
Funcionárias reabilitadas devem ser reintegradas

Vagas para trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência habilitados devem ser preenchidas com pessoa em situação semelhante. A regra, estipulada pela Lei 8.213/91, que dispõe sobre os planos e benefícios da Previdência Social, vale para empresas com 100 ou mais empregados. O entendimento é do Tribunal Superior do Trabalho, que manteve as condenações da Chocolates Garoto S/A e do Sebrae (ES) no sentido de reintegrar trabalhadores reabilitados demitidos sem o cumprimento do dispositivo legal.

O ministro Barros Levenhagen, destacou, no caso da empresa Garoto, que a Lei 8.213/91 de fato cria interdições ao poder do empregador de demitir na medida em que, antes de concretizada a dispensa, obriga a contratação de outro empregado reabilitado ou portador de deficiência para ocupar aquele cargo. Desta forma, embora a finalidade da exigência seja manter as cotas, a interdição à demissão sem nova contratação traz consigo a concessão de garantia de emprego.

A ação foi apresentada por trabalhadora que, de acordo com a inicial, foi admitida em perfeitas condições de saúde em setembro de 1990 e, em maio de 1993, já apresentava sintomas de Lesão por Esforço Repetitivo (LER). Em 2000, sofreu acidente de trabalho que resultou em contusões no joelho e no braço. As dores intensas exigiram procedimento cirúrgico. Ao retornar da cirurgia, a empregada foi dispensada.

A funcionária alegou que, por ser portadora da LER e ter sido reabilitada pelo INSS, não poderia ter sido dispensada. Ela pediu a reintegração em função compatível com sua capacidade física e as verbas trabalhistas de direito. Seu pedido foi atendido pela 5ª Vara do Trabalho de Vitória. A reintegração foi mantida pelo TRT-ES, no julgamento de Recurso Ordinário.

No TST, a empresa argumentou que a trabalhadora, ao ser demitida, encontrava-se apta a exercer as funções nas quais fora habilitada, não cabendo, portanto, a nulidade da demissão por incapacidade para o trabalho. Alegou, também, que a lei apenas ordena a obrigatoriedade de admissão de outro empregado nas mesmas condições físicas daquele que foi dispensado, sem garantir estabilidade.

O caso do Sebrae é semelhante. A Justiça do Trabalho determinou a reintegração, pois a empresa não comprovou ter contratado outro trabalhador reabilitado para o seu posto, sendo portanto nula a dispensa. O relator do recurso na 6ª Turma do TST, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, adotou fundamentos semelhantes aos da decisão da 4ª Turma e lembrou que a inobservância na manutenção das cotas gera o direito do empregado demitido à reintegração.

“Tal disposição legal visa resguardar os direitos consagrados inclusive constitucionalmente (artigo 7º, inciso XXXI) de um grupo de trabalhadores que demandam assistência especial”, concluiu.

RR-1078/2000-005-17-00.9 e RR-277/2004-002-17-00.4

Date Created

17/09/2008