

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 1.780, DE 2007

(Apensados: PL nº 7.217/2010, PL nº 2.073/2011, PL nº 727/2011, PL nº 3.797/2012, PL nº 3.987/2012, PL nº 4.816/2012, PL nº 5.180/2013, PL nº 5.221/2013, 7.349/2014 e 7.647/2014)

Dispõe sobre a estabilidade provisória do trabalhador vítima de acidente de trabalho que apresenta redução na capacidade laboral.

Autor: Deputado DANIEL ALMEIDA

Relator: Deputado BENJAMIN MARANHÃO

I – RELATÓRIO

O projeto altera o art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para determinar que, quando o empregado apresentar redução ou restrição de sua capacidade laboral em razão de acidente do trabalho, não poderá ser dispensado até a aposentadoria por tempo de contribuição.

O autor, em sua justificção, alega que, ao final da garantia de emprego de doze meses, após o término do auxílio-doença, o trabalhador com sequela, que tem sua capacidade laboral reduzida, vê suas pretensões de buscar outro emprego praticamente impossibilitadas. *Não resta dúvida de que a solução do problema passa pela adoção de normas que imponham às empresas a adoção de medidas efetivas de proteção à saúde do trabalhador.*

Foram apensados os seguintes projetos de lei à proposição:

1. **PL nº 7.217, de 2010**, da Deputada Jô Moraes e outros, que *altera o art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a estabilidade provisória no emprego do segurado que sofreu acidente de trabalho;*
2. **PL nº 727, de 2011**, do Deputado Edson Santos, que *acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a estabilidade no emprego do trabalhador portador de doença grave;*
3. **PL nº 2.073, de 2011**, do Deputado Carlos Bezerra, que *dispõe sobre a estabilidade provisória do trabalhador acidentado no trabalho durante o contrato de experiência;*
4. **PL nº 3.797, de 2012**, do Deputado Sr. Adrian, que *altera o art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, para assegurar o direito do segurado à estabilidade provisória concedida pelo Regime Geral da Previdência Social;*
5. **PL nº 3.987, de 2012**, da Deputada Andreia Zito, que *acrescenta o art. 476-B ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir estabilidade ao empregado na cessação do seguro-doença ou auxílio enfermidade e dá outras providências;*
6. **PL nº 4.816, de 2012**, da Deputada Mara Gabrielli, que *dá nova redação ao art. 476 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para conceder estabilidade provisória ao portador de doença grave;*

7. **PL nº 5.180, de 2013**, do Deputado Major Fábio, que altera o art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que "Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências", para assegurar o direito à estabilidade provisória aos trabalhadores sob contrato de trabalho por prazo determinado;
8. **PL nº 5.221, de 2013**, do Deputado Félix Mendonça Júnior, que dá nova redação ao art. 476 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para conceder estabilidade provisória ao portador de neoplasia;
9. **PL nº 7.349, de 2014**, da Deputada Benedita da Silva, que acrescenta artigo à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que "dispõe sobre os Planos de Benefício da Previdência Social e dá outras providências", a fim de garantir o emprego do trabalhador com tuberculose desde o diagnóstico da doença até a sua cura;
10. **PL nº 7.647, de 2014**, do Deputado Lucio Vieira Lima, que institui a estabilidade do emprego aos portadores de câncer, com diagnóstico na vigência do vínculo laboral e dá outras providências.

Esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas aos projetos.

É o relatório.

II – VOTO DO RELATOR

O art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, já estabelece que o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo máximo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente

de percepção de auxílio-doença. Assim, a garantia do emprego é provisória e concedida somente ao trabalhador que sofreu acidente do trabalho, o que é muito justo, pois o dano sofrido à saúde do empregado deu-se no exercício da atividade profissional.

A maioria dos projetos em exame visa a alterar essa disposição, estabelecendo a ampliação da garantia de emprego (provisória), na forma de estabilidade (permanente), bem como a estendendo para outras situações que não se relacionam com o trabalho, como no caso de o empregado contrair doença grave. Vejamos:

O projeto principal, **PL nº 1.780, de 2007**, amplia essa garantia de emprego até a aposentadoria por tempo de contribuição, se o trabalhador apresentar, em virtude do acidente do trabalho, redução ou restrição de sua capacidade laboral. É instituída, grosso modo, a estabilidade no emprego.

Já o **PL nº 7.217, de 2010**, estabelece uma gradação para garantia do emprego quando a seqüela permanente decorrente do acidente do trabalho implique redução da capacidade laboral, na seguinte proporção: 20%, 60 meses; 30%, 72 meses; 40%, 96 meses e 60% por prazo indeterminado. Tem-se uma ampliação considerável da garantia do emprego, que pode chegar até a estabilidade.

Por outro lado, o **PL nº 3.987, de 2012**, determina que, após a cessação do seguro-doença ou auxílio-enfermidade, quando do retorno ao trabalho, o empregador deverá assegurar ao empregado a garantia de emprego pelo mesmo período em que esteve afastado nestas condições, não importando a natureza do afastamento do empregado. Aqui se tem uma ampliação exagerada da garantia de emprego porque o trabalhador segurado poderá ficar anos a fio afastado do trabalho, dependendo da enfermidade.

Na mesma esteira do projeto anterior, o **PL nº 727, de 2011**, introduz artigo à CLT estabelecendo que o empregado, ao manifestar doença grave, não poderá ser despedido arbitrariamente, desde o momento da comunicação da doença, comprovada por meio de atestado médico, até seis meses após o seu retorno ao trabalho. Tampouco podemos concordar com este projeto porque, o empregado segurado, ao apresentar doença grave, certamente irá se beneficiar do auxílio-doença, ou mais precisamente da aposentadoria por invalidez, que o afastará por tempo indeterminado do

trabalho e, dependendo da gravidade, quiçá retornará ao emprego. Assim, não se justifica a garantia do emprego. É o caso também do **PL nº 7.349, de 2014**, que acrescenta artigo à Lei nº 8.213, de 1991, garantindo ao segurado com tuberculose a manutenção de seu contrato de trabalho, desde o diagnóstico até a sua cura, desde que se comprove periodicamente com laudos médicos, o tratamento ininterrupto, salvo se cometer falta grave nos termos do art. 482 da CLT.

Para a devida apreciação das proposições é fundamental fazermos um esclarecimento sobre a natureza dos institutos jurídicos da **estabilidade** e da **garantia de emprego** previstos na legislação trabalhista brasileira. **Estabilidade**, segundo o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado¹, é *a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância típica de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador*. Já **garantia de emprego** é *a vantagem jurídica de caráter transitório, deferida ao empregado em virtude de circunstâncias 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*.

A **estabilidade** (permanente) está prevista no art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e dispõe que os trabalhadores que contem mais de 10 anos de serviço na mesma empresa não podem ser despedidos senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas. Essa estabilidade não foi recepcionada pela Constituição Federal, que a substituiu pela inserção obrigatória do trabalhador no regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Por seu turno, as **garantias de emprego** (provisórias) estão dispostas em lei, como a do acidentado no art. 118 da Lei nº 8.213, de 1991, e na Constituição Federal, nos seguintes termos:

- 1) É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, **até um ano após o final do mandato** (Art. 8º, inciso VIII, Constituição Federal);

¹ Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 14.e. – São Paulo: LTr, 2015, pág. 1346

- 2) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa (Art. 10, incisos I e II do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT):
 - a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura **até 1 ano após o final do mandato** ;
 - b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez **até 5 meses após o parto**.

Assim, na ânsia de pretender proteger o trabalhador, os autores dos projetos confundiram os dois institutos jurídicos, na medida em que a proposta contida nas proposições visa a instituir, por via transversa, a **estabilidade** (permanente) do empregado na empresa, quando este apresentar redução de sua capacidade laboral em decorrência de acidente do trabalho ou de ter contraído doença grave.

A nosso ver, a **estabilidade** (permanente) é incompatível com o previsto na Constituição Federal que, no inciso I do seu art. 7º, assegura ao trabalhador relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória. Ou seja, não há menção nesse dispositivo das características da **estabilidade**, mas, sim, de proteção da relação de emprego na forma de indenização pecuniária compensatória.

Por outro lado, como já foi mencionado, todas as **garantias de emprego** hoje são previstas por tempo determinado, a exemplo do que ocorre com o próprio trabalhador que sofreu acidente do trabalho, pelo período de 12 meses, a contar da cessação do auxílio-doença acidentário, assegurado pela Previdência Social, diferentemente do previsto no **PL nº 1.780, de 2007**, no **PL nº 7.217, de 2010** e no **PL nº 7.349, de 2014**.

O **PL nº 2.073, de 2011**, e o **PL 3.797, de 2012**, apesar de disporem sobre o referido art. 118, não se referem ao aumento do período de garantia do emprego. O primeiro tem a finalidade, apenas, de assegurar essa garantia ao trabalhador acidentado que estiver em período de experiência e o segundo de garantir também o emprego do trabalhador que contrair doença, sem que seja oriunda de acidente do trabalho.

A essência da garantia de emprego do acidentado resulta da gravidade de uma enfermidade que, na maioria das vezes, é provocada pelas precárias condições de trabalho ou do acentuado risco da atividade, diferentemente do que ocorre com uma doença que não tenha relação com o exercício laboral, o que não justifica a proposta contida no **PL nº 3.797, de 2012**.

Já no caso do **PL nº 2.073, de 2011**, o autor se baseia em decisões da Justiça do Trabalho, notadamente dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, que vêm concedendo a garantia prevista no art. 118 da Lei nº 8.213, de 1991, ao trabalhador mesmo quando estiver em período de experiência. Também alega que o contrato de experiência difere dos demais contratos por prazo determinado em vista de seu objetivo específico de proporcionar às partes a adaptação aos termos do contrato por prazo determinado. Esclarece também que a garantia do emprego, visto que provisória, não obrigará a continuidade do contrato, caso o empregador entenda que o trabalhador não está apto para o exercício daquela função e vice e versa.

Nessa mesma linha de entendimento está o **PL nº 5.180, de 2013**, que altera o art. 118 da Lei nº 8.213, de 1991, para dispor que o segurado, contratado por **prazo determinado** ou indeterminado, que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Esses dois últimos projetos têm, assim, a finalidade, apenas, de assegurar a garantia de emprego ao trabalhador acidentado contratado por prazo determinado, que é gênero, do qual o contrato de experiência é espécie.

De fato, as propostas dos Deputados Carlos Bezerra e Major Fábio referendam a Súmula nº 378 do Tribunal Superior do Trabalho, que assim dispõe:

SÚMULA Nº 378: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

1 - 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.

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.

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.(grifos nossos)

Nesse aspecto, estamos totalmente de acordo com os autores dos projetos que amparam os trabalhadores contratados por prazo determinado que são discriminados da garantia de emprego apesar de terem passado pelo mesmo infortúnio (acidente do trabalho) dos contratados por prazo indeterminado. É de se salientar que a garantia de emprego não acarreta a mudança do regime de contratação, pois não torna indeterminado o contrato a prazo. Dessa forma, consideramos apropriada a alteração legislativa a fim de evitar que o trabalhador, contratado nesses termos, tenha que se socorrer do Judiciário Trabalhista (já abarrotado de feitos) para assegurar o seu direito à garantia de emprego.

O entendimento de que o trabalhador contratado a termo também faz jus às garantias de emprego está confirmado no tratamento dado aos casos da gestante que tem seu emprego assegurado desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto mesmo em período de experiência. Eis o que estabelece a Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho – TST:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II – A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais

Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

O **PL nº 4.816, de 2012**, altera o art. 476 da CLT, para assegurar ao trabalhador portador de doença grave, após a cessação do benefício previdenciário, garantia no emprego pelo prazo de 12 meses, vedada a dispensa motivada em falta contumaz quando o comprometimento da frequência ao trabalho decorrer da severidade e da demanda do tratamento.

Também o **PL nº 5.221, de 2013**, estabelece a garantia de emprego ao trabalhador acometido de neoplasia, durante o tratamento da doença, independentemente de percepção de auxílio-doença, até o prazo de 12 meses após a alta médica. Ora, não é justo e adequado que o trabalhador com doença grave permaneça trabalhando se está incapacitado para tal, nem que o empregador seja obrigado a assegurar o seu emprego nessas circunstâncias. Para essa situação, a lei prevê a aposentadoria por invalidez. Se a legislação previdenciária não considera a doença como grave, não há como conceder a garantia de emprego prevista na legislação trabalhista.

O **PL nº 7.349, de 2014**, da mesma forma que o projeto anterior, se refere à neoplasia maligna (câncer), estabelecendo que o diagnóstico da doença feito no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso-prévio trabalhado ou indenizado, por si só, garante ao empregado a estabilidade provisória, enquanto perdurar a doença, em atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho. O projeto também dispõe que é vedada qualquer prática discriminatória que atinja o doente no exercício laboral, com fulcro na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Somando-se aos argumentos pela rejeição do **PL nº 5.221, de 2013**, temos que se trata de mais uma proposição que, apesar da boa intenção do autor, extrapola as disposições de âmbito trabalhista de responsabilidade do empregador, na medida em que a garantia de emprego sugerida não tem correlação causal com o trabalho. Na grande maioria dos casos, o câncer não é uma doença relacionada à atividade laboral, sendo que ele se manifesta de várias formas, que vai de tumores de baixíssimo risco a manifestações de altíssima malignidade como a leucemia. Assim, a proposição tal como está não faz distinção entre os portadores da doença, com relação à forma de tratamento e aos seus custos, como a necessidade de afastamento do trabalho. Trata-se de matéria da alçada da Previdência Social e do Sistema Único de Saúde que deverão assistir

adequadamente o segurado/cidadão acometido de neoplasia maligna, como assim garante a Constituição Federal.

Ante o exposto, somos pela aprovação dos **PL nº 2.073/2011 e PL nº 5.180/2013**, nos termos do substitutivo anexo e pela rejeição dos **PL nº 1.780/2007, PL nº 7.217/2010, PL nº 727/2011, PL nº 3.797/2012, PL nº 3.987/2012, PL nº 4.816/2012, PL nº 5.221/2013, PL nº 7.349/2014 e PL nº 7.647/2014.**

Sala da Comissão, em de de 2015.

Deputado BENJAMIN MARANHÃO
Relator

