

Acidente de trabalho não dá estabilidade em contrato por prazo determinado.

(Fonte: TST - Notícias)

Não há estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho ocorrido durante contrato por prazo determinado. Nesse sentido, a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou improcedente o pedido de nulidade de rescisão, feito por uma trabalhadora que sofreu acidente no emprego durante o período de experiência e foi demitida, ao retornar ao serviço, depois do benefício do auxílio-doença acidentário. O assunto chegou ao TST com o recurso de revista da empregadora, Karsten S.A., que havia sido condenada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) a pagar à trabalhadora uma indenização correspondente ao ano de garantia.

Na Segunda Turma do TST, o entendimento do caso foi diverso, e o acórdão regional foi, então, reformado. Segundo o relator do recurso, ministro Renato de Lacerda Paiva, "o contrato por prazo determinado tem como característica ser resolvido com o término do prazo previamente fixado entre as partes, sendo incompatível com o instituto da estabilidade provisória, que somente tem sentido para impedir o despedimento naqueles contratos por prazo indeterminado". O ministro esclarece que, apesar de a trabalhadora encontrar-se em gozo de benefício previdenciário em decorrência do acidente de trabalho, essa situação "não transforma o contrato a termo em contrato por prazo indeterminado, não se havendo de falar em estabilidade provisória da empregada".

O processo

A trabalhadora foi admitida como operadora de máquina em 2/01/2006 por contrato de experiência de 45 dias. Em 31 de janeiro, machucou o punho esquerdo durante o serviço, provocando seu afastamento do trabalho e sendo-lhe concedido, a partir de 15 de fevereiro, o auxílio-doença acidentário, cujo pagamento ocorreu até 10 de abril, quando ela retornou à atividade. Em 17 de abril, foi despedida, quando se encontrava grávida de um mês. Ela ajuizou a reclamação trabalhista pedindo a reintegração ou indenização pelo período de estabilidade, seja decorrente do acidente de trabalho e/ou pela gravidez. Seu apelo foi negado pela Vara do Trabalho, quando, então, interpôs recurso ordinário ao TRT da 12ª Região.

No Regional, a trabalhadora conseguiu o reconhecimento da estabilidade advinda de acidente do trabalho com afastamento superior a 15 dias, e, por ser inviável a reintegração por decurso de prazo do período estabilidade, o TRT condenou a empresa a lhe pagar uma indenização pelos salários devidos entre 18/04/2006 e 4/05/2007 - correspondente ao ano de garantia acrescido dos 16 dias que faltavam para o término do contrato de experiência -, inclusive para efeitos de pagamento de gratificação natalina, férias acrescidas de um terço e FGTS acrescido da indenização compensatória de 40%.

Ao condenar a empresa, o Tribunal Regional adotou o entendimento de que, "ao contrário da gestante, do cipeiro e do sindicalista, o empregado acidentado durante o contrato de experiência deve ter a estabilidade reconhecida, seja porque a ocorrência do sinistro demonstra que o empregador descuidou das normas de segurança e saúde", seja, como ressalta o TRT/SC, porque o trabalhador, que acaba de ingressar na atividade, "será jogado no mercado com condições de saúde piores das que detinha no momento anterior ao contrato".

A Karsten questionou o acórdão do TRT, alegando haver violação do artigo 118 da Lei 8.213/91 e divergência jurisprudencial para reformar a decisão. A Segunda Turma do TST, com base em precedentes da Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), conheceu do recurso da empresa por divergência de julgados, e restabeleceu a sentença, que julgou improcedente o pedido de nulidade da dispensa e todos os outros pedidos dele decorrentes, inclusive de diferenças de verbas rescisórias. (RR - 281400-31.2006.5.12.0051)

Processo: RR-281400-31.2006.5.12.0051

Fonte: TST - Lourdes Tavares.

Origem: Notícias

Data: 24/09/2010