

TRT-12 edita s^ªmula 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 12^ª 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 §§ 3^º a 6^º, 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 § 1^º, 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.*

Autores: Redação ConJur