

A dignidade da pessoa humana, o princípio da proteção e a nova orientação jurisprudencial na estabilidade provisória do contrato de trabalho por experiência

*Paulo Henrique Schneider**

*Gabriela Rahman Schuster***

Resumo

O presente estudo pretende analisar a aplicabilidade da estabilidade provisória ao empregado acidentado na vigência do contrato por prazo determinado, sendo esse exceção no sistema dos contratos trabalhistas do conteúdo do princípio da continuidade da relação contratual, analisando especificadamente o contrato de experiência, pois apresenta prazo diferenciado dos demais contratos, tendo como termo final noventa dias. Considerando a divergência doutrinária diante do assunto, destacando que a falta da devida estabilidade violaria as garantias constitucionais inerentes ao empregado, a dignidade da pessoa humana, as quais objetivam proporcionar melhores condições de trabalho, o ambiente digno, e ainda, a aplicação de medidas protetivas. Cabe, no entanto, abordar a recente alteração do Tribunal Supe-

rior do Trabalho (TST) com a resolução n. 185/2012, acrescentando a súmula 378 o inciso II, concedendo com isso ao empregado acidentado estabilidade provisória no contrato por prazo determinado, cuja redação manifestou a clara preocupação da corte trabalhista com a preservação e efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Contrato de experiência. Dignidade da pessoa humana. Estabilidade provisória. Princípio da proteção.

* Advogado. Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade Luterana do Brasil (Ulbra). Especialista em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela Universidade de Passo Fundo (UPF). Professor de Direito da Universidade de Passo Fundo (UPF). Mestrando em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (Unisc).

** Acadêmica do curso de Direito da Universidade de Passo Fundo (UPF), Campus Carazinho.

Introdução

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe que os contratos de trabalho podem ser por prazo indeterminado ou determinado, sendo esse considerado exceção no sistema dos contratos trabalhistas devido ao princípio da continuidade da relação empregatícia que visa garantir a estabilidade do trabalhador na relação de emprego. Diante da possibilidade de vínculo contratual trabalhista com termo determinado, volta-se o estudo para a modalidade do contrato de experiência, o qual tem duração contratual de noventa dias segundo se depreende da redação da norma consolidada.

A lei n. 8213/91 estabelece garantia de emprego ao trabalhador acidentado, referindo-se que o segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantia pelo prazo mínimo de 12 meses, desde que o afastamento tenha sido superior a 15 dias. Entende-se que a lei tem o intuito de assegurar, ou mesmo de proteger o empregado para que esse consiga retornar ao seu trabalho após a ocorrência do acidente. Contudo há, ainda, resistência por parte dos empregadores em readaptar o funcionário, após seu retorno da alta médica.

O fato é que a determinada lei não faz ressalva quanto aos trabalhadores acidentados na vigência do contrato de

experiência, porém, em 1998, foi elaborada a lei n. 9601, a qual dispõe sobre o contrato a prazo determinado e outras providências, entre essas a garantia da estabilidade provisória ao empregado acidentado durante a vigência do contrato por prazo determinado.

A respeito da devida concessão da estabilidade acidentária nos contratos de experiência baseia-se a oposição doutrinária, bem como a diversidade das decisões jurisprudenciais, já que se entende inviável a garantia de emprego a esses empregados, em virtude de estarem cientes do termo final do contrato, e, com a concessão, estaria descaracterizando-se o contrato de experiência para contrato por prazo indeterminado.

Entretanto, há de se ressaltar que a recusa da estabilidade provisória a esse empregado pode resultar na violação de direitos e garantias constitucionais e infraconstitucionais advindos das relações empregatícias, destacando-se ainda a ofensa a dignidade da pessoa humana, visto ser essa considera como qualidade intrínseca da pessoa humana, inerente à própria condição do ser humano, prevalecendo o respeito e o reconhecimento da mesma frente ao demais.

O princípio da dignidade da pessoa humana no contrato de trabalho

Necessária faz-se a análise da evolução referente ao pensamento do que realmente se consubstancia a dignidade da pessoa humana, objetivando estudar a noção dada pelos filósofos de como era vista essa dignidade e como foi evoluindo, sendo hoje o grande norteador do ordenamento jurídico brasileiro.

Em um determinado momento na antiguidade, a dignidade da pessoa humana era baseada como o grau de posição ocupado pelo indivíduo na sociedade, ou seja, a posição social que ele matinha perante a comunidade. Diante disso, havia uma separação no sentindo de existirem pessoas mais dignas do que outras. Porém, para o pensamento estoico, os seres humanos são dotados da mesma dignidade, sendo essa uma qualidade inerente aos seres humanos diferenciando-os de outras criaturas.¹

A análise do que se referia dignidade sofreu transformações com o tempo. Por meio da qualificação do ser humano como um ser racional, o qual ocupa outro espaço na comunidade, atuando conforme a sua natureza, com a sua própria vontade. Isso o diferencia das demais criaturas irracionais,

que não carregam consigo a qualidade advinda por eles – a dignidade –, que é vista na mesma intensidade para todos.

O entendimento de dignidade da pessoa humana, no pensamento *jus-naturalista* do Século XVII e XVIII, obteve uma transformação, mantendo, portanto, a posição fundamental da igualdade de todos os homens em dignidade e liberdade. Destaca-se como grande nome dessa época Immanuel Kant, o qual expunha que a dignidade advém da autonomia ética do ser humano, sendo assim fundamento para a dignidade do homem, e defendia, ainda, que o ser humano não pode ser tratado como objeto, nem mesmo por ele próprio.²

Entende-se que deve prevalecer e ser preservado o bem-estar do homem, elevando o ser humano, tendo esse uma vida digna, combatendo as desigualdades e a pobreza, sendo merecedor de respeito, concretizando isso a busca pela dignidade da pessoa humana, é o que o nosso ordenamento jurídico demonstra. Não sendo, assim, tolerável a desigualdade entre os semelhantes de uma sociedade, estabelecendo, portanto, condições mínimas de existência do ser humano na comunidade.

Fundamentada no pensamento de Kant, uma parte expressiva da doutrina passa a utilizá-lo para definir o que seria dignidade da pessoa hu-

mana por não haver uma definição concreta imposta. Importante são as considerações de Sarlet a respeito da conceituação da dignidade da pessoa humana:

[...] a dignidade, como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado, de tal sorte que não se pode cogitar na possibilidade de determinada pessoa ser titular de uma pretensão a que lhe seja concedida a dignidade.³

A dignidade da pessoa humana é vista como uma qualidade inerente à própria condição do ser humano, prevalecendo seu respeito e reconhecimento frente à comunidade, evitando todos os meios de ofensa ou de violação da dignidade. Visa estabelecer uma determinada proteção ao ser humano e autonomia deste perante o Estado, inclusive na esfera dos direitos sociais.

O princípio da dignidade da pessoa humana está previsto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal. Por ser um princípio de grande complexidade, integram-se os demais valores como a segurança, a igualdade, a justiça, o bem-estar e o desenvolvimento. É relatado ainda no art. 170 da Constituição Federal, que a ordem econômica tem por finalidade assegurar a todos uma existência digna. Com incidência no art. 226, da Constituição Federal, ao se referir ao planejamento familiar

e à paternidade responsável com fundamento na dignidade da pessoa humana e, ainda, no art. 227, *caput*, da Constituição Federal assegurando a dignidade da criança e do adolescente.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III – a dignidade da pessoa humana; [...]

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VII – redução das desigualdades regionais e sociais; [...]

Art 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

O acolhimento desse princípio traduz que o ordenamento jurídico existe para a concretização da defesa e para o desenvolvimento da pessoa humana, tendo assim reconhecimento e legitimidade perante o sistema jurídico.⁴

Do princípio da dignidade da pessoa humana surgiram outras declarações, como a Carta das Nações Unidas

de 1945, que ressalta a sua “fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana”. Observa-se também a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, a qual aduz que

[...] o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constituem o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo.

Como consequência da consagração da dignidade da pessoa humana, destaca-se o direito à vida privada, à intimidade, à honra e à imagem. Afastando a ideia de predomínio do Estado e da Nação sob o exercício dos direitos fundamentais, por serem essas garantias individuais asseguradas pela própria Constituição Federal.⁵

Além disso, o princípio da dignidade da pessoa humana estabelece um mínimo existencial, ou seja, condições mínimas que todo o ser humano merece e tem direito para viver bem, com qualidade de vida. São condições mínimas inerentes do ser humano para uma vida digna o acesso à educação, à moradia, ao trabalho e à saúde.

O princípio da dignidade da pessoa humana dispõe de um grande valor normativo, não podendo deixar de ser aplicado pelo legislador, devendo ser expresso e concretizado em cada manifestação jurídica, sendo por intermédio de sua interpretação o possível alcance de justiça no caso concreto.⁶

A pessoa tem o valor máximo na democracia; diante dessa grande importância e respeito deve-se o princípio da dignidade da pessoa humana, o qual abrange a relação de ser humano e Estado, e também a relação direta entre os seres humanos, e, principalmente, nas relações empregatícias, por ser direito do empregado usufruir de um ambiente digno de trabalho e com condições condizentes com a atualidade, sendo esse um merecedor de respeito. Esse princípio pode ser visto como a base para que o sistema jurídico tenha legitimidade.

Do contrato de experiência: marcos normativos e conceituais

O contrato de experiência é uma espécie contratual dos contratos por prazo determinado, visto como exceção no sistema dos contratos trabalhistas, necessário faz-se realizar uma análise quanto suas características diferenciadas, as situações cabíveis para sua celebração, e os possíveis direitos oriundos dessa espécie contratual ao ser comparado com o contrato por prazo indeterminado.

Conforme Camino, o contrato de experiência pode ser chamado também como contrato de prova ou ainda contrato de teste. É estabelecido como o ajuste entre os sujeitos contratan-

tes, objetivando a avaliação de suas aptidões, podendo, assim, continuar ou não com a vigência do contrato de trabalho após o período definido como experiência (2003, p. 324).⁷

Entende-se, portanto, como uma fase de constatação, de experimentação de ambas as partes, haja vista a possibilidade de manutenção da relação de emprego, sendo vista como a regra de admissão, em praticamente todos os contratos iniciais de trabalho.

Relevante faz-se o ensinamento de Delgado ao definir o contrato de experiência como sendo

[...] o contrato empregatício cuja delimitação temporal justifica-se em função da fase probatória por que passam geralmente as partes em seguida à contratação efetivada.⁸

Diante do exposto, nota-se que o contrato de experiência é um pacto de avaliação mútua, em que o empregador analisa as atividades elaboradas pelo funcionário, seu comportamento com a direção, com os demais colegas de trabalho e, ainda, com a clientela do empreendimento, enquanto o empregado avalia as condições de trabalho propiciadas pela empresa, bem como os métodos de trabalho, as vantagens proporcionadas pela empresa, por meio de seu trabalho, e a possibilidade de crescimento na empresa, sejam no mesmo ramo ou em outra área, destinando com isso melhores condições de remuneração para ele próprio.

Cabe ressaltar ainda ser o contrato de experiência computado em dia, sendo o prazo máximo de sua vigência noventa dias, cabível de prorrogação uma única vez, respeitando o prazo máximo de noventa dias. Quanto a sua forma, observando o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, diz que “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”, não se exige que a sua celebração seja de maneira formal, solene, porém, já estabelecida pela jurisprudência a exigência de ter um mínimo de formalização escrita para sua celebração, não permitindo ser esse possível de contratação meramente tácita.

Nesse sentido aduz Delgado:

Essa construção hermenêutica justifica-se em virtude de o prazo curto desse contrato (máximo 90 dias) somente poder ser delimitado através de termo prefixado, dia certo, portanto elemento que exige enunciação contratual clara, firme e transparente desde o nascimento do pacto.⁹

Tal exigência reflete para que o termo seja a condição extintiva da modalidade contratual, podendo ser o contrato suscetível de contratação efetiva pelo fato de a atividade exercida pelo trabalhador poder ser avaliada pelo empregador e da possível adaptação do trabalhador no ambiente de trabalho. Resultando assim, na con-

tratação efetiva do empregado, celebrando um novo contrato com prazo indeterminado, pois para a extinção ou prorrogação do contrato de experiência, deve, portanto, observar a duração temporal estabelecida em lei e ainda ser celebrado formalmente, evitando possíveis fraudes contratuais.

Diante dessas peculiaridades, pertinente faz-se a Súmula 188 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) autorizando a prorrogação do contrato de experiência, desde que respeitado o prazo máximo de vigência – noventa dias. De fato, não poderá o empregador prorrogar um contrato de experiência de noventa dias para mais noventa dias, assim, excederá o prazo da modalidade contratual, conforme demonstrado no art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho. Porém, é possível a contratação por trinta dias e prorrogar por mais sessenta dias, pois será realizada apenas uma prorrogação com o prazo máximo observado.¹⁰ Compreende-se que o contrato de experiência, mesmo tendo uma duração diferenciada dos demais contratos com termo definido, não se descaracteriza como contrato por prazo determinado; o direito do trabalho apresenta de maneira reduzida fundamentos legais para o embasamento dessa espécie contratual. De fato, torna-se viável a análise referente à natureza jurídi-

ca do contrato de experiência, nesse sentido, a doutrina apresenta duas maneiras de manifestação quanto à sua classificação.

A vertente que entende ser o contrato preliminar ou promessa de contrato é vista como uma corrente insatisfatória, sendo difícil posicioná-la da maneira adequada, como contrato probatório no âmbito jurídico de figuras correspondentes, pois, é incabível a possibilidade de cogitar a obrigação de celebrar um novo contrato no contexto da fase de experimentação legalmente autorizada, podendo ser celebrado um novo contrato apenas se for expressamente firmada pelas partes ou se forem verificados os elementos caracterizadores do contrato por prazo indeterminado.¹¹

Ademais, não há fundamento na sua aplicabilidade, pois o contrato de experiência pode até ter cumprido com suas finalidades e ambas as partes da relação contratual podem estar satisfeitas com o seu resultado, mas, ainda assim, podem decidir em não manter, ou melhor, romper com o pacto contratual no momento de incidência do termo final já fixado na celebração do contrato. É ainda classificada a experiência por alguns doutrinadores como cláusula corpificadora de uma condição.

Conforme Camino,

[...] contrato de trabalho a prazo determinado sujeito à condição suspensiva, enquanto corre o prazo de avaliação recíproca. Decorrido este, e sendo positiva a avaliação, o contrato torna-se definitivo, retroativamente à data da admissão.¹²

Entende-se, portanto, que se torna inviável a incidência de fato da condição suspensiva, pois o contrato de experiência somente terá sua fase de teste, prova ou ainda experimentação, quando ocorrer a plena vigência do contrato, sendo essa classificação não muito prestigiada pela doutrina. Contudo, recebe maior prestígio a corrente que defende a experiência como condição resolutiva, em que as partes teriam até o prazo final do contrato para realizar a avaliação de suas aptidões.

Assim, transpassa o ilustre entendimento de Delgado:

[...] a cláusula experimental atuaria, assim, como condição resolutiva, propiciando a extinção do vínculo em face da futura aferição produzida.¹³

No entanto, decorrido o prazo do contrato de experiência e não se verificando a condição, resolveria a cláusula de experiência e contrato de trabalho, vigorando com prazo indeterminado. Porém, com o decreto-lei n. 229, o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho recebeu nova redação, sendo essa a previsão legal da aplicação do contrato de experiência nas relações de emprego.

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

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

§2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.

Diante de tais alterações é possível, hoje, compreender que o contrato de experiência é regulado por regras específicas inseridas no contexto da norma convencional. Assim, entende-se se o contrato de experiência como uma das modalidades de pacto por prazo determinado e independente, com tratamento igual ao dos demais contratos estabelecidos pelo ordenamento jurídico.

Cumprе esclarecer, ainda, que os efeitos contratuais do contrato de experiência são orientados pelas mesmas regras que regem o contrato por prazo determinado, como mencionado anteriormente na sua caracterização. A divergência deparada é no que tange à sucessividade contratual, com hipótese prevista no art. 452 da Consolidação das Leis do Trabalho, refere que:

Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Portanto, não aplicável para esse modelo contratual, já que o prazo pre-estabelecido extinguiu-se com observância ao prazo autorizado de experimentação.

Nesse sentido, consubstanciam os ensinamentos de Delgado:

[...] a sucessividade de contratos a contento (ou mesmo de um contrato de prova posterior a um outro contrato indeterminado) tenderá a configurar, desse modo, evidente fraude trabalhista-presunção de difícil desconstituição na prática *juslaboral*.¹⁴

Considera-se ilícita a sucessividade no contrato de experiência por acarretar a perda da causa jurídica do contrato, caracterizada como a necessidade de conhecimento de ambas as partes contratantes, situação que não aconteceria, pois, em outra ocasião, já teriam demonstrado suas aptidões um ao outro. O contrato de experiência, no entanto, é uma modalidade contratual frequentemente utilizada na realidade dos empregadores, devido à sua característica essencial de experimentação, adaptação do empregado ao empregador, visto como um teste possível de uma contratação definitiva, celebrando, assim, um contrato com prazo indeterminado.

A nova orientação jurisprudencial e o direito a estabilidade no contrato de experiência

Recentemente o Tribunal Superior do Trabalho (TST) realizou uma última alteração com a resolução n. 185/2012, entre essas, uma especificamente ao contrato por prazo determinado. Os ministros resolveram alterar a súmula 378 do TST, acrescentando o inciso III, concedendo com isso ao empregado acidentado estabilidade provisória no contrato por prazo determinado. Conforme informação constatada pelo site do Tribunal Superior do Trabalho:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DE TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

[...] 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 8.213/1991.¹⁵

A interpretação legal, dessa maneira visa estar relacionada com a precária segurança do trabalhador no Brasil e simultaneamente com o elevado índice de acidentes de trabalho, ocorrendo diariamente na realidade de várias empresas. Entende-se, portanto com a nova redação da súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho, ser direito do empregado acidentado a aquisição da estabilidade provisória

mesmo tendo como contratação a considerada atípica no sistema jurídico, o contrato com prazo determinado.

Portanto, em virtude de ser o contrato de experiência uma espécie de contrato por prazo determinado, dispondo apenas de algumas distinções, bem como seu prazo o qual é definido em noventa dias, a estabilidade provisória elencada na súmula estende-se ao mesmo, atuando com caráter de proteção ao empregado, por ser considerado como parte hipossuficiente da relação empregatícia, bem como por estar celebrando uma modalidade contratual diferente da prevista como espécie padrão do ramo do direito do trabalho.

Destarte, o entendimento corrobora para esclarecer a pertinente divergência que se estendia na doutrinária em virtude da lei que estipula sobre a finalidade e os princípios básicos da previdência social, lei n. 8213 de 1991, e ainda a lei n. 9601 de 1998, que estipula o contrato por prazo determinado e outras providências não esclarecerem de forma clara se havia de fato o direito de estabilidade ao empregado, sendo inviável a interpretação ampliadora da norma pelos operadores do direito em entender pela extensão da garantia aos empregados acidentados.

No entanto, com o entendimento pacificado na corte superior, mostra-se claro a viabilidade de extensão da estabilidade provisória aos empregados acidentados na vigência do contrato de experiência, principalmente pela dificuldade enfrentada por eles

para conseguirem readaptarem-se no mercado de trabalho, diante do preconceito por parte dos empregadores na reinserção desses empregados.

Com essa nova súmula, que certamente direcionará toda jurisprudência trabalhista, o TST manifestou-se claramente pela efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana quando da ponderação dos interesses jurídicos envolvidos na questão. É que, não se pode admitir, que pela formalidade do prazo, o empregado acidentado fique completamente desamparado, devendo-se considerar ainda a função social da empresa e a eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Outrossim, considerando ainda na relação jurídica entre empregado e empregador, a posição de inferioridade assumida pelo empregado; em virtude disso, o princípio da proteção atua em busca da igualdade substancial para compensar a inferioridade existente oriundo da relação, na qual o empregado assume ser subordinado as condições impostas pelo empregador.¹⁶

Nota-se que a sustentabilidade do princípio da proteção vem para ajudar o trabalhador a exercer seus direitos em relação ao contrato de trabalho. Haja vista à sua condição de inferioridade, requer com à sua aplicabilidade servir como um protetor na relação trabalhista, sem permitir que a diferença econômica estabelecida por cada parte seja um fator para a solução de qualquer litígio.

Nesse momento, é evidente a aplicabilidade do princípio da igualdade com o fundamento de que a parte subordinada ao contrato de trabalho tenha condições mais favoráveis e que possa ter atitudes dignas com base nos direitos já inerentes à condição de trabalhador, transparecendo juntamente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Conclusão

Os direitos da gestante no contrato de experiência suscitam acaloradas discussões jurisprudenciais e doutrinárias de longa data. Até o momento, consubstanciado no fato de existência de “tempo certo de duração do contrato” prevalecia o entendimento de que a gestante não gozava de qualquer tipo de estabilidade.

Todavia, a instância máxima da justiça trabalhista, mudou os rumos do entendimento até então predominante, revelando a prevalência da dignidade da pessoa humana na ponderação dos interesses opostos levados a juízo.

Ao acrescentar o inciso III à súmula 378, conferindo estabilidade à gestante no contrato de trabalho por experiência, a corte superior trabalhista manifestou-se claramente pela preservação da vida, da saúde e do bem-estar do empregado acidentado.

Ressalta-se que a posição é recente, mas acredita-se na sua aplicabilidade de forma válida e eficaz, ensejando, assim, benefícios e melhores condições de vida a esses empregados acidentados que antes não estavam acolhidos

de forma clara por esse benefício e, por meio da nova redação da súmula, fazem *jus* a esse direito concedido.

É por meio da viabilidade do progresso do direito do trabalho e dos princípios que informam esse ramo tão importante do direito que se pretende efetivar, cada vez mais, a proteção do empregado, evitando, assim, os possíveis prejuízos advindos da relação contratual. Nesse sentido é que a jurisprudência trabalhista costuma se posicionar-se, evidenciando sua intenção de efetivar a melhor solução ao caso contrato, sem, com isso, violar direitos ou garantias de uma das partes da relação de emprego.

Assim, compreende-se ser de extrema importância o acompanhamento jurisprudencial da nova realidade da sociedade, diante das crescentes mudanças nas relações de emprego, principalmente por ser o direito do trabalho decorrência de inúmeras “batalhas” realizadas pelos trabalhadores, objetivando melhores condições de emprego, diante da ausência desses direitos em períodos passados.

Com isso, o avanço da jurisprudência se entrelaça-se com a modernidade da sociedade, utilizando-se de princípios, analogias e bons costumes, para promover a igualdade substancial do contrato de trabalho e conceder os direitos inerentes e devidos às partes da relação, promovendo a dignidade do trabalhador.

Ademais, o princípio da dignidade da pessoa humana visa garantir o bem-estar do homem, elevando o ser huma-

no, proporcionando a ele uma vida digna, erradicando as desigualdades e a pobreza; deve, portanto, ser respeitado para a devida concretização da busca pela dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico vigente.

Com a inegável importância dos valores supracitados, nas relações entre o ser humano e o Estado, e também nas relações diretas entre os seres humanos, constata-se ser uma afronta à Constituição Federal e aos princípios basilares do direito não conceder a estabilidade provisória ao empregado acidentado no decurso do contrato de experiência.

Certamente, o debate não se encerra na súmula, mas a jurisprudência manifestou à sociedade que a dignidade da pessoa humana é princípio constitucional de vinculação direta de todos os poderes e que os direitos fundamentais constituem a base sobre a qual se assenta o ordenamento jurídico.

The dignity of the human person, the principle of protection and the new case law on provisional stability of employment by experience

Abstract

Confers analyze the applicability of provisional stability to the injured employee in the presence of the fixed term contract, this exception being in the labor contracts of the content of the principle of continuity of contractual relationship system, specifically analyzing the con-

tract of experience, because it has different periods of other contracts with the ultimate term ninety days. Considering the doctrinal disagreement on the issue, noting that the lack of stability due violate constitutional guarantees inherent to the employee, the dignity of the human person, which aim to provide better working conditions, decent environment, and even the application of protective measures. It is, however, address the recent amendment of the Superior Labor Court with Resolution nº 185/2012, adding 378 docket item II, granting it the provisional employee rugged stability in fixed-term contract, whose writing expressed clear concern the labor court to the preservation and realization of the principle of human dignity.

Keywords: Probation contract. Dignity of the human person. Provisional stability. Principle of protection.

Notas

- ¹ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2001, p. 30.
- ² Ibidem, p. 32.
- ³ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. 2001, p. 35.
- ⁴ VECCHI, Ipojuca Demétrius. *Noções de direito do trabalho um enfoque constitucional*. 3. ed. Passo Fundo: UPF Editora, 2009, p. 286.
- ⁵ MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 60.
- ⁶ VECCHI. *Noções de direito do trabalho um enfoque constitucional*. Passo Fundo: UPF Editora. 2009, p. 290.
- ⁷ CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 324.
- ⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTR Ltda, 2008, p. 534.
- ⁹ DELGADO, op. cit. p. 545.
- ¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 146.

- ¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 2008, p. 547.
- ¹² CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 2003, p. 325.
- ¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 2008, p. 548.
- ¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 2008, p. 546.
- ¹⁵ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2012.
- ¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 455.

Referências

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 8 maio 2012.

_____. Lei n. 10.406, de janeiro de 2002. *Código Civil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 16 ago. 2012.

_____. Decreto lei n. 5.452, de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 jul. 2012.

_____. Lei n. 8.213, de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 18 jul. 2012.

_____. Lei n. 9.601, de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm>. Acesso em: 18 jul. 2012.

_____. Decreto lei n. 229, de fevereiro de 1967. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/24/1967/229.htm>>. Acesso em: 18 jul. 2012.

_____. Lei n. 8036, de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm#art32>. Acesso em: 18 jul. 2012.

CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTR Ltda, 2008.

MARIANO, Alberto Ribeiro Junior. *Contrato de experiência e a estabilidade acidentária*. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9242>. Acesso em: 29 ago. 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

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

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2001.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Noções de direito do trabalho um enfoque constitucional*. 3. ed. Passo Fundo: Ed. Universidade de Passo Fundo, 2009.