

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 1.780, DE 2007 (Apensados: PL 7.217/2010 e PL nº 2.073/2011)

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

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 do acidente do trabalho, independentemente de 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 reduz sua capacidade laboral 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.*

À proposição, foram apensados os seguintes projetos de lei:

- 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 2.073, de 2011**, do Deputado Carlos Bezerra, que *dispõe sobre a estabilidade provisória do trabalhador acidentado no trabalho durante o contrato de experiência.*

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

É o relatório.

II – VOTO DO RELATOR

O projeto principal e o PL nº 7.217, de 2010, procuram ampliar o período da manutenção do emprego do trabalhador acidentado, que hoje é de doze meses após a cessação do auxílio-doença, independentemente de que haja ou não redução da capacidade laboral.

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.

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.

Inicialmente 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

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

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) estava prevista no art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho pela qual os trabalhadores que contassem mais de dez 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 ao 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 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 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 doze 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, por seu turno, apesar de dispor sobre o referido art. 118, não se refere ao aumento do período de garantia do emprego. Tem a finalidade, apenas, de assegurar essa garantia ao trabalhador acidentado que estiver em período de experiência.

Para tanto, o autor desse último projeto se respalda 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 garantias de emprego. Além de atentar contra a segurança jurídica, não é concebível juridicamente 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)*

Ante o exposto, somos pela rejeição do PL nº 1.780/2007, do PL nº 7.217/ 2010 e do PL nº 2.073/2011.

Sala da Comissão, em de de 2012.

Deputado ROBERTO BALESTRA
Relator

2012_7938

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