

## **Tribunal Superior do Trabalho garante estabilidade a trabalhador acidentado em período de experiência**

O trabalhador que sofre acidente de trabalho no curso do período de experiência tem direito à estabilidade de 12 meses prevista no artigo 118 da Lei nº 8213/1991. Isso porque, nesse tipo de relação, existe a intenção das partes de transformar o contrato a termo em contrato por prazo indeterminado se, ao término da experiência, o trabalhador se mostrar apto para a função. Sendo assim, dispensá-lo logo após o retorno do afastamento para tratamento médico, porque vencido o prazo de experiência, é ato discriminatório, que deve ser coibido.

Decisão nesse sentido prevaleceu na Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar recurso de um ex-empregado da empresa Presstécnica Indústria e Comércio Ltda. O trabalhador foi admitido como “retificador ferramenteiro” em junho de 2002. No mês seguinte, ou seja, durante o período de experiência, sofreu acidente de trabalho quando uma das máquinas que operava prensou seu dedo, esmagando parte da falange.

Afastado pelo INSS até 27 de agosto de 2003, ele foi dispensado um dia após o regresso da licença, imotivadamente. Entendendo ter direito à estabilidade acidentária de 12 meses, ajuizou reclamação trabalhista pleiteando pagamento de indenização correspondente a esse período.

A 5ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo (SP) negou o pedido. Segundo o juiz, a estabilidade de 12 meses prevista no artigo 118 da lei 8213/1991 não se aplica ao contrato por prazo determinado. O empregado recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) que, pelo mesmo fundamento, deu provimento ao recurso apenas para autorizar o pagamento da multa do artigo 477 da CLT, por descumprimento do prazo para quitação das parcelas constantes no termo de rescisão do contrato de trabalho.

O empregado recorreu ao TST, e o recurso foi analisado inicialmente pela Primeira Turma, que concedeu os pedidos negados nas instâncias ordinárias. Na ocasião, o relator, ministro Vieira de Mello Filho, destacou que o contrato de experiência distingue-se das demais modalidades de contratação por prazo determinado “por trazer, ínsita, uma expectativa de continuidade da relação entre as partes, às quais aproveita, em igual medida, teoricamente, um resultado positivo da experiência”.

A empresa recorreu, então, com embargos à SDI-1. A relatora, ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, manteve o entendimento da Primeira Turma do TST. Segundo ela, no contrato de experiência - também conhecido como contrato de prova, a termo, de tirocínio ou a contento -, empregado e empregador, visualizando a possibilidade do desenvolvimento de relação de emprego duradoura, celebram contrato de curto prazo, destinado à avaliação subjetiva recíproca, a fim de viabilizar, ao seu término, a transformação em contrato de trabalho por tempo indeterminado. “Há, portanto, uma legítima expectativa de ambas as partes quanto à convalidação do contrato de prova em contrato por prazo indeterminado”, disse.

Para a ministra Rosa, a ocorrência de acidente de trabalho, no curso do contrato de experiência pode frustrar a natural transmutação do contrato. Ela explicou que, como o empregador é responsável pela proteção, segurança e integridade física e mental de seus empregados, o rompimento do contrato logo após o retorno do afastamento causado por acidente de trabalho “não se harmoniza com a boa-fé objetiva, tampouco com a função social da empresa”, ainda que o contrato tenha sido firmado a termo. “Ao contrário, a conduta do empregador, em tais circunstâncias, se mostra discriminatória, considerada a situação de debilidade física comumente verificada no período que sucede a alta previdenciária”, destacou.

Segundo a relatora, ao reconhecer o direito do empregado à indenização referente à estabilidade de 12 meses e consectários, a Primeira Turma privilegiou os princípios da proporcionalidade, da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da função social da empresa, do meio ambiente de trabalho seguro, da boa-fé objetiva e da não-discriminação. Ao negar provimento aos embargos da empresa, a ministra Rosa concluiu que a decisão da Turma foi proferida de acordo com a razoabilidade e em conformidade com a Constituição.