



## Aumento de estabilidade proposta em projeto de lei sufocará empresas

Nossa legislação já prevê diversas espécies de estabilidade do emprego no emprego, como por exemplo, (i) para a gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (artigo 10, inciso II, letra “b” do Ato das Disposição Constitucionais Transitórias); (ii) para o empregado que retorna de afastamento previdenciário em virtude de acidente do trabalho ou doença profissional equiparável ao acidente, pelo prazo de um ano após a cessação do benefício previdenciário (artigo 118 da Lei 8.213/1991); (iii) para o empregado eleito membro da CIPA da empresa (artigo 165 da CLT) ou para cargo de Direção do Sindicato da categoria, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato (parágrafo 3º do artigo 453 da CLT e inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal), dentre outras.

Pois agora está sendo criado outro tipo de estabilidade, por meio do Projeto de Lei 3.035/2008, que tramita em caráter conclusivo na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara, após ter sido aprovado parecer da Comissão de Trabalho.

De acordo com o Projeto de Lei citado, será garantida estabilidade de três meses para (i) o empregado que retorne de suas férias; (ii) após o retorno da licença maternidade e (iii) após o afastamento por 30 ou mais dias, por motivo de saúde ou de quaisquer outros motivos involuntários previstos em lei. Cabe destacar que se já houve estabilidade por período maior prevista em Lei ou Norma Coletiva, esta deverá prevalecer.

A justificativa, de acordo com o Projeto de Lei, é que “é comum que os trabalhadores, ao retornarem ao trabalho após o período de férias ou de afastamento por motivos alheios à sua vontade, sejam surpreendidos pela demissão” e que isso “apanha o trabalhador de surpresa e num momento de extrema fragilidade”.

Antes de tudo, é preciso dizer que a Justificativa apresentada, a nosso ver, é bastante frágil e não vem embasada, na medida em que apenas diz ser “comum que os trabalhadores, ao retornarem ao trabalho após o período de férias ou de afastamento por motivos alheios à sua vontade, sejam surpreendidos pela demissão” sem qualquer apresentação de números que sustentem a alegação, não nos parece ter força para sustentar o projeto. O que significa “ser comum”? Qual o número de dispensas nessas situação e em que universo?

E como dizer que essas demissões apanham “o trabalhador de surpresa e num momento de extrema fragilidade”? Nos parece que qualquer dispensa sem justa causa apanha o trabalhador de surpresa. Além do mais, se é “comum a dispensa após as férias”, não parece que o trabalhador será apanhado de “surpresa”.

Da mesma forma, não é explicado qual o motivo do momento de “extrema fragilidade” que está o emprego, especialmente quando retorna de férias.



Portanto, a nosso ver, e respeitadas opiniões divergentes, entendemos que as “justificativas” do Projeto de Lei não se prestam, efetivamente, a legitimá-lo.

De qualquer forma, com “justificativas” frágeis, o fato é que o Projeto de Lei está prestes a criar essa nova modalidade de estabilidade, a qual, com todo respeito, não parece necessária, senão para onerar ainda mais o empresariado.

Uma das situações em que se pretende criar a estabilidade refere-se ao retorno licença maternidade.

Como já dito no início do presente artigo, o artigo 10, inciso II, letra “b” do Ato das Disposição Constitucionais Transitórias já cria a estabilidade à gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Pois bem. O artigo 71 da Lei 8.213 (Lei de Benefícios da Previdência Social) estabelece a licença maternidade de 120 dias, sendo que esse período pode ser concedido mesmo antes do parto (28 dias antes da data prevista). Para avaliação, consideremos que a empregada não se afaste antes do parto e que esses 120 dias sejam concedidos após o nascimento.

Esse período equivalente a quatro meses já está, pois, abarcado na previsão do artigo 10, inciso II, letra “b” do Ato das Disposição Constitucionais Transitórias, que concede a estabilidade até cinco meses após o parto.

Assim, a criação dessa estabilidade de três meses após a licença maternidade estaria vindo, na prática, para acrescentar mais dois meses à estabilidade já prevista no citado o artigo do ADCT, fazendo com que ela passe a ser de “7 meses após o parto”.

Se já há a garantia de emprego, e essa se verifica até cinco meses após o parto, não nos parecer necessária nova extensão para um total de sete meses.

Diante disso, em relação a essa situação, não nos parece razoável a criação de nova modalidade de estabilidade.

A segunda situação em que se pretende criar a estabilidade refere-se ao retorno após o afastamento por 30 ou mais dias, por motivo de saúde ou de quaisquer outros motivos involuntários previstos em lei.

Bem, se o afastamento se der por conta de acidente do trabalho ou doença profissional, ainda como dito no início, já existe a previsão legal de estabilidade de um ano após a cessação do pagamento do benefício (artigo 118 da Lei 8.213/1991), de modo que os três meses aqui discutidos não têm razão de ser.



Se o afastamento se der por conta de qualquer outra doença que não guarde nexos com o trabalho na empresa, não nos parece razoável a empresa arcar com o ônus de manter o empregado por mais três meses — lembremos que, no curso da licença, o empregado já não poderia ter sido dispensado — apenas pelo fato de o trabalhador ter ficado afastado, posto que se constitui em ônus bastante “pesado”, sem contraprestação em favor do empregador.

Imaginemos um motorista de ônibus que, no fim de semana, foi jogar futebol com seus amigos e sofreu uma fratura em sua perna, necessitando de cirurgia, e ficou seis meses se recuperando, afastado do trabalho.

Por que, depois do retorno desse empregado, a empresa, que não teve qualquer relação com o acidente, deve mantê-lo na função por três meses, ainda mais se a estabilidade não é sequer vinculada a existência de sequela?

O empregado volta “perfeito” ao trabalho, tendo condições de desempenhar normalmente suas atividades — e conseqüentemente, de conseguir, se preciso, nova colocação no mercado — e ainda assim a empresa terá que mantê-lo no emprego por três meses? Qual a razão?

Isso sem falar na grande possibilidade que se criará de fraudes, pois muitos trabalhadores podem inventar problemas para conseguir afastamentos por pelo menos 30 dias, de modo a obter três meses de estabilidade. Quando esta tiver terminando, podem inventar novo problema, conseguir novo afastamento e nova estabilidade. O campo para essas fraudes fica infinito, o que pode onerar sobremaneira o empregador e, em última análise, a sociedade como um todo, pois esse aumento de custo da empresa, por certo, será repassada ao consumidor, ou seja, à sociedade em geral.

Finalmente, a última situação contemplada no PL para concessão da estabilidade por três meses é o retorno das férias.

Aqui, como já dito alhures, a “justificativa” do PL é frágil, o que já seria suficiente para mostrar que não há por que se criar a estabilidade em comento.

Além disso, cria uma estabilidade de três meses a cada ano a todos os empregados da empresa — diferentemente, por exemplo, daquelas retratadas no início, que atingem um número pequeno de empregados no universo da empresa —, podendo até mesmo interferir no regular andamento do negócio.

Se a empresa estiver num momento difícil, terá dificuldades em fazer corte de pessoal, pois certamente terá alguns empregados em gozo de estabilidade e estes não poderão ser dispensados. Os que não estão em gozo de estabilidade são imprescindíveis ao negócio, e os que poderiam ser desligados não poderão sair, uma vez que estão em gozo de estabilidade. Como fazer?

Ademais, isso possibilita a todo trabalhador, a cada ano, fazer um certo “corpo mole” após as férias, já que não será dispensado por conta da estabilidade. Isso pode afetar a produtividade da empresa, o que, certamente lhe trará sérios transtornos.

Assim, não concordamos com o Projeto de Lei em comento, ainda mais considerando que a questão



---

pode ser — e no mais das vezes já é — discutida no âmbito das Normas Coletivas de cada categoria, não havendo necessidade de previsão legislativa sobre a matéria.

**Date Created**

03/08/2010