

TST - ACIDENTE DE TRABALHO NÃO GERA ESTABILIDADE EM CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

Fonte: TST - 02/04/2007

O contrato de trabalho por prazo determinado pressupõe que o empregador possa rescindi-lo ao seu final. Nesse sentido decidiu a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em recurso movido contra a Companhia Vale – Cooperativa Agroindustrial. A relatora do recurso no TST, ministra Maria Cristina Peduzzi, esclareceu que se trata de modalidade contratual em que as partes já conhecem a data do término do contrato. No caso, o empregado pretendia a reforma da decisão, pois considerou que o acidente de trabalho durante o período garantiria sua estabilidade provisória no emprego.

A Lei nº 8.213/91, em seu artigo 118, garante por 12 meses o emprego ao segurado que sofreu acidente de trabalho. Porém, segundo a relatora, “a lei não é compatível com a prestação de serviços mediante a contratação por prazo determinado”, salvo disposição contratual em sentido contrário.

O empregado foi contratado como auxiliar de produção na recepção do abatedouro de aves e coelhos e, poucos dias depois, sofreu um acidente no setor de pendura-viva, resultando em contusões na cabeça e nas costas. Contou que foi demitido sem justa causa, três meses depois de ser admitido, enquanto, segundo ele, ainda recebia o auxílio-acidente de trabalho fornecido pelo INSS.

Na Vara do Trabalho, o empregado requereu a sua reintegração ao emprego, a nulidade da rescisão ou a indenização relativa ao período estabilitário. A sentença acatou parte do pedido e condenou a empresa a pagar salários, décimo terceiro, FGTS e multa, desde a despedida do trabalhador. Porém, não determinou a sua reintegração ao trabalho, optando pela indenização.

A defesa da empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná), insistindo em que o trabalhador não provou seus argumentos e que estava apto a trabalhar dois meses após o acidente, tendo recebido todas as verbas do período. A Companhia Vale argumentou que chegou a prorrogar o contrato de experiência uma vez mas, sem interesse em manter o empregado em seu quadro funcional, o dispensou.

A decisão regional ressaltou que o contrato por prazo determinado permite uma avaliação do empregado, podendo resultar na sua extinção, caso o empregador assim decida. Se durante o tempo de experiência não ocorrer manifestação do empregador, o contrato gerará os efeitos como se fosse por tempo indeterminado.

No TST, o entendimento foi mantido. A ministra Maria Cristina Peduzzi destacou na decisão que o contrato por prazo determinado, disciplinado pelo artigo 443 da CLT, não gera a estabilidade provisória concedida ao empregado acidentado, valendo somente para os contratos por prazo indeterminado. “A ocorrência de um acidente de trabalho, nessa hipótese, só tem o condão de prorrogar o final do contrato à data da extinção do auxílio-doença ou, caso o retorno ao trabalho seja anterior, garantir a estabilidade no emprego até o termo do ajuste. A natureza do contrato de trabalho por prazo determinado (modalidade contratual na qual se insere o contrato de experiência) pressupõe o direito de o empregador rescindi-lo quando atingido o seu termo. Trata-se, pois, de modalidade contratual em que as partes já conhecem, de antemão, a data do término do ajuste”, concluiu.