



Indígenas conseguem vínculo empregatício por trabalho em canavial

Durante sete anos, um grupo de trabalhadores indígenas contratados para atividades braçais freqüentou uma lavoura de cana-de-açúcar por períodos de 60 dias, com curtos intervalos entre si. Nesta terça-feira (21/9), eles obtiveram o reconhecimento do vínculo de emprego com a Usina Santa Olinda S. A. Açúcar e Álcool na Seção II Especializada em Dissídios Individuais, do Tribunal Superior do Trabalho.

Após a condenação, a indústria ajuizou uma ação rescisória no Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS). Mais uma vez, o entendimento foi confirmado. Um apelo, por meio de Recurso Ordinário em ação rescisória, foi então apresentado ao TST. Apesar das alegações da indústria de que a contratação consistia em uma locação de serviços por prazo determinado, a Justiça do Trabalho entendeu que houve unicidade contratual e relação de emprego, com subordinação e habitualidade.

O ministro Emmanoel Pereira, relator do recurso, lembrou que a Lei 6.001/73, também conhecida como Estatuto do Índio, procura preservar a cultura dos indígenas. O artigo 14, por exemplo, determina que “não haverá discriminação entre trabalhadores indígenas e os demais trabalhadores, aplicando-lhes todos os direitos e garantias das leis trabalhistas e de previdência social”. Por isso, a partir do momento em que são identificados os elementos típicos do vínculo de emprego, são devidos ao trabalhador indígena “todos os direitos e garantias previstos para o trabalhador comum, coibindo-se as fraudes que maculam relações de trabalho”.

A empresa, por outro lado, declarou que o contrato foi firmado conforme as normas de proteção estabelecidas pelo estatuto. Ela também citou o Pacto Comunitário dos Direitos Sociais nas Relações de Trabalho Indígena, de 1999. O documento, alegou a ré, deixaria explícito que esse tipo de contratação não caracterizava a continuidade de vínculo de emprego.

No exame do Recurso Ordinário, Emmanoel Pereira verificou que não se trata de contrato por prazo determinado. O artigo 452 da Consolidação das Leis do Trabalho determina que “o contrato assume as vestes de indeterminado” quando não é observado o tempo mínimo de seis meses entre um e outro. Tampouco se aplicaria a tese do contrato de equipe, já que a modalidade só é possível quando a atividade, por suas peculiaridades, é realizada por um grupo determinado de trabalhadores. *Com informações da Assessoria de Comunicação do TST.*

[ROAR – 4900-62.2005.5.24.0000](#)

Date Created

21/09/2010