

GARANTIA NO EMPREGO

WILSON POCIDONIO DA SILVA(*)

Freqüentemente nos deparamos com o pedido de percepção de salários pelo segurado que sofreu acidente do trabalho e foi dispensado do emprego antes que se completassem os 12 (doze) meses garantidos pelo art. 118 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.

Não raro, o pedido é impugnado pelos seguintes fundamentos: a) não houve qualquer benefício previdenciário, já que o empregado não ficou afastado mais de 15 (quinze) dias, com percepção do auxílio-doença acidentário; e b) a Lei que instituiu a garantia de emprego, por ser ordinária, é inconstitucional, porque fere o inciso I do art. 7º, da Constituição da República, que exige lei complementar para se estabelecer proteção contra a despedida arbitrária.

Em que pesem ponderáveis opiniões em contrário, não é inconstitucional a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, já que, a Constituição da República, ao estabelecer os direitos dos trabalhadores, o fez como garantia mínima, resguardando, expressamente, "*outros que visem à melhoria de sua condição social*". Assim, não está impedido o legislador infraconstitucional de estabelecer, em legislação ordinária, qualquer direito que vise a melhoria da condição social do trabalhador.

Não se trata, em verdade, de qualquer pretensão de regulamentar o inciso I do art. 7º da Constituição, porquanto não se objetivou estabelecer mecanismos de proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, de uma maneira em geral, atingindo indistintamente todos os trabalhadores, já que, aí sim, seria necessária a Lei Complementar de que trata o inciso em referência. A Lei n. 8.213 pretendeu, apenas, estabelecer uma garantia maior aos trabalhadores acidentados, mas não a todos os acidentados, conforme veremos.

A primeira condição que a legislação estabeleceu para que o empregado fizesse jus à garantia de emprego pelo prazo mínimo de 12 (doze) me-

(*) Juiz do Trabalho Substituto, Circunscrição de São José dos Campos.

ses, foi a de que tivesse recebido auxílio-doença acidentário. Quanto a isto não resta qualquer dúvida, já que o legislador deixou claro que o segurado que sofreu acidente do trabalho, tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Ora, o auxílio-doença acidentário somente é devido após os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento (art. 59 da Lei n. 8.213). Assim, o empregado que, em razão de acidente do trabalho, permanecer afastado por período igual ou inferior a 15 (quinze) dias, não terá direito à garantia de manutenção do seu contrato de trabalho.

Porém, “data maxima venia”, mesmo os trabalhadores que tiverem afastamento superior a 15 (quinze) dias, não têm *ipso facto*, garantida a manutenção do contrato de trabalho pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses. Uma outra condição é necessária, já que é imprescindível que do acidente, após a consolidação das lesões, tenha resultado seqüelas.

Poderão alguns dizer que tal condição não está na lei, o que deve ser prontamente repellido, posto que está sim e basta um simples exercício de hermenêutica para percebê-la.

O art. 118, da Lei n. 8.213, traz a seguinte redação:

“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*” (grifamos).

Ora, pretendesse o legislador estender a garantia da manutenção do contrato de trabalho, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, mesmo que do acidente não tivesse resultado qualquer seqüela, por mínima que fosse, não teria necessidade de acrescentar — *independentemente de percepção de auxílio-acidente*, já que, todo acidentado após a cessação do auxílio-doença acidentário que é devido pela Previdência Social a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento, teria *ipso facto*, o direito à mencionada garantia.

Ao estabelecer que a garantia da manutenção do emprego, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, *independentemente de percepção de auxílio-acidente*, o legislador pretendeu, na verdade, ampliar a garantia a estes infortunados trabalhadores, já que, além da percepção do auxílio-acidente, que varia conforme o grau de redução de sua capacidade laborativa, não poderiam ser imotivadamente dispensados por um período mínimo de 12 (doze) meses. Sem dúvida este o objetivo da lei, ainda que não traga uma redação das mais felizes.

Como a estabilidade não é eterna, porém, o legislador instituiu, sabiamente, a obrigatoriedade de as empresas com 100 (cem) ou mais empregados, preencherem de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de

deficiência, habilitadas, estabelecendo, ainda, condições rígidas para a terminação do contrato de trabalho (art. 93 da Lei n. 8.213).

Outro entendimento, “data venia”, esbarraria no objetivo maior da legislação previdenciária que é o de prevenir e reduzir o número de acidentes do trabalho, já que, ao contrário, garantindo a todo acidentado, com afastamento no trabalho superior a 15 (quinze) dias, ainda que inexistente qualquer seqüela, uma garantia de doze meses de manutenção do emprego, estaria, em certos casos, a incentivar o trabalhador em vias de ser dispensado que provocasse o seu próprio acidente.

Certo que não podemos pretender que prevaleça referida argumentação, mas trazendo-a ao conhecimento dos demais pares, sem dúvida, estaremos dando um contributo para um debate mais amplo da matéria, espancando o comodismo que muitas vezes impera, quer no sentido de dizer, simplesmente, que a lei é inconstitucional, quer no sentido de dizer que o obreiro tem direito à garantia dos salários e pronto.