidentado, sendo: a) ter ocorrido um acidente de trabalho ou doença a ele equiparado; b) ter o empregado recebido auxílio-doença; c) ter obtido alta médica (CASSAR, 2016, p. 1156).

O acidente de trabalho requer a lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho para que, assim, possa ser visto como algo que há a necessidade da estabilidade do empregado (BORGES, 2014, *online*). Não havendo a lesão ou perturbação significativa, não há de se falar em acidente do trabalho para fins de estabilidade.

Nesse sentido Cassar (2016, p. 1157) chama a atenção para as três espécies de acidente de trabalho que podem ocorrer:

O acidente *típico* é o que ocorre dentro da empresa, no horário de trabalho. *Atípico* ou equiparado é o acidente que, embora não tenha sido a causa única, tenha contribuído diretamente para a morte do trabalhador, para a perda de sua capacidade ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. (...) Acidente de *trajeto* é o que ocorre no trajeto casa-trabalho e trabalho-casa. (grifo do autor)

A ocorrência do acidente caracterizado como do trabalho, requer que haja a expressa comunicação do ocorrido à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao acidente, o que, via de regra, deve ser feito pelo empregador (art. 22 da lei 8.213/91). Não havendo tal comunicação (CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho) por parte do empregador, outros podem realiza-lo, como o próprio empregado acidentado, a entidade sindical, o médico que o assistiu, dentre outros (NISHIDE, et. al., 2004, *online*).

O artigo 22 da lei 8.213/91 não discrimina a modalidade do contrato quando se refere à necessidade de emissão da CAT frente ao acidente de trabalho, haja vista que a referida comunicação possui o condão de informar aos órgãos Federais quanto ao controle estatístico e epidemiológico das intercorrências com empregados, e também pretende garantir a assistência acidentária junto ao INSS (PANTALEÃO, *s/d*, *online*).

No tocante à estabilidade provisória ao trabalhador acidentado considerando a modalidade de contrato temporário, os tribunais divergiam sobre a questão, havendo entendimentos de que essa modalidade contratual não pode ser equiparada à modalidade de contrato por tempo indeterminado, esta última dando ensejo à estabilidade em caso de configuração de acidente do trabalho.

Nesse sentido de negativa à estabilidade provisória o TRT – 15 entendeu pela não concessão da estabilidade, como observa-se no julgamento do Recurso Ordinário 6309 SP 006309/2000, a saber:

TRT – 15 – Recurso Ordinário RO 6309 SP 006309/2000 (TRT-15)

Data da publicação: 14/02/2000

EMENTA: ACIDENTE DE TRABALHO NO CURSO DE CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. INOCORRÊNCIA DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA PREVISTA NO ARTIGO 118 DA LEI 8.213/91. Acidente do trabalho ocorrido no curso de contrato de trabalho temporário, não tem o condão de transmutar esse último em contrato por prazo indeterminado, eis que há de se obedecer à regra que determina que o contrato a prazo flui até seu final, vencendo-se, inexoravelmente, em seu termo fatal, sem interrupção ou suspensão.

Em contrapartida, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que é devida a estabilidade temporária ao trabalhador acidentado em vigência de contrato de trabalho desta modalidade, como lançado em notícia pelo TST (2000, *online*):

Por entender que não há distinção legal entre contrato por prazo fixo e contrato por prazo indeterminado, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito à estabilidade provisória de um empregado baiano, que se acidentou em serviço quando trabalhava temporariamente para a empresa ABB Ltda. Impossibilitado de ser reintegrado ao emprego, ele vai receber indenização substitutiva.

Acompanhando a tendência de conceder a estabilidade temporária, prevista na lei 8.213/91, ao trabalhador que sofre acidente de trabalho mesmo que na vigência de contrato temporário, o TST editou a súmula nº 378 que pacifica a questão.

Súmula Nº 378 do TST

Nº 378 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido o item III) - Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - E constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

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

A súmula acima transcrita reconhece a necessidade da concessão da estabilidade provisória para aqueles acidentados que se enquadram na modalidade temporária, permitindo o pleno gozo da estabilidade tal como os ditames legais, sem qualquer distinção relativa à forma contratual.

Anteriormente havia a tendência à não concessão de estabilidade provisória ao trabalhador que se enquadrasse na modalidade de trabalhador temporário, no entanto a nova onda é de compreensão quanto à possibilidade de estabilidade provisória nessas modalidades de contrato.

Ainda que calcado no princípio da autonomia das partes em contratar e ser contratada de acordo com a necessidade, os tribunais passaram a entender pela equiparação da condição de trabalhador por tempo indeterminado àqueles que se encaixam na modalidade temporária quando da aplicabilidade do artigo 118 da lei nº 8.213/91.

Desta feita, pode-se compreender que ainda que haja a existência de prazo determinado para o término do contrato de trabalho, em sendo na modalidade temporária, a ocorrência do acidente de trabalho permite que haja a garantia de estabilidade provisória, desde que dentro dos termos e requisitos exigidos no texto legal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que fora, até então, exposto, o contrato de trabalho pode definir-se de diferentes formas, sendo a modalidade temporária utilizada para fins de funções determinadas e com o seu termo já previsto desde o seu início.

Adentrando ao tema ora proposto, o acidente de trabalho figura como uma ocorrência danosa ao empregado no exercício de suas funções e/ou no trajeto casa-trabalho ou trabalho-casa. Tal ocorrência pode gerar lesão que incapacite, temporária ou permanentemente, o trabalhador. Dentro dos requisitos necessários para que se configure o acidente de trabalho, há ainda a necessidade de que da lesão resulte em assistência médica especializada para que haja sua recuperação.

Havendo a caracterização do acidente de trabalho, incumbe, inicialmente, ao empregador realizar a Comunicação de Acidente do Trabalho, afim de resguardar-se e garantir ao empregado o acesso ao auxílio doença e demais benefícios previdenciários, assim como garantir que haja a ocorrência da estabilidade provisória após a alta médica.

A ocorrência do acidente e ultrapassados os trâmites legais necessários para sua configuração, o trabalhador, ao retorno do possível afastamento para tratamento médico, adquire a estabilidade provisória de 12 meses. Essa estabilidade é a garantia de que não será desligado de suas funções dentro do determinado lapso temporal.

A estabilidade provisória também pode ser devida à outras categorias de funcionários, como os dirigentes sindicais e às gestantes. Assim como há a estabilidade permanente devida à uma determinada classe de empregados.

Da discussão, ora em curso, decorre a questão quanto à estabilidade do trabalhador temporário, considerando que este possui um prazo específico de permanência sob o comando de determinado empregador. O texto legal que versa quanto tal questão, não se posiciona quanto à modalidade contratual, apenas informa a obrigatoriedade e requisitos para que haja a garantia da estabilidade em caso de acidente do trabalho. Desta feita, os tribunais divergiram quanto à concessão dessa garantia considerando a modalidade contratual. Divergência esta resolvida com a edição da Súmula 378 que passa a garantir o direito à estabilidade temporária em caso de acidente do trabalho até mesmo para os trabalhadores temporários.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª edição. São Paulo: Ed. LTR, 2009.

BORGES, Rodrigo Trezza. **Acidente de trabalho**. <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4990>>. Acesso em: 15 dez. 2018.

BRASIL. **Lei n. 8.213/1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 10 nov. 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2016.

EYNG, Janine Gonçalves de Araújo. Os Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais como causa de Exclusão Social e Subtração da Dignidade da Pessoa Humana. **Revista eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. V.1. n.5. Março 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/87347/2012_rev_trt09_v01_n005.pdf?sequence=1. Acesso em: 20 fev. 2019.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: Ed. LTR, 1991

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2006.

MARZIALE, M. H. P., & RODRIGUES, C. M. (2002). **A produção científica sobre os acidentes de trabalho com material perfurocortante entre trabalhadores de enfermagem**. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 10(4), 571-577. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v10n4/13370>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

NISHIDE, Vera Médice; BENATTI, Maria Cecília Cardoso; ALEXANDRE, Neusa Maria Costa. **Ocorrência de acidente do trabalho em uma unidade de terapia intensiva**. *Rev Latino-am Enfermagem* 2004 março-abril; 12(2):204-11. Disponível em: <<http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/35849/1/S0104-11692004000200009.pdf>> Acesso em: 15 dez. 2018.

OLIVEIRA, S. G. (2006). **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. LTr. Disponível em: <http://www.segurancanotrabalho.eng.br/sumario/indice_sumario_145930.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2018.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Emissão da CAT no contrato temporário ou de experiência gera estabilidade?**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/cat_temporario.htm> . Acesso em: 20 dez. 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Trabalhador temporário acidentado obtém estabilidade provisória. 2000. *JusBrasil*. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/noticias/2343837/trabalhador-temporario-acidentado-obtem-estabilidade-provisoria>>. Acesso em: 20 dez. 2018.

Recebido: 23 de outubro de 2020.

Avaliação: 12 de novembro de 2020.