



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 3.987, DE 2012 **(Da Sra. Andreia Zito)**

Acrescentar o art. 476-B ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir estabilidade ao empregado na cessação do seguro-doença ou auxílio enfermidade e dá outras providências.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-3797/2012.

APRECIÇÃO:

Proposição sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, fica acrescido do seguinte Art. 476-B:

Art. 476-B. Após a cessação do seguro-doença ou auxílio enfermidade, quando do retorno ao trabalho, o empregador deverá garantir ao empregado o mesmo período que esteve afastado nestas situações, a título de estabilidade empregatícia.

Parágrafo único. Estende-se este direito à estabilidade preconizada, neste artigo, às situações previstas na Seção V deste diploma legal, que versa sobre a Proteção à Maternidade.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A licença motivada por tratamento de saúde acontece alheia à vontade do trabalhador, não se entendendo como um ato justo, que este empregado venha a ser surpreendido com a demissão, logo após o período em que esteve afastado.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 476, já preconiza que, em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado passa a ser considerado, como em licença não remunerada estivesse, durante todo o prazo desse benefício.

Ocorre que, muitas das vezes a situação do empregado na condição de seguro-doença ou auxílio-enfermidade ultrapassa período superior a doze ou até 24 meses, sem que aconteça a avaliação decisória para fins de aposentadoria, culminando com o diagnóstico da perícia médica pela conclusão de declarar esse empregado apto para o retorno às suas atividades laborais, sendo desse modo encaminhado para retorno à empresa na qual se encontrava naquela situação de licença não remunerada. Neste momento, na maioria dos casos, acontece o pior para esse empregado:- o aviso prévio por parte do empregador.

A presente proposição visa conceder ao funcionário estabilidade temporária pelo mesmo período em que o mesmo esteve afastado para o seu tratamento de saúde.

São esses os motivos pelos quais conto com o apoio dos nobres Pares para que esta iniciativa prospere com a celeridade que o caso requer.

Sala das Sessões, em 30 de maio de 2012.

Deputada ANDREIA ZITO
PSDB/RJ

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

.....
**TÍTULO IV
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**
.....

.....
**CAPÍTULO IV
DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO**
.....

Art. 476. Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no *caput* deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º 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.

§ 4º 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.

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

§ 7º O prazo limite fixado no *caput* poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. ([Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001](#))

.....
.....

FIM DO DOCUMENTO