



## Acidente não dá estabilidade em contrato por prazo determinado

Não há estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho ocorrido durante contrato por prazo determinado. Com esse entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou improcedente o pedido de nulidade de rescisão, feito por uma trabalhadora que sofreu acidente durante o período de experiência e foi demitida, ao retornar ao serviço, depois do benefício do auxílio-doença acidentário. O TST reformou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

A trabalhadora foi admitida como operadora de máquina em janeiro de 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 entrou com reclamação trabalhista pedindo a reintegração ou indenização pelo período de estabilidade, seja decorrente do acidente de trabalho e/ou pela gravidez. Seu pedido foi negado pela Vara do Trabalho. Ela apresentou recurso ordinário ao TRT-12.

No Regional, a trabalhadora conseguiu o reconhecimento da estabilidade devido ao acidente de trabalho com afastamento superior a 15 dias, e, por ser inviável a reintegração por decurso de prazo do período estabilitário, o TRT condenou a empresa a lhe pagar uma indenização pelos salários devidos entre 18/4/2006 e 4/5/2007 – 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 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-12, 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.

Na 2ª Turma do TST, o acórdão regional foi 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 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. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

**RR – 281400-31.2006.5.12.0051**

**Date Created**

26/09/2010