

TRT-12 edita súmula sobre garantia de emprego a deficientes

A dispensa sem justa causa de um empregado com deficiência ou reabilitado pela Previdência Social só pode ocorrer com a prévia contratação de outro trabalhador nas mesmas condições, em respeito à norma que obriga as empresas a contratarem um percentual mínimo de trabalhadores com deficiência ou reabilitados.

Essa é uma das três novas súmulas aprovadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, de Santa Catarina, publicadas no fim de maio. As outras duas tratam da apuração dos valores do FGTS e aviso-prévio indenizado.

A Súmula 131 dá fim à divergência sobre os limites do empregador de poder dispensar, sem motivo, um trabalhador com deficiência ou reabilitado pela Previdência Social, ao conferir uma espécie de garantia indireta de emprego, o chamado direito potestativo do empregador. Isso porque caso a empresa não faça uma contratação nas mesmas condições da dispensada, deverá recontratar o trabalhador demitido.

O Ministério Público do Trabalho se manifestou contrariamente ao Incidente de Uniformização de Jurisprudência que deu origem à Súmula, suscitado pelo Tribunal Superior do Trabalho. O MPT entendeu que não havia dissenso entre as Câmaras do TRT-SC, apenas diferença de posicionamento dentro de uma delas.

Além disso, argumentou que o incidente foi instaurado após o início da vigência da reforma trabalhista, quando a Lei 13.467/2017 revogou os §§ 3º a 6º, do art. 896 da CLT, dispositivos que regulavam a uniformização de jurisprudência.

O desembargador Roberto Guglielmetto, relator do processo, não acolheu, no entanto, os argumentos do MPT. Para ele, há comprovada divergência entre as Câmaras do Regional quanto à interpretação da Lei 8.213/91. Quanto à nova CLT não contemplar a uniformização, o desembargador observou que o TST determinou a abertura do procedimento em outubro de 2017, anteriormente, portanto, ao início da vigência da Lei 13.467/2017.

A divergência ficava por conta do entendimento, de parte dos desembargadores, de que embora o § 1º, art. 93, da Lei n 8.213/1991, determine parâmetros mínimos de contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados, isso não confere estabilidade nem garantia no emprego, mesmo que o empregador tenha desrespeitado a lei.

No entanto, por maioria, os desembargadores do TRT-SC entenderam que caso a empresa não demonstre a contratação de outro trabalhador nas mesmas condições ou não comprove o cumprimento dos percentuais exigidos pela lei, é cabível o direito à reintegração do trabalhador antigo, conferindo a ele uma garantia indireta de emprego. O entendimento segue a jurisprudência dominante do TST.

Nos casos das duas outras súmulas, ficou estabelecido que diante de pedido ao FGTS, cabe ao empregador juntar aos autos os comprovantes pertinentes. Cumprida essa diligência, é do empregado o ônus de apontar diferenças, sob pena de improcedência do pedido. Já a Súmula 133 diz respeito ao aviso-prévio e determina que, por se tratar de parcela de natureza indenizatória, o aviso prévio indenizado não

sofre incidência previdenciária. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-12.*

Date Created
09/06/2018