

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

Formatado: Não Cabeçalho diferente na primeira página

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 e PL nº 5.221/2013)

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

Formatado: Fonte: (Padrão) Arial, pt, Negrito

Autor: Deputado DANIEL ALMEIDA

Relator: Deputado ROBERTO BALESTRA

I – RELATÓRIO

O **Projeto de Lei nº 1.780, de 2007**, de autoria do Ilustre Deputado Daniel Almeida, dá nova redação ao art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a fim de estabelecer, em seu parágrafo único, que a estabilidade do acidentado segurado vigorará até a sua aposentadoria por tempo de contribuição, na hipótese de este apresentar redução ou restrição de sua capacidade laboral em razão de acidente do trabalho, independentemente da percepção de auxílio-acidente.

Em sua justificação, o autor alega que, ao final da estabilidade 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.*



55B4BF1657

lei:

À proposição foram apensados os seguintes projetos de

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 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 assegurado 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 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;*

Formatado: Fonte: (Padrão) Arial, 12 pt, Negrito



55B4BF1657

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. .*

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 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-doença.

Os projetos em exame visam a alterar essa disposição, estabelecendo, em muitos casos, a ampliação da garantia de emprego, na forma de estabilidade permanente.

O projeto principal, **PL nº 1.780, de 2007**, estende 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. Institui-se, grosso modo, a estabilidade no emprego.

Formatado: Fonte: (Padrão) Arial, 12 pt, Negrito



55B4BF1657

Já o **PL nº 7.217, de 2010**, estabelece uma gradação para garantia do emprego quando a sequela 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 até a se chegar à 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 garantir ao empregado o mesmo período que esteve afastado nestas condições, a título de estabilidade empregatícia. Tem-se, assim, uma inovação na sistemática da garantia de emprego ao acidentado ao lhe assegurar que este não será dispensado pelo período igual ao que esteve afastado. Parece-nos exagerada essa ampliação 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 a liberação para o trabalho. Não temos como concordar tampouco 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, em certos casos, não mais retornará ao trabalho. Assim, não se justifica a garantia do emprego.

Nesse ponto, queremos fazer uma distinção entre os institutos jurídicos da **estabilidade** e da **garantia de emprego** previstos na legislação 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*

¹ Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 4.e. – São Paulo: LTr, 2005

Formatado: Fonte: (Padrão) Arial, 12 pt, Negrito



55B4BF1657

por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador.

A **estabilidade** (permanente) estava prevista no art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pela qual os trabalhadores que contassem mais de 10 anos de serviço na mesma empresa não poderiam ser despedidos senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas. Essa estabilidade foi extinta 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**;
- 2) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
 - a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura **até um ano após o final do mandato**;
 - b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez **até cinco 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.

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

Formatado: Fonte: (Padrão) Arial, 12 pt, Negrito



55B4BF1657

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**, e no **PL nº 7.217, de 2010**.

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, 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, 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. Outrossim, esclarece 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. Apesar da boa intenção do Deputado Carlos Bezerra, ousamos discordar de sua justificação. O trabalhador, quando firma um contrato por prazo determinado, já sabe de antemão suas regras, especialmente a transitoriedade do serviço, o que implica a redução de alguns direitos, como as

Formatado: Fonte: (Padrão) Arial, pt, Negrito



55B4BF1657

garantias de emprego. Além de atentar contra a segurança jurídica, não é concebível que as regras do contrato sejam alteradas durante a sua vigência por acontecimentos previsíveis, a exemplo da ocorrência de doença. Nesse sentido, bem explica o iminente Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado²:

*“Pactuados regulamente os contratos a termo, eles irão firmar clara especificidade também no tocante a suas características, regras e efeitos jurídicos. Nesse quadro, eles distinguem-se por estarem submetidos a lapsos temporais geralmente estreitos e rígidos; por se pautarem segundo normas rigorosas, quer no tocante à sua sucessividade por outro contrato da mesma natureza, quer quanto à prorrogação contratual (a Lei nº 9.601/98 também atenuou o rigor de tais normas, a propósito); **por produzirem repercussões rescisórias mais restritas do que as típicas aos contratos sem prazo prefixado; finalmente, distinguem-se por não se subordinarem à mesma amplitude de efeitos própria à interrupção e à suspensão contratuais e às garantias jurídicas de emprego, em contraponto aos contratos de duração indeterminada.” (grifos nossos)***

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 doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. Tem-se, assim, uma inovação no instituto do contrato por prazo determinado, igualando-o ao por prazo indeterminado. Essa equiparação desvirtua aquela modalidade de contratação, tornando-a inócua, visto que se trata de uma exceção, admitida em determinadas situações.

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

² Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do trabalho – 4.ed. – São Paulo: LTr, 2005.

Formatado: Fonte: (Padrão) Arial, 12 pt, Negrito



55B4BF1657

trabalhador acometido de neoplasia, durante o tratamento da doença, independentemente de percepção de auxílio-doença, até o prazo de doze meses após a alta médica. Ora, não é justo e adequado que o trabalhador com doença grave permaneça trabalhando se está incapacitado para tal, tampouco 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 prevê a doença como grave, não há como assim conceder a garantia de emprego prevista na legislação trabalhista. Esse atrelamento jurídico está previsto no presente projeto, tornando-o inócuo.

Ante o exposto, somos pela rejeição do PL nº 1.780/2007, do PL nº 7.217/2010, do PL nº 727/2011, do PL nº 2.073/2011, do PL nº 3.797/2012, do PL nº 3.987/2012, do PL nº 4.816/2012, do PL nº 5.180/2013 e PL nº 5.221, de 2013.

Sala da Comissão, em de de 2013.

Deputado ROBERTO BALESTRA
Relator

