

**FACULDADES INTEGRADAS DE ARACRUZ (FAACZ)
CURSO DE DIREITO**

LUCAS GERMANO ARAUJO

**A ESTABILIDADE DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO NO CURSO DA
APLICAÇÃO DE LAY-OFF**

ARACRUZ, ES

2017

LUCAS GERMANO ARAUJO

**A ESTABILIDADE DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO NO CURSO DA
APLICAÇÃO DE LAY-OFF**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Faculdades Integradas de Aracruz (FAACZ),
como requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof^a. Me. Adriana Barcelos
Soneghet.

ARACRUZ, ES

2017

FACULDADES INTEGRADAS DE ARACRUZ

CURSO DE DIREITO

LUCAS GERMANO ARAUJO

**A ESTABILIDADE DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO NO CURSO DA
APLICAÇÃO DE LAY-OFF**

MONOGRAFIA APRESENTADA COMO REQUISITO PARCIAL PARA
CONCLUSÃO DO CURSO DE DIREITO.

Aprovada em ___ de dezembro de 2017

COMISSÃO EXAMINADORA

Professora: Adriana Barcelos Soneghet (Orientadora)

Professor Examinador

Professor Examinador

Aracruz

2017

AGRADECIMENTOS

Missão importante, confiada por Deus a mim, tão importante, que deve ser respeitada, por nós filhos, com a máxima vênua, afinal um dos mais importantes mandamentos de Deus é “honrar pai e mãe”. É com esse respeito e deferência que agradeço a vocês, meus pais, Adriana e Carlos, pelos esforços e demonstrações de amor que foram fundamentais para a formação do meu caráter, contudo, dedico-lhes mais essa vitória em minha vida.

A minha grande professora orientadora Adriana Barcellos Soneghet, pela valiosa ajuda prestada no presente trabalho, bem como em minha trajetória rumo aprovação na OAB, o meu mais humilde agradecimento.

“Porque sou eu que conheço os planos que tenho para vocês diz o Senhor, planos de fazê-los prosperar e não de causar dano, planos de dar a vocês esperança e um futuro. Então vocês clamarão a mim, virão orar a mim, e eu os ouvirei. Vocês me procurarão e me acharão quando me procurarem de todo coração.”

Jeremias 29: 11-13

RESUMO

A presente monografia tem como objeto a discussão a respeito da estabilidade decorrente de acidente de trabalho no curso de vigência da lay-off. O instituto do lay-off será debatido de forma sucinta, será explicado o seu surgimento no ordenamento jurídico brasileiro, para que serve e seus modos de aplicação de forma a suspender os contratos de trabalho. Serão verificados conceitos gerais sobre estabilidade, da estabilidade decorrente de acidente de trabalho e suspensão contratual no direito trabalhista brasileiro. Também serão debatidos os pontos positivos e negativos do lay-off em relação ao trabalhador.

Na conclusão do presente trabalho, será apresentada de forma sucinta, se há estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho no curso da aplicação de lay-off e como fica a situação dos empregados que foram acometidos por tais circunstâncias.

Palavras-chave: Emprego, desemprego, estabilidade, acidente de trabalho, crise econômica, lay-off, suspensão do contrato de trabalho, consolidação das leis do trabalho, negociação coletiva, demissão sindicato.

ABSTRACT

This monograph aims to discuss the stability of work-related accidents during the course of the lay-off. The lay-off institute will be debated in a succinct way, explaining its appearance in the Brazilian legal system, so that and its mode of application in order to suspend employment contracts. General concepts about stability, stability resulting from an accident at work and contractual suspension in Brazilian labor law will be verified. It will also be debated the positive and negative points of the lay-off in relation to the worker. In the conclusion of the present study, it will be presented succinctly, if there is provisional stability due to work accident in the course of the application of lay-off and how the situation of the employees that were affected by such circumstances is.

Keywords: Employment, unemployment, stability, work accident, economic crisis, lay-off, suspension of employment contract, consolidation of Labor Laws, collective bargaining, resignation, syndicate.

LISTA DE SIGLAS

ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADI - Ação Direta de Inconstitucionalidade

AGV - Pet Agravo de Petição

CODEFAT - Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CRFB/1988 - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

EC - Emenda Constitucional

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

LC - Lei Complementar

MF - Ministério da Fazenda

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

MTPS - Ministério do Trabalho e Previdência Social

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PEC - Proposta de Emenda à Constituição

PLP - Projeto de Lei Complementar

PLS - Projeto de Lei do Senado

PNQ - Programa Nacional de Qualificação Profissional

RIT - Repartição Internacional do Trabalho

RO - Recurso Ordinário

RR - Recurso de Revista

SIT - Secretaria de Inspeção do Trabalho

STF - Supremo Tribunal Federal

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	12
3 LAY-OFF	15
3.1 O INSTITUTO DO LAY OFF E SUA APLICAÇÃO AOS TRABALHADORES	15
3.2 FORMAS DE APLICAÇÃO.....	16
3.3 ALTERNATIVAS AO INSTITUTO DO LAY-OFF NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	18
4 ESPÉCIES DE ESTABILIDADE.....	20
4.1 ESTABILIDADE DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO	23
5 DISCUSSÃO SOBRE A ESTABILIDADE E AUXÍLIO DOENÇA DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO NO CURSO DA VIGÊNCIA DO LAY-OFF E SUAS CONSEQUENCIAS AO TRABALHADOR	25
5.1 AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO	25
5.2 AUXÍLIO-DOENÇA E RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	25
5.3 AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO NO CURSO DO LAY-OFF.....	25
5.4 ESTABILIDADE PRÓVISORIA DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO NO CURSO DO LAY-OFF.....	26
5.5 O CASO DA SAMARCO E A ESTABILIDADE PROVENIENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO EM CURSO DE LAY-OFF.....	27
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS.....	30

1 INTRODUÇÃO

Atualmente em nossa legislação, existem inúmeros direitos aos empregados e empregadores, sejam estes Cíveis, Constitucionais ou Trabalhistas. Estes últimos surgiram pela necessidade de colocar os empregados em igualdade com os empregadores no contrato de trabalho.

O ponto central do estudo deste trabalho é debater sobre a problemática a respeito da estabilidade provisória oriunda de acidente de trabalho no decorrer da aplicação do conhecido instituto da lay-off, aplicado em momentos pontuais de instabilidade ou vulnerabilidade financeira em empresas no Brasil, para que seja evitado a dispensa dos trabalhadores. Será debatido no presente, à luz da nova redação do Artigo 476-A da CLT, que o lay-off é mais um instituto de grande valia aos empregadores para que se mantenha em pleno funcionamento sua estrutura e não se precise fechar as portas devido a crises financeiras de alto grau de impacto na economia do país, porém, e se ocorrer um acidente de trabalho em um trabalhador que se encontra em regime de lay-off? O mesmo teria direito ao auxílio estabilidade previsto em lei para trabalhadores? Como fica a situação deste empregado perante a empresa participante no programa?

Estes pontos serão debatidos de forma sucinta nesta monografia para que se demonstre como fica o empregado diante de tais circunstâncias. Será demonstrado também o surgimento no ordenamento jurídico brasileiro do instituto do lay-off, sua aplicabilidade em momentos de crise no Brasil.

Este trabalho será dividido de forma a se explanar tudo que ocorre durante a vigência do instituto do lay-off, sua incorporação no contrato de trabalho, sua efetividade contra crises econômicas, e a problemática acerca de acidente de trabalho durante o curso do instituto. No capítulo inicial, será feito o estudo conceitual e histórico da criação do lay-off no ordenamento jurídico pátrio. No segundo capítulo, será feita uma breve conceituação sobre estabilidade provisória no emprego, sua previsão teórica no direito trabalhista, bem como será explanado acerca da estabilidade decorrente de acidente de trabalho. No terceiro capítulo traremos à tona o caso da aplicação de lay-off, aos trabalhadores da empresa Samarco. No último tópico será aberta a discussão acerca do direito ou não do trabalhador na estabilidade para quem sofre acidente de trabalho em regime de lay-off, uma breve conceituação sobre auxílio-doença acidentário e

rescisão do contrato de trabalho. É durante essa aplicação que se ocorre o impasse, e se algum acidente de trabalho ocorrer com o trabalhador nesta suspensão contratual, terá o trabalhador direito a estabilidade?

Metodologicamente, foram adotadas lições de vários doutrinadores, artigos científicos e textos de lei.

Assim, com a evolução da sociedade e de nossa legislação, nascem vários institutos no ordenamento jurídico, dentre estes o instituto do lay-off que faz parte dessa monografia, cujo tema principal é “A estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho no curso da aplicação do lay-off”

A importância deste trabalho se dá pela necessidade de entendermos a letra da Lei, e assim garantir um direito já nela positivado, que por vezes não é garantido, pelo fato de não ter sua interpretação de forma correta. Assim, resta reconhecida a importância desta pesquisa, a qual ao final dará uma posição didática acerca do tema, amparada pelos melhores doutrinadores atualmente que discorrem sobre o tema, e assim justificando a elaboração desta.

2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Até a Revolução industrial não havia Direito do Trabalho exatamente dito, isso, pois não havia trabalhadores necessários para que se constituísse pressão o bastante que possibilitasse a conquista desses direitos protetivos. A história do direito do trabalho identifica-se com a história da subordinação, do subordinado. É interessante ressaltar que, em seus primórdios, existia uma dificuldade em separar o Direito do Trabalho da política social.

Nascimento (2008, p. 32-33), ao diferenciar história do trabalho e direito do trabalho destaca, *in verbis*:

Os objetos são diferentes. Na história do trabalho é a infraestrutura social e o modo como o trabalho, nos diferentes sistemas de produção de bens e prestação de serviços, desenvolveu-se. Na história do Direito do Trabalho objeto é a superestrutura normativa e o fim, o conhecimento e a aplicação das normas em cada período, as causas que as determinaram e os valores sob os quais as normatizações se deram.

O Direito do Trabalho é regido por princípios, sendo estes previamente descritos na legislação, sendo que, existe em nosso ordenamento jurídico o princípio da continuidade da relação de emprego. Ao adotarmos este princípio a lógica no direito do trabalho seria a de garantir estabilidade no vínculo empregatício, isto é, a garantia jurídica do empregado em continuar em seu emprego, salvo nas hipóteses previstas em lei.

No início, as Constituições brasileiras tinham normas apenas sobre a forma do Estado e o sistema de governo. Após, passaram a tratar de todos os ramos do Direito e, especificamente, do Direito do Trabalho, como ocorre com nossa atual Constituição.

A origem do direito do trabalho se deu a partir da revolução industrial, sem dúvidas esse foi o acontecimento marcante no direito trabalhista. Vejamos o que conceitua sobre a história do direito trabalhista o autor Moura (2015, p. 54), *in verbis*:

O trabalho moderno é fruto dessa Revolução Industrial, que ocorreu primeiramente na Inglaterra, em meados do século XVIII. Alguns fatores são destacados para que essa Revolução Industrial e, conseqüentemente, o capitalismo tenham se iniciado na Inglaterra. Em primeiro lugar os relatos históricos apontam para a invenção das máquinas a vapor, alterando o processo produtivo, na Inglaterra²⁵. Em segundo lugar, a concentração e o excesso de mão de obra nas cidades, em razão da expulsão dos camponeses por iniciativa dos nobres ingleses. Da Inglaterra a Revolução irradiou-se para outros países da Europa.

A Revolução Francesa, muito embora tenha inspiração filosófica nos ideais do Iluminismo, em especial na consciência de liberdade, que colocava em xeque os poderes do Absolutismo, teve seu principal impulso em fatores econômicos. Os últimos anos da década de 1780 tinham sido ruins para a França do ponto de vista econômico, situação agravada por uma safra ruim em 1788-1789, precedida, na década passada, de enormes gastos feitos pelo país em razão de seu envolvimento na guerra da independência americana.

No campo político a França ainda mantinha as bases da estrutura feudal, em particular quanto aos privilégios concedidos à nobreza. A produção era essencialmente agrícola, sendo esta uma das fortes razões para a Revolução Industrial só ter chegado à França mais tardiamente.

A crise econômica foi responsável pela criação de uma massa faminta de desprivilegiados. Esta massa, inflada pela burguesia crescente que tinha claro interesse na mudança do regime político, tomou a Bastilha em 14 de julho de 1789. A Bastilha era uma prisão estatal e os revoltosos intencionavam encontrar lá armas para que pudessem tomar o poder. Este movimento se espalhou rapidamente pelo campo levando à queda da estrutura social do feudalismo ruralista francês algumas semanas depois da tomada da Bastilha. A classe média burguesa não havia tomado a Bastilha, mas teve participação direta na organização política do movimento e, por fim, escreveu o manifesto formal da Revolução: a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão.

O movimento revolucionário continuou a surtir efeitos políticos e, finalmente, em 1792, entre agosto e setembro, a Monarquia foi derrubada pela Burguesia, com apoio dos “sansculottes” (movimento disforme, sobretudo urbano, de trabalhadores pobres, pequenos artesãos, lojistas, artífices e pequenos empresários).

Assim como na Europa, no Brasil teve um grande acontecimento para evolução do direito do trabalho, vejamos a construção histórica segundo Schenaider (2012):

A nossa constituição atual trata de todos os ramos do Direito e especialmente do Direito do Trabalho, mas antigamente não era bem assim. Elas praticamente versavam somente sobre a forma de Estado e sistema de governo, como podemos ver na constituição de 1824 que apenas tratou de abolir as corporações de ofício.

No ano de 1871 a Lei do Ventre Livre vem para libertar os filhos de escravos, em 1885 a Lei dos Sexagenários liberta os escravos com mais de 60 anos e em 1888 a escravatura foi abolida pela Lei Áurea, decretada pela princesa Isabel, que pode ser tomada como o marco inicial de referência da História do Trabalho. A constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação, sem intervenção da polícia, a não ser para manter a ordem pública.

Em 1930 em decorrência das transformações que vinham ocorrendo na Europa, imigrantes no nosso país começaram a organizar movimentos e reivindicar melhores condições de trabalho e salários, com isso surgiu uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas. Esta pode ser chamada a fase de institucionalização do Direito do Trabalho que por 13 a 15 anos teve intensa atividade administrativa e legislativa do Estado.

No ano de 1891 Leis Ordinárias tratam do trabalho de menores, em 1903 da organização de sindicatos rurais e urbanos em 1907. Em 1930 é criado Indústria e Comércio, expedindo decretos sobre profissões, em 1932 sobre trabalho das mulheres, 1936 sobre salário mínimo e em 1939 sobre justiça do trabalho. A partir do ano de 1934 nossa constituição passa a tratar especificadamente do Direito do Trabalho, garantindo liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de 8 horas de trabalho, proteção do trabalho de mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas.

Por consequência do golpe de Getúlio Vargas, em 1937 aparece a carta constitucional que marca uma fase intervencionista do Estado, onde corporações eram consideradas órgãos do Estado e que exerciam funções do poder público. Esta mesma carta instituiu sindicato único, competência normativa aos tribunais de trabalho e acreditava que greves eram recursos anti-sociais e ainda incompatíveis com os interesses da produção nacional.

Em 1943 é aprovado o Decreto Lei 542 que aprovou a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) pelo motivo de que haviam normas esparsas e diante do Decreto essas normas foram consolidadas. A CLT também ampliou e alterou a legislação trabalhista existente, assumindo uma natureza própria a um código do trabalho. Somente a partir da Constituição de 1946 os trabalhadores começaram a ter participação nos lucros, estabilidade, direito de greve e outros direitos. A partir disso surge Leis visando sobre repouso semanal remunerado, atividades de empregados vendedores, 13º salário e salário família.

Após todos esses breves esclarecimentos sobre a história do Direito do Trabalho chegamos onde estamos hoje, com nossa Constituição de 1988 tratando nos arts. 7º a 11, no Capítulo “Dos Direitos Sociais”, sobre as garantias que todo trabalhador tem direito, assegurando uma vida mais digna a todos brasileiros guerreiros deste país.

Desse modo, existiram fatos marcantes para evolução e surgimento de novos institutos trabalhistas que visassem à proteção dos trabalhadores. A consolidação de leis trabalhistas instituída em 1943 já trouxe grandes avanços para os empregados, e com a nova reforma trabalhista já em vigor, foram notadas outras muitas alterações. Nesse passo, com o tema proteção do trabalhador, surgem no contexto trabalhista pátrio, mecanismos que visam fortalecer esse liame e ainda desestimular o desemprego em caso de crise econômica. A instituição do lay-off representa um desses mecanismos.

3 LAY-OFF

3.1 O INSTITUTO DO LAY OFF E SUA APLICAÇÃO AOS TRABALHADORES

O instituto do lay-off consiste basicamente na redução dos turnos de trabalho e na suspensão contratual como forma alternativa à demissão. O referido instituto é aplicado por iniciativa das empresas em momentos que for indispensável para que seja assegurada a viabilidade econômica e manutenção dos postos de trabalhos. Vejamos o que relata Moura (2015, p. 282), *in verbis*:

A doutrina explica que a inovação prevê o aproveitamento de momentos de crise empresarial, ou baixa demanda do setor. Substitui-se a dispensa do empregado, por sua qualificação profissional. A MP não condiciona a qualificação profissional à crise, mas o provável é que a empresa se aproveite de momentos de baixa demanda para, suspendendo o contrato de trabalho, proporcionar ao empregado reciclagem e aperfeiçoamento profissional.

Gustavo Felipe Barbosa Garcia, com apoio em Sergio Pinto Martins, lembra que a linha seguida pela Medida Provisória foi a mesma do direito estrangeiro, denominada lay off. Segundo o autor, a expressão em inglês representa a paralisação temporária do trabalho, com remuneração pelo afastamento, mantendo-se os trabalhadores, ao invés de dispensá-los, aguardando o reaquecimento das atividades às quais a empresa está vinculada.

A expressa remissão ao art. 471 da CLT, feita no caput do art. 476-A, garante ao empregado, quando finda a qualificação profissional prevista neste artigo, o retorno ao emprego, com todos os direitos que foram atribuídos à sua categoria ou aos demais empregados da sua empresa.

Para a correta aplicação do lay-off, os empregadores não podem de forma desordenada alegar a necessidade de aplicação desse mecanismo. É preciso que a medida seja imprescindível para que seja assegurada a manutenção econômica da empresa e os postos de trabalhos dos empregados. Ou seja, para se aplicar o lay-off o empregador deverá comprovar sua vulnerabilidade financeira, o que se exclui dessa exigência, casos de má gestão.

Quanto a duração da aplicação do regime, a mesma pode variar de 01 mês a 1 ano dependendo o motivo para sua aplicação. Em casos de catástrofe, a duração do lay-off é de 1 ano, como no caso da aplicação recente na empresa Samarco, devido ao acidente ambiental ocorrido no município de Mariana/MG. Todos estes prazos podem ser prorrogados em 06 meses, desde que seja comunicado ao sindicato que

representa os trabalhadores em questão e seja comprovada a necessidade imperiosa de prorrogação do regime.

Vejamos a exposição feita por Moura (2015, p. 283), *in verbis* :

A suspensão do contrato de trabalho pode ocorrer com o mínimo de dois meses e o máximo de cinco, conforme prevê o § 2o do art. 476-A da CLT. A norma se inspira no critério geral de prorrogação dos contratos a termo, previsto no art. 451 da CLT: somente é aceita uma prorrogação da suspensão do contrato para qualificação profissional no prazo de 16 meses. O art. 451 é regramento aplicável para regular os efeitos da prorrogação, em caráter supletivo, diante de eventual omissão da norma coletiva que instituir a suspensão para qualificação profissional. Assim sendo, prorrogada por mais de uma vez a suspensão, no prazo de dezesseis meses, passará a paralisação a ser interpretada como interrupção contratual, que é a regra. Este resultado (interrupção contratual) também é previsto no § 6o do art. 476-A da CLT, mas por outra circunstância.

Como amplamente exposto, para suspensão contratual ser efetivada, deve haver participação do sindicato representante dos trabalhadores e a devida assinatura de acordo em negociação coletiva entre empregadores e empregados. Vejamos o que ressalta Moura (2015, p. 283), *in verbis*:

A suspensão contratual para qualificação profissional não é válida se firmada em acordo escrito entre empregado e empregador. Tanto o caput quanto o § 1o do art. 476-A da CLT exigiram, expressamente, a intervenção sindical que resultará na assinatura de acordo coletivo, específico para a empresa que negocia os termos da qualificação profissional, ou de convenção coletiva de trabalho, prevendo as condições gerais para aplicação da suspensão.

Não bastasse a negociação coletiva, a empresa também deverá notificar o sindicato profissional a cada suspensão que venha a promover. A ausência desta notificação não gera nulidade, nem retira a eficácia do ato. Trata-se, em verdade, de instrumento para controle pelo sindicato quanto à aplicação correta do instituto da suspensão contratual para qualificação, evitando a ocorrência de falsos motivos, criados pelo empregador para se ver livre do pagamento do salário e demais encargos.

3.2 FORMAS DE APLICAÇÃO

O instituto do lay-off pode ser aplicado de duas formas no ordenamento jurídico brasileiro. A primeira delas é a suspensão contratual para qualificação profissional do empregado, modalidade essa que o empregado deixa de cumprir jornada de trabalho na empresa para participar de cursos de aperfeiçoamento profissional. Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2017, p. 659), *in verbis*:

Mesmo assim, não se pode querer culpar o próprio empregado, que eventualmente não teve acesso a níveis mais elevados de preparação

profissional, por não obter uma colocação profissional no mercado de trabalho. A qualificação profissional, ainda que deva contar com a iniciativa do trabalhador para se concretizar, também necessita, fundamentalmente, de condições sociais que permitam o seu acesso.

Trata-se, portanto, de um dever não só do Estado, como das empresas e de toda a sociedade. Ao mesmo tempo, reconhece-se que as empresas, frequentemente, passam por crises de caráter temporário, por diversos fatores, como a retração passageira do mercado. Tais adversidades tendem a refletir nos contratos de trabalho, causando a diminuição do número de empregados, pela ausência de condições financeiras para a manutenção do nível de empregados, durante a dificuldade financeira da empresa.

No entanto, tratando-se de crise passageira, faz-se necessário possibilitar a utilização de mecanismos que permitam a manutenção dos vínculos de emprego, ainda que de modo a significar sua retomada após certo prazo.

No direito estrangeiro, tem-se a figura do *lay off*, na contribuição de Pinto Martins (2008, p. 36):

Significa suspensão temporária do trabalho. É ficar o trabalhador em disponibilidade por certo tempo, até a recuperação da empresa. Seria uma espécie de licença remunerada do trabalhador, que fica em casa e não é dispensado. A empresa não faz a dispensa, pois precisa de trabalhadores qualificados. Pode determinar que o empregado faça cursos de qualificação profissional. Nos Estados Unidos, o *lay off* é feito por meio de negociação coletiva, segundo critérios de idade, estado civil, tempo de serviço. Pode haver redução de salário e suspensão de encargos sociais”.

Também nessa linha, a Medida Provisória 2.161-41, de 24 de agosto de 2001 (ainda em vigor na forma do art. 2.º da Emenda Constitucional 32, de 11 de setembro de 2001), acrescentou à CLT o art. 476-A, regulando a suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

O instituto em questão procura enfrentar os dois aspectos acima destacados, ou seja: tanto oferece um meio de qualificar profissionalmente os empregados como disponibiliza uma forma de enfrentar crises econômicas passageiras, sem ter de pôr fim aos contratos de trabalho.

Efetivamente, o art. 476-A da CLT autoriza a suspensão dos contratos de trabalho, por um determinado período, durante o qual o empregado participa de curso ou programa de qualificação profissional. Nesse ínterim, o empregado não tem direito a salário, mas pode receber uma “ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial” do empregador (art. 476-A, § 3.º, da CLT). Além disso, faz jus à “bolsa de qualificação profissional”, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT (art. 2.º-A da Lei 7.998/1990, acrescentado pela Medida Provisória 2.161-41/2001).

Na segunda hipótese de aplicação do instituto do *lay-off* para suspensão contratual é a retirada da jornada de trabalho, modalidade em que o empregado não realiza nenhum curso de aperfeiçoamento, tampouco, fica sujeito a cumprir jornada de trabalho na empresa. Vejamos o que expõe Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2017, p. 663), *in verbis*:

Em conformidade com o § 3.º do art. 476-A da CLT: “O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do *caput* deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo”. Fica o destaque,

aqui, no sentido da *possibilidade* da concessão da referida ajuda compensatória mensal pelo empregador.

No entanto, se o acordo coletivo ou a convenção coletiva fixar o *dever* do seu pagamento, a concessão deixa de ser uma mera faculdade, para se tornar uma obrigação, ainda que prevista em fonte formal, de natureza autônoma, do Direito do Trabalho.

De todo modo, cabe ao referido instrumento normativo, decorrente da negociação coletiva, definir o valor da mencionada ajuda compensatória, a ser paga mensalmente.

Além disso, a ajuda compensatória em questão, paga no período de suspensão contratual, não possui natureza salarial, o que significa a sua não integração à folha de pagamento da empresa.

Essa previsão justifica-se exatamente porque a referida suspensão contratual tem como objetivo evitar o desligamento de empregados, em momento de dificuldade financeira do empregador, o que seria contraditório com eventuais encargos previdenciários no período. Por se tratar de suspensão contratual, durante o seu período o depósito do FGTS também deixa de ser devido.

Além disso, o § 4.º do mesmo art. 476-A estabelece que:

“Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador”.

Com isso, os benefícios que o empregador quiser conceder, voluntariamente, ao empregado, como planos de saúde, médicos e odontológicos, ou de acesso a entidades recreativas e culturais, permanecem devidos mesmo durante a suspensão contratual.

Conforme acima exposto, na hipótese de aplicação de lay-off em que o referido empregado tem seu contrato suspenso sem a realização de curso de qualificação e aperfeiçoamento, sua jornada de trabalho não deverá ser cumprida na empresa, o que mesmo ele recebendo ajuda mensal da empresa, não retira deste trabalhador a possibilidade de realizar tarefas remuneradas para outra empresa ou particular durante a vigência de aplicação do instituto.

3.3 ALTERNATIVAS AO INSTITUTO DO LAY-OFF NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Nosso ordenamento jurídico brasileiro vem constantemente passando por atualizações que visem a dar mais segurança jurídica as empresas em momentos de crises econômicas, a recente alternativa aprovada pelo governo foi o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), aprovado pela conversão da MedPrev 680/2015 na Lei 13.189, de 19 de novembro de 2015. Segundo Marcelo, Moura (2015, p. 418), *in verbis*:

A Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015, DOU de 20-11-2015, institui o Programa de Proteção ao Emprego. A referida lei, fruto de conversão da Medida Provisória n. 680/2015, prevê, para as empresas que aderirem ao

programa, a possibilidade de redução de jornada, com a correspondente redução de salário. Para os empregados abrangidos pelo PPE, há previsão de garantia de emprego, além de compensação pecuniária pela perda salarial.

Nos termos do art. 2o, caput, da referida lei, podem aderir ao programa “as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário”.

A dificuldade financeira da empresa, que é um dos pressupostos para sua adesão ao PPE, está assim definida no art. 3o, VI, da referida lei:

VI – comprovar a situação de dificuldade econômico-financeira, fundamentada no Indicador Líquido de Empregos – ILE, considerando-se nesta situação a empresa cujo ILE for igual ou inferior a 1% (um por cento), apurado com base nas informações disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, sendo que o ILE consiste no percentual representado pela diferença entre admissões e demissões acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PPE dividida pelo número de empregados no mês anterior ao início desse período.

A previsão em acordo coletivo protege a legalidade do PPE, pois se insere na exceção legal à regra da irredutibilidade salarial, prevista no art. 7o, V, da CF.

O acordo referido no art. 5o, caput, da Lei n. 13.189/2015, deve ser específico para a redução, não podendo abranger outros temas (§ 2o). Além disso, a aprovação do acordo será feita em assembleia específica dos trabalhadores abrangidos pela redução (§ 1o).

A redução de salário e jornada encontra limites no art. 5o, caput, da referida lei:

O acordo coletivo de trabalho específico para adesão ao PPE, celebrado entre a empresa e o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante da empresa, pode reduzir em até 30% (trinta por cento) a jornada e o salário.

Diante da adesão ao PPE, os empregados que tenham seus salários reduzidos obterão garantia no emprego pelo prazo da redução da jornada e mais 1/3 deste tempo. Neste sentido é regra do art. 5o, § 1o, V, da referida lei: “período de garantia no emprego, que deve ser equivalente, no mínimo, ao período de redução de jornada acrescido de um terço”.

Prevê, ainda, o art. 5o, IV, da referida lei: “período pretendido de adesão ao PPE e de redução temporária da jornada de trabalho, que deve ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogado por períodos de seis meses, desde que o período total não ultrapasse vinte e quatro meses”.

Assim sendo, exemplificativamente, caso um empregado seja abrangido por este programa, com redução de salário e jornada por um período de 6 meses, que é o mínimo previsto no art. 5o, IV, supracitado, terá garantia de emprego por 8 meses a contar da adesão ao programa, pela inteligência do art. 5o, § 1o, V, acima transcrito.

Conforme exposto, verifica-se que a finalidade do programa de proteção ao emprego se assemelha muito ao instituto do lay-off, ambos visam ajudar na recuperação econômica financeira das empresas que passam por problemas financeiros e servem para que sejam mantidos os empregos dos trabalhadores.

4 ESPÉCIES DE ESTABILIDADE

A Doutrina propõe diversos conceitos de estabilidade jurídica, a maioria com o mesmo entendimento do legislador. Vejamos o que entende Marcelo Alexandrino (2010, p. 344), *in verbis*:

A estabilidade é um dos aspectos da continuidade da relação de trabalho, ou uma maneira de obtê-la. É um instituto que protege o trabalhador contra a dispensa abusiva, consistindo na subtração ao empregador do direito de despedir o empregado, salvo hipóteses excepcionais previstas no ordenamento jurídico.

Assim, conforme conceitua a doutrina majoritária, a estabilidade é um direito que o empregado tem de permanecer no emprego, até mesmo contra a vontade do empregador, desde que não cometa nenhuma falta grave, vindo a ser esclarecida em inquérito judicial. A meu ver, este instituto que não foi recepcionado por nossa Constituição Federal de 1988, traz segurança ao empregado, para que este possa laborar em seu local de trabalho dentro da dignidade humana, não se subordinando a arbitrariedades impostas pelo empregador. No aspecto particular do empregado, auxilia este em suas conquistas pessoais, pois ao dar segurança a este empregado, que terá a perspectiva de ganhar em todo final de mês, seu salário, podendo então este pode comprometer parte de sua renda, com despesas diversas, tais como financiamentos de residência, automóveis e etc.

Em relação aos trabalhadores estáveis, há de se falar em inúmeras regras aplicáveis a estes, sendo que a maioria está prevista na CLT, conforme se vê a seguir:

O ato de dispensa com justa causa de empregado estável, por falta grave, está sujeito a inquérito judicial próprio, conforme art. 853; O pedido de demissão do empregado estável só será válido quanto feito com a assistência do respectivo sindicato e, se este não existir, perante a autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da justiça do Trabalho, conforme art. 500; Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, o tribunal do trabalho poderá converter a reintegração em indenização devida em dobro ao empregado, conforme art. 496; A conversão da reintegração em indenização, prevista

acima independe de pedido das partes, tampouco estas têm direito a exigí-la, pois consubstancia uma faculdade conferida pela lei ao julgador.

Distingue-se a estabilidade da vitaliciedade. Esta aplica-se aos funcionários públicos, que necessitam de garantias para permanecer no cargo, tendo natureza excepcional. É o que ocorre com os magistrados, com os membros do Ministério público e etc. somente poderá haver a dispensa em caso de sentença transitada em julgado

o. A estabilidade contida na CLT diz respeito à relação contratual estabelecida entre empregado e empregador. A vitaliciedade é prevista na Constituição, enquanto a estabilidade é disciplinada na CLT.

No que se refere a classificações que recebem a estabilidade, nossa doutrina construiu o seguinte entendimento de acordo com Ricardo Resende (2011, p.724), *in verbis*:

Definitiva ou provisória: É definitiva a garantia que não tem prazo determinado (estável decenal, servidores públicos, os que adquiriram via contratos individuais e os empregados que obtiveram através de convenção, acordo coletivo, laudo arbitral ou sentença normativa). Provisória por sua vez, é aquela garantia de emprego que só vale pelo prazo estipulado em lei (dirigente sindical, cipeiro, gestante, acidentado, empregado que está no serviço militar, dentre outros).

Absoluta ou relativa: Tem estabilidade absoluta o empregado que só pode ser demitido por justa causa (dirigente sindical). O detentor de estabilidade relativa, só não pode ser dispensado arbitrariamente, mas pode pôr um dos motivos do art. 165 da CLT, ou ainda no caso de aprendiz, nas hipóteses do art. 433 da CLT.

Pessoal ou Altruista: A estabilidade pessoal é aquela adquirida em circunstância pessoal do trabalhador (acidentado, gestante e etc.). A estabilidade altruísta, por sua vez, visa à representação de terceiros (cipeiro, dirigente sindical e etc.).

Estas classificações construídas pela doutrina auxiliam o julgador, a estabelecer qual será o efetivo direito do empregado, sendo que este poderá ter o direito à estabilidade, com efeito, a garantia permanente do emprego, ou se terá garantia de emprego, que terá efeito provisório, e dificultará o empregado de ser despedido pelo empregador. Estabelecerá também se esta estabilidade será geral, ou seja, para todos os empregados, ou será especial, quando concedida em razão da condição especial em que se encontra o empregado.

São apresentadas, a seguir, as estabilidades provisórias existentes atualmente em nossa legislação.

Estabilidade Sindical: A Constituição Federal veda a dispensa do empregado sindicalizado a partir do momento do registro da sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, até um ano após o final do seu mandato, caso eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da lei. Esse trabalhador também não pode ser impedido do exercício de suas funções nem transferido para lugar que dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições.

Neste sentido, a estabilidade sindical visa proteger o empregado que representa sua categoria de possíveis represálias por parte do empregador, garantindo assim certa imunidade pelo cargo que ocupa ou vai ocupa-lo.

Representante dos trabalhadores da CIPA: O artigo 10, II, a, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa 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 de seu mandato. Neste sentido somente são estáveis os membros eleitos da CIPA, ou seja, os representantes dos empregados. Os representantes do empregador, inclusive o presidente da CIPA, que é nomeado pelo próprio empregador, por não serem eleitos pelos empregados, não adquirem essa estabilidade.

Essa estabilidade também assegura à atuação livre do representante, que muitas vezes contraria interesses do empregador, por isso a necessidade desta estabilidade para estes.

Vejamos a lição acerca do tema de Barros (2010, p. 990), *in verbis*:

Esses empregados têm o dever de zelar por condições de trabalho seguras, compete-lhes relatar área de risco, solicitar ao empregador medidas necessárias para reduzi-lo ou eliminá-lo, com o objetivo de prevenir a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais. Por essa razão, estão eles quase sempre em confronto com a vontade patronal, achando-se constantemente suscetíveis a represálias ou, aos menos, a intimidação no cumprimento desse mister. O fundamento dessa garantia de emprego reside, na necessidade de conferir ao cipeiro autonomia no exercício do mandato.

Empregado acidentado: Nos termos do art. 118 da Lei 8.213 de 1991, o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente.

O empregado que sofre acidente do trabalho ou é acometido por doença profissional encontra-se em difícil situação, pois, até o seu completo restabelecimento dificilmente

encontrará novo trabalho. Assim nossa legislação garante a este empregado estabilidade provisória até um ano após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Vejamos o que expõe Marcelo Alexandrino (2010, p. 348), *in verbis*:

Membros do Conselho curador do FGTS: Os representantes dos trabalhadores do conselho curador do FGTS, efetivos e suplentes, têm estabilidade no emprego desde a nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente ser dispensados por motivo de falta grave, devidamente apurado por meio de processo sindical. Conforme dispõe a Lei 8.036 de 1990.

Conforme verificado acima, a relação entre garantia de emprego e estabilidade é muito grande em nosso ordenamento jurídico, ficando assim, o empregado detentor de tal direito muito bem resguardado pela legislação vigente em nosso país.

4.1 ESTABILIDADE DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO

Certos acontecimentos, em meio à relação de emprego, ou seja, durante o contrato de trabalho, expõem o empregado ao conflito com o seu empregador, dada a necessidade de defender interesses titularizados pela coletividade dos empregados. Assim ocorre, por exemplo, quando o empregado sofre algum acidente de trabalho. Diante dessa premissa, nossa doutrina e legislação, reconhece a estabilidade provisória, que nada mais é do que a garantia de emprego durante um lapso temporal estabelecido em lei. Nesse sentido o entendimento majoritário, sobre a garantia de emprego ao acidentado fixada legalmente, é louvada por Barros (2010, p. 949-950):

“Agiu com acerto o legislador, pois a realidade demonstra a frequência de despedida de trabalhadores egressos de afastamentos motivados por acidentes e a dificuldade que encontram na obtenção de novo emprego, mormente quando o infortúnio deixa seqüelas. A garantia visa remediar esse mal, proporcionando ao trabalhador segurança em uma fase em que poderá apresentar certa fragilidade, com redução do ritmo normal de trabalho.”

Conforme exposto, o empregado acometido por acidente de trabalho, goza de 12 meses de estabilidade após a cessação do auxílio-acidentário, não podendo desta forma ser ‘mandado’ embora, sem justo motivo. Vejamos o que prevê a Súmula 378 do TST.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da

SBDI-1 - inserida em 01.10.1997) II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001) III – III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Em respeito ao princípio da norma mais favorável é que deve ser entendida a expressão “mínimo de 12 meses” prevista no art. 118. Nada impede que outra norma venha a majorar esse prazo de estabilidade. Se nenhuma outra normativa estender o prazo de garantia de emprego, prevalece a regra geral dos 12 meses.

Resta evidenciado de acordo com a súmula exposta acima, que, o trabalhador que tiver sido afastado por período superior a 15 dias, e a percepção de auxílio doença acidentário fará jus a estabilidade provisória prevista em lei.

5 DISCUSSÃO SOBRE A ESTABILIDADE E AUXÍLIO DOENÇA DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO NO CURSO DA VIGÊNCIA DO LAY-OFF E SUAS CONSEQUENCIAS AO TRABALHADOR

5.1 AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO

Compreende-se por auxílio-doença acidentário o período de afastamento por doença ou acidente de trabalho do trabalhador, tendo como causa acidente de trabalho durante o contrato de emprego vigente entre as partes. Durante a percepção do referido auxílio, devem ser mantidos os depósitos de FGTS, e ainda, após a cessação do período afastado, assim que retornar, o trabalhador fará jus a estabilidade provisória no emprego.

5.2 AUXÍLIO-DOENÇA E RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Ao contrário do auxílio-doença acidentário, o recebimento do auxílio-doença não enseja em estabilidade provisória no emprego ao trabalhador, ficando a mercê do empregador manter ou não o funcionário no emprego.

Existem cinco formas de rescisões do contrato de trabalho, dentre elas se destacam; dispensa sem justa causa, dispensa por justa causa ou causada pelo empregado, pedido de demissão, rescisão Indireta (término do contrato de trabalho por ato culposo do empregador e rescisão por culpa recíproca.

De todas as formas de rescisão do contrato de trabalho haverá uma das partes em desvantagem, portanto para que se haja uma igualdade na dispensa tem de ser respeitado os parâmetros legais de demissão.

5.3 AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO NO CURSO DO LAY-OFF

Como visto no presente trabalho, o auxílio-doença acidentário é concedido aos empregados que durante o contrato de trabalho sejam acometidos por acidentes ou enfermidades decorrentes do trabalho.

Sendo aplicado o instituto do lay-off na empresa, os contratos dos funcionários que aderirem a tal modalidade se encontram suspensos, sendo percebidos por este bolsa do fundo de amparo ao trabalhador ou ajuda mensal paga pela empresa em que ele trabalha. Em caso de acidente de trabalho no curso da aplicação de lay-off, a empresa deverá proceder como nos demais casos em que se ocorre algum acidente de trabalho. Nos primeiros 15 dias deverá proceder ao pagamento de tal auxílio ao funcionário e após esse lapso temporal comunicar ao INSS para que remunere o empregado enfermo.

5.4 ESTABILIDADE PRÓVISORIA DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO NO CURSO DO LAY-OFF

De acordo com a consolidação de leis do trabalho, os empregados acometidos por doenças ou acidentes de trabalho fazem jus a estabilidade prevista em lei. Diante destes fatos, não há que se falar em perda deste direito em virtude de suspensão contratual por regime de lay-off, tendo o empregado os seus direitos trabalhistas assegurados pelo vínculo empregatício que se mantém com o empregador.

O acidente de trabalho pode ocorrer fora do local de trabalho, durante a lay-off sabemos que o empregado realiza cursos de capacitação para que volte ao trabalho mais capacitado e desenvolva de forma mais competente suas funções de cargo da empresa.

Vejamos a disposição do art.21 da Lei 8.213/91:

1 - 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;

2 - O acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência 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;

3 - A doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

4 - 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.

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.

Como se verifica acima, conclui-se que está expressamente reconhecido a situação em que se encontra os trabalhadores em regime de lay-off, portanto, a simples alegação do empregador de que o funcionário se encontrava com o contrato suspenso para se recusar a conceder tal estabilidade não merece prosperar, tendo em vista, que mesmo com o contrato suspenso, o vínculo empregatício entre eles encontrava-se mantido.

5.5 O CASO DA SAMARCO E A ESTABILIDADE PROVENIENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO EM CURSO DE LAY-OFF

Fato notório em nosso país, é o acidente natural ocorrido com a empresa Samarco Mineração S.A no ano de 2015, no município de Mariana, Estado de Minas Gerais.

Após o acidente, firmaram acordo a empresa e o sindicato patronal dos trabalhadores, ao qual estipulou à aplicação do instituto do lay-off, resultando na suspensão do contrato de trabalho de cerca de 800 funcionários. O acordo previu a manutenção dos empregos de 1800 funcionários não abrangidos pelo programa de demissão

voluntária, bem como, a postergação de 90 desligamentos que estavam previstos para ocorrer no ano de 2017.

Os funcionários que aderiram ao lay-off se encontram com o contrato de trabalho suspenso, fazendo jus ao mesmo direito de estabilidade dos demais trabalhadores amparados pela consolidação de leis trabalhistas. Desta forma, estes trabalhadores possuem o mesmo direito dos demais, não sendo de maneira nenhuma sido prejudicados por força do acidente ocorrido na barragem de Mariana.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O questionário com perguntas abertas na introdução conseguiu destacar a situação que ocorre com empregados em regime de lay-off, que sofrem acidente de trabalho no curso da suspensão contratual.

Para mais, também foi evidenciado que os trabalhadores em questão poderiam vir a sofrer pela falta do auxílio-doença acidentário e a estabilidade decorrente do mesmo. Há grande problemática do tema se dava, a partir, da alegação dos empregadores em que tal auxílio não era devido ao empregado em regime de lay-off, com o fundamento de que o contrato de trabalho se encontrava suspenso, não fazendo jus, desta forma, o empregado acidentado da estabilidade prevista em lei em razão de acidente de trabalho.

Assim, nesta presente monografia, vimos os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais acerca da problemática narrada, tendo concluído que, a alegação de que o salário do empregado está sendo pago pelo FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), o que desvincularia a responsabilidade da empresa, não é verdade. A estabilidade é um direito previsto e reconhecido em nossa legislação vigente. Neste trabalho, restou, demonstrado de forma exemplificativa e direta, que o direito a estabilidade não sofre alteração em decorrência de regime de lay-off aplicado aos trabalhadores.

Portanto, sendo a estabilidade o direito de não ser despedido, senão em razão de falta grave, a estabilidade oriunda de acidente de trabalho é absoluta, na qual o empregado não pode ser demitido de seu serviço, nem tampouco, ser indenizado pela não reintegração ao emprego.

Diante dos fatos expostos, conclui-se, com o presente trabalho que à problemática da estabilidade provisória em razão de acidente de trabalho, restou esclarecida e a doutrina é pacífica em afirmar que é devida aos trabalhadores que são atingidos por enfermidades no curso da aplicação do instituto da lay-off, em virtude do vínculo empregatício que se permanece intacto entre as partes durante a suspensão contratual.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 3.ed.rev. São Paulo: Método, 2010.

ALFREDO, João. **O direito ao FGTS nos contratos suspensos**. Disponível em: <<http://fenacon.org.br/noticias/o-direito-ao-fgts-nos-contratos-suspensos-888/>>. Acesso em 10 de out. de 2017.

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. -5.ed.. - rev, at e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 6.ed.rev. São Paulo: LTr, 2010.

BALDUCHI, Marcio. **Comissão vota projeto que permite suspender contrato de trabalho em caso de crise econômica**.

Disponível em:

<<https://marciobalduchi.jusbrasil.com.br/noticias/192505613/comissao-vota-projeto-que-permite-suspender-contrato-de-trabalho-em-caso-de-crise-economica>>.

Acesso em 04 dez. de 2017.

CARRIOM, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**/Valentim Carrion.- 35. ed. atual.por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva,2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. Ed 16. São Paulo: LTr,2017.

DIAS, Adriano. **Da suspensão do contrato de trabalho o chamado layoff**.

Disponível em:

<http://www.adrianodiasadvocacia.adv.br/documents/empreitada_adriano.pdf>.

Acesso em 16 set. de 2017.

FERNANDES, Guilherme. **Estabilidade no direito do trabalho**.

Disponível

em:<<https://guilhermefernandes1993.jusbrasil.com.br/artigos/314943511/estabilidade-no-direito-do-trabalho>>.

Acesso em 12 de nov. de 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. -11ª.ed. . - rev, at e ampl. São Paulo: Forense, 2017.

GONÇALVES, Marcos Fernandes. **Efeitos do Auxílio-Doença no contrato de trabalho**.

Disponível em: <<http://www.direitoevirtual.com.br/2015/07/efeitos-do-auxilio-doenca-no-contrato.html>>.

Acesso em 10 de out. de 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. -12ª.ed.. - São Paulo: Atlas, 2008.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**/Marcelo Moura. -2.ed.. - São Paulo: Saraiva,2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. -23ª.ed.. - São Paulo: Saraiva, 2008.

NEVES, João Alves de Almeida. **Breves Comentários à Lei 12.812/2013, que incluiu o art.391-A à CLT: Estabilidade gestante no curso do aviso prévio.**

Disponível em:

<<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/2712/1964>>

Acesso em 27 de out. de 2017.

OLIVEIRA, André Araújo de. **A estabilidade no emprego e o empregado em função de confiança.**

Disponível em:

<<https://www.metodista.br/revistas/revistasmetodista/index.php/RFD/article/viewFile/7438/5647>>.

Acesso em 02 de nov. de 2017.

SAMPAIO & MEIRA, Assessoria Jurídica. **Da Interrupção e suspensão do contrato de trabalho.**

Disponível em:<<https://juridicocerto.com/p/nataliasampaio/artigos/da-interruptao-e-suspensao-do-contrato-de-trabalho-aspectos-gerais-1028>>.

Acesso em 18 set. de 2017.

SANTOS, Laura. **Vidas em layoff: três meses depois, o que mudou para os trabalhadores afetados pela crise no RS.**

Disponível em:<<https://gauchazh.clicrbs.com.br/geral/noticia/2016/04/vidas-em-layoff-tres-meses-depois-o-que-mudou-para-os-trabalhadores-afetados-pela-crise-no-rs-5715139.html>>

Acesso em 10 de nov. de 2017.

SCHENAIDER, Ana Paula. **Evolução histórica do direito do trabalho**, 2012

Disponível em:<https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=7613>.

Acesso em 22 out. de 2017.

PEREIRA, Luiz Fernando. **Suspensão e Interrupção do contrato de trabalho.**

Disponível em:

<<https://drluizfernandopereira.jusbrasil.com.br/artigos/111932195/suspensao-e-interruptao-do-contrato-de-trabalho>>.

Acesso em 04 dez. de 2017.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. -1.ed.. - São Paulo: Forense,2011.

RODRIGUES, Junior, Antonio Carlos. **Do acidente de trabalho e sua repercussão no contrato de trabalho.**

Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8914/Do-acidente-de-trabalho-e-sua-repercussao-no-contrato-de-trabalho>>.

Acesso em 16 set. de 2017.