

## COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

### PROJETO DE LEI N.º 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, PL nº 7.349/2014, PL nº 7.647/2014 e PL nº 2.537/2015)

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

Autor: Deputado DANIEL ALMEIDA  
Relator: Deputado BENJAMIM MARANHÃO

### VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO LUCAS VERGÍLIO

Inobstante o importante e zeloso parecer emitido pelo ilustre Deputado e ex-presidente desta Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, Benjamin Maranhão, o substitutivo oferecido por sua excelência que propõe a extensão da garantia de emprego prevista no caput ao contrato por prazo determinado desconsiderou algumas questões que registramos à frente para sua avaliação, bem como à dos demais membros.

Estabilidade provisória ou garantia de emprego é “*a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador.*” (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 6ª ed. – São Paulo: LTr, 2007 – p. 1250-1251).

Este instituto é incompatível com os contratos celebrados por prazo determinado, vez que a primeira visa assegurar ao empregado sua permanência no emprego e o contrato a termo, pela sua própria natureza, não proporciona ao trabalhador um vínculo prolongado. As partes pactuam que a relação de emprego terá um período curto de vigência, estipulando previamente o prazo da sua extinção.

Aliás, a principal característica do contrato a termo é a própria determinação de prazo e a CLT esgota os seus requisitos de existência e de validade, nos parágrafos 1º e 2º do art. 443:

*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 termo 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.*

Assim, o contrato por prazo determinado, por sua própria natureza, não proporciona ao trabalhador vínculo de emprego estável e indeterminado, visto o conhecimento do seu termo final pelo empregado.

Portanto, quando se estabelece tal modalidade de contratação, torna-se legalmente válida a rescisão realizada pelo alcance do prazo fatal estabelecido na relação laboral temporária, nos termos do artigo 443, §1º da CLT.

Aliás, há jurisprudência trabalhista quanto à incompatibilidade da estabilidade provisória com contratos com prazo determinado, tendo em vista que aquele instituto pressupõe a proteção a continuidade do vínculo de emprego, característica que não está presente nesta modalidade de contrato de trabalho, posto ser de conhecimento de ambas as partes o termo inicial e final da relação laboral contratada.

Há que se considerar ainda, o princípio da autonomia da vontade que rege as obrigações contratuais em geral e, neste sentido, as partes manifestam seu interesse e celebram um pacto de duração determinada.

Portanto, deve prevalecer o termo final estabelecido no acordo, sob pena de negar-se vigência ao referido princípio que norteia as relações no estado democrático de direito.

Assim, não é possível que exista estabilidade provisória num contrato de trabalho por prazo determinado, pois este é celebrado ante a manifestação de vontade dos contraentes e sob condição resolutiva, sendo que empregado e empregador já conhecem seu termo final, quando o assinam.

Ainda, pela mesma razão – estabelecimento de termo final - a suspensão e a interrupção não são aplicáveis aos contratos por prazo determinado, pois elas não poderiam inviabilizar a sua extinção e prorrogar o seu término até pelo menos o final da causa suspensiva ou interruptiva do pacto.

A título de exceção, esses efeitos jurídicos podem ser admitidos nos contratos a termo, exigindo-se, para tanto, que as partes celebrassem acordo nesse sentido. É a exegese que se extrai da norma contida no § 2º, do artigo 472, da CLT, In verbis:

*"Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação."*

Assim, se os contratantes não se utilizam da prerrogativa estatuída no § 2º, do artigo 472, da CLT e não há cláusula prevendo hipótese de suspensão ou interrupção para o contrato a termo, impossível que qualquer uma delas ocorra.

Por fim, vale destacar que seria impraticável a suspensão contratual proposta no § 2º do substitutivo, eis que ela ocorre quando nenhuma das obrigações contratuais é exigível, por nenhuma das partes, e no caso seria exigida a prestação de serviços e a contraprestação pecuniária.

Diante do exposto, concluímos pela **rejeição** deste e dos PLs 7217/2010, 727/2011, 2073/2011 3797/2012, 2537/2015, 3987/2012, 4816/2012, PL 5180/2013, 5221/2013, 349/2014 e PL 7647/2014.

Sala da Comissão, de de 2016.

**LUCAS VERGÍLIO**

Deputado Federal  
Solidariedade/GO