

ESTABILIDADE E GARANTIA DE EMPREGO AOS FUNCIONÁRIOS LESIONADOS

Bianca de Almeida Rodrigues dos Reis¹

Edilaine Aparecida Silva Santana²

Luís Diogo Leite Sanches³

RESUMO: A legislação prevê, por meio do artigo 118 da Lei nº 8.213/91, a estabilidade ao empregado segurado que sofreu acidente do trabalho, pelo prazo de 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. A estabilidade por acidente de trabalho é aplicada como forma de garantir que os direitos dos trabalhadores sejam assegurados, mesmo que estes não sejam aptos a realizar mais suas atividades.

Palavras-chave: Estabilidade no emprego. Dignidade da pessoa humana. Direitos fundamentais do trabalhador. Garantia no emprego. Empregado acidentado. Acidente de trajeto. Proteção contra despedida.

5882

ABSTRACT: The legislation provides, through article 118 of Law No. 8,213/91, stability for insured employees who have suffered a work-related accident, for a period of 12 months after the cessation of sickness benefit due to an accident, regardless of whether they receive an accident benefit. Stability due to a work-related accident is applied as a way of ensuring that workers' rights are assured, even if they are no longer able to perform their activities.

Keywords: Job stability. Human dignity. Fundamental rights of workers. Job security. Injured employee. Accident on the way to work. Protection against dismissal.

INTRODUÇÃO

Os acidentes de trabalho ocorrem quando o empregado está desempenhando o seu trabalho ou mesmo esta indo ou voltando dele. Dependendo da gravidade do ocorrido, este

¹ Estudante de direito na faculdade Santo Antônio.

² Estudante de direito na faculdade Santo Antônio.

³ Orientador. Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, bacharel em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, Professor Universitário e Advogado inscrito na OAB/SP Nº 315061.

profissional tem e deve ser afastado de suas atividades na empresa. E é aí que entra a estabilidade por acidente de trabalho.

Contudo, estes direitos geram muitas dúvidas nas empresas e nos próprios empregados por envolver uma série de questões como, por exemplo, o direito à estabilidade por acidente de trabalho e de trajeto.

Empregado acidentado no trabalho ou em seu trajeto tem direito a estabilidade no emprego?

O objetivo do trabalho é analisar se há no ordenamento jurídico previsão de direito a estabilidade aos empregados acidentados no decorrer de seu labor ou em seu trajeto laborativo.

A estabilidade é uma das garantias fundamentais conferidas ao trabalhador e representa um dos temas mais polêmicos, apresentando vários aspectos controvertidos.

A estabilidade é oriunda do princípio trabalhista da continuidade da relação de emprego e do princípio da proteção, respaldando-se ainda no princípio da causalidade da dispensa, impossibilitando a dispensa arbitrária ou abusiva, devendo propiciar ao empregado a segurança adequada para o desempenho de seu papel profissional.

Estabilidade no emprego é a prerrogativa jurídica de natureza infundável concedido ao obreiro em qualidade de um cenário caracterizado de caráter total, de modo a proporcionar a

5883

GARANTIA DE EMPREGO AOS FUNCIONARIOS LESIONADOS

A estabilidade no emprego é um direito do trabalhador, que pode ser adquirido em diversas situações. Apesar da estabilidade ser muito conhecida no âmbito do concurso público, existem outros tipos de situações que protegem o colaborador da demissão.

A estabilidade no emprego se refere a uma proteção legal para o empregado, que impede a empresa de demiti-lo sem justa causa em determinadas situações, tais como os empregados lesionados em razão de acidentes de trabalho, e, em alguns casos em normas coletivas de trabalho.

O auxílio-doença acidentário é outro tipo de estabilidade no emprego, garantindo que o colaborador não possa ser demitido por um período determinado pela lei. Nesse tipo, a estabilidade dura doze meses após o retorno do trabalhador às suas atividades.

Para que o trabalhador tenha direito à estabilidade por auxílio-doença acidentário, ele precisa dar entrada no INSS e ter um afastamento que ultrapassa os quinze dias. O art.118 da Lei n.º 8.213/91 explica essa estabilidade:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do 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.

Após retornar ao trabalho, ele goza de estabilidade por 12 meses. Essa medida visa proteger o empregado durante sua recuperação e reintegração ao ambiente laboral. Esse prazo deve contar após o término do auxílio-doença pelo INSS.

Registra-se que o artigo 21 da Lei 8.213/1991 também prevê que o acidente de trajeto também se equipara ao acidente de trabalho, vejamos:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.”

Para ter direito à garantia de emprego, o trabalhador deve atender às seguintes condições:
Ter sofrido um acidente de trabalho ou desenvolvido uma doença ocupacional; Ter sido

afastado do trabalho por período superior a 15 dias; Estar recebendo auxílio-doença acidentário ou auxílio-doença previdenciário; Ter retornado ao trabalho após o afastamento.

A garantia de emprego não se aplica nos seguintes casos: Demissão por justa causa; Pedido de demissão; Aposentadoria; Falecimento do trabalhador.

Se o trabalhador for demitido durante o período de garantia de emprego, ele pode recorrer ao Ministério Público do Trabalho e ajuizar uma ação trabalhista para reivindicar a reintegração ao emprego ou indenização.

É importante lembrar que a garantia de emprego é um direito fundamental dos trabalhadores lesionados e que a legislação trabalhista brasileira visa proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Ademais, existem normas coletivas do trabalho que preveem a estabilidade dos empregados lesionados, isto porque as cláusulas normativas de acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos de trabalho, nos termos da Constituição Federal e da própria CLT.

Muitos sindicatos, com a intenção de assegurar aos empregados garantia de emprego e salário, determinam em Acordos e Convenções algumas estabilidades, tais como: Garantia ao Empregado em Vias de Aposentadoria, Garantia ao Empregado que possui doença ocupacional, entre outros.

5885

O trabalhador deverá verificar, junto ao sindicato, as garantias asseguradas à categoria profissional a que pertencem os seus empregados, visto que as situações apresentadas podem não contemplar todas as hipóteses.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Inúmeros direitos relacionados a proteção do trabalhador no que diz respeito a estabilidade são previstos no ordenamento jurídico. Com a Reforma Trabalhista de 2017, que flexibilizou diversos aspectos das relações de emprego, passou ser possível a negociação direta entre empregados e empregadores em temas como a estabilidade. Nesse sentido, surgem estabilidades que não são previstas em lei, mas podem ser consolidadas em instrumento coletivo ou em acordo particular entre empregado e empregador, a exemplo da estabilidade pré-aposentadoria.

A estabilidade no emprego não é uma garantia absoluta à disposição do empregado, motivo pelo qual é importante que o trabalhador esteja ciente das limitações e exceções existentes.

Estabilidade provisória em razão de acidente de trabalho, o trabalhador que sofra acidente de trabalho ou adquira doença ocupacional tem direito à estabilidade provisória por 12 meses após o término do auxílio-doença acidentário, conforme a Súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Tal proteção visa garantir a reintegração do empregado ao mercado de trabalho. Ainda que o contrato de trabalho seja celebrado por tempo determinado, o empregado terá direito a garantia provisória no emprego.

O direito à estabilidade provisória não é absoluto. Existem possibilidades em que o contrato de trabalho poderá ser rescindido durante o período de garantia: dispensa por justa causa, a pedido do empregado ou por acordo firmado entre as partes.

Nos casos em que o empregado efetua pedido de demissão por livre e espontânea vontade, seja por qualquer motivo e desde que não haja influência pelo empregador para que o pedido aconteça, considera-se que o trabalhador abdicou do direito. Dessa maneira, não há que se falar em estabilidade provisória e o empregador não será responsabilizado, pois a dispensa não ocorreu por sua vontade.

5886

De outra maneira, ocorrendo alguma das hipóteses previstas no artigo 482 da CLT, que justificam a dispensa por justa causa praticada pelo empregado, ainda que esteja em período de estabilidade, o empregado poderá ser dispensado diante da conduta grave praticada.

A Reforma Trabalhista também trouxe novidades quanto à estabilidade provisória. Por exemplo, criou a possibilidade de demissão em comum acordo entre empregado e empregador, extinguindo, em parte, a rigidez da estabilidade, isso porque é possível a renúncia da estabilidade pelo trabalhador através de acordo escrito e devidamente homologado, conforme entendimento do TST.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A estabilidade no emprego é um direito de muitos trabalhadores, em situações distintas que devem ser respeitadas pela empresa.

Neste trabalho, foi visto que em muitos casos o trabalhador adquire uma estabilidade provisória, que o resguarda por determinado período.

Seja em função de um acidente no trabalho e outros, em cada situação o trabalhador tem, automaticamente, perante a legislação trabalhista, o direito à estabilidade no emprego.

Para consultar esse direito, basta consultar o RH da empresa, as legislações ou até mesmo um advogado trabalhista, que conseguirá orientar o trabalhador quanto aos direitos adquiridos, dependendo da situação.

A estabilidade provisória é um importante aspecto do direito do trabalho, com o objetivo de proteger os direitos dos trabalhadores em situações específicas. A garantia representa um equilíbrio entre os interesses do empregado e do empregador, garantindo a estabilidade no emprego em determinadas circunstâncias.

O intuito é assegurar que o trabalhador não seja prejudicado em decorrência de circunstâncias específicas, como gravidez, acidentes de trabalho ou sua atuação em cargos de representação, onde sua demissão poderia ser interpretada como discriminatória.

Os pormenores da estabilidade provisória no emprego demandam uma compreensão detalhada, tanto por parte dos empregadores quanto dos empregados, a fim de evitar litígios e assegurar a devida proteção aos direitos trabalhistas em situações excepcionais.

REFERÊNCIAS

5887

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 28 fev. 2024.

BRASIL. LEI 8.213 de 24/07/1991 – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 28 fev. 2024.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Súmula 378 do C. TST.