



Grávida contratada para trabalho temporário não tem estabilidade provisória

A estabilidade provisória garantida à empregada grávida não se coaduna com a finalidade da Lei 6.019/74, que regulamenta o trabalho temporário. Com esse entendimento a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou o pedido de uma trabalhadora temporária que buscava o reconhecimento da estabilidade provisória garantida à gestante.

Ela havia sido contratada como assistente administrativa pelo prazo de 90 dias, e teve seu contrato renovado por igual período, sendo dispensada ao final do contrato, quando estava grávida. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) julgou improcedente seu pedido de estabilidade. A mulher foi, então, ao TST, alegando que a corte paulista, contrariou a nova redação da Súmula 244, item III, do TST, e pedindo o pagamento integral dos salários e demais verbas desde a dispensa até cinco meses após o parto.

Para o relator do recurso no TST, ministro Hugo Carlos Scheuermann, o reconhecimento da garantia de emprego à empregada gestante não combina com a finalidade da Lei 6.019/74, que regulamenta o trabalho temporário, "que é a de atender situações excepcionalíssimas, para as quais não há expectativa de continuidade da relação", destinado ao atendimento de acréscimo extraordinário de serviços.

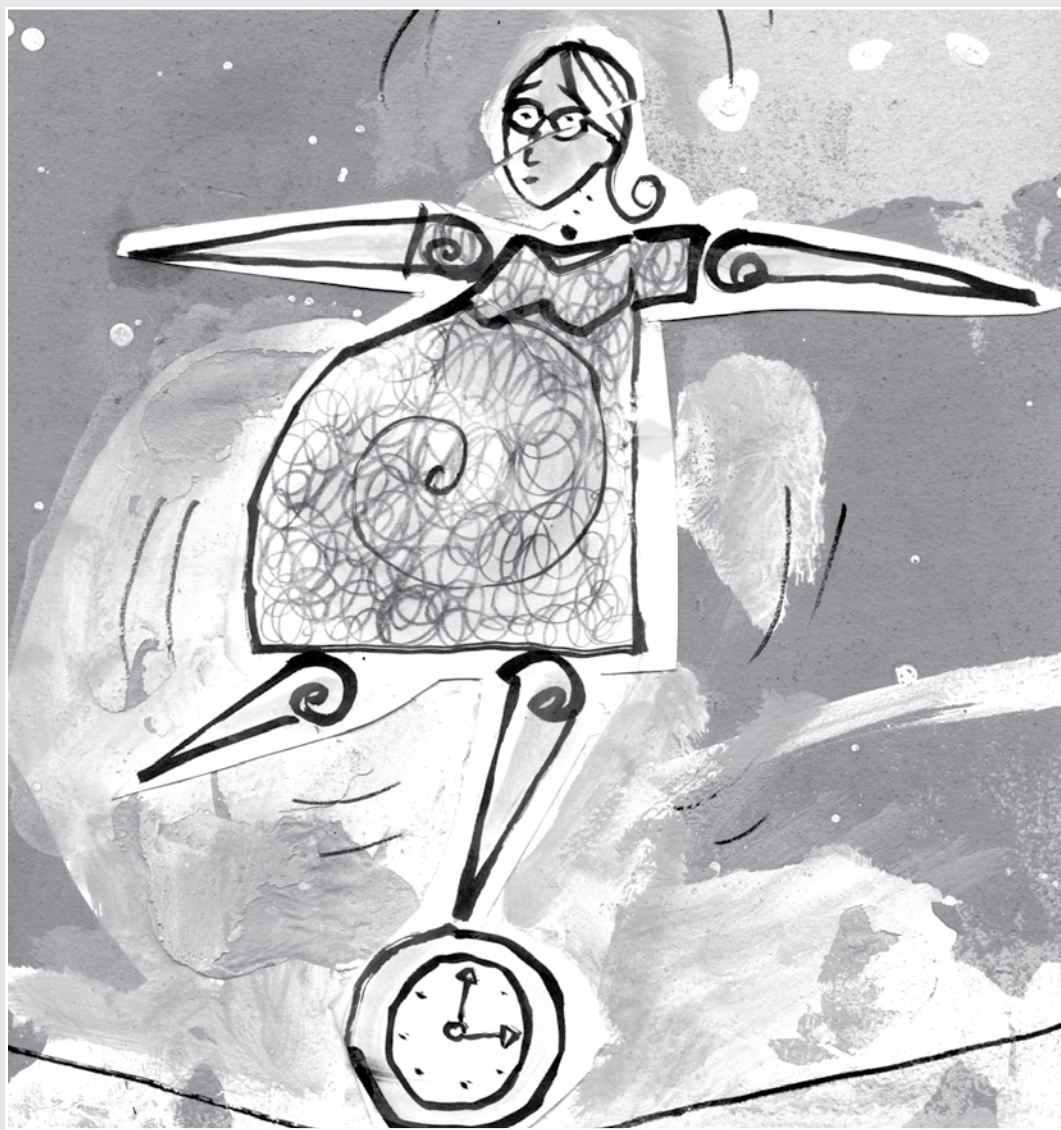
"Não se pode desvirtuar o objetivo da lei, principalmente quando ela própria exige que as condições dessa modalidade de contratação sejam muito bem esclarecidas ao trabalhador", afirmou o ministro. Scheuermann apontou ainda que a legislação previdenciária não deixa a trabalhadora gestante ou o nascituro em desamparo.

O relator explicou que a Súmula 244 faz referência genérica a contrato por tempo determinado, e que os precedentes que orientaram sua redação e as decisões do Supremo Tribunal Federal sobre a matéria não apreciaram as particularidades que envolvem o trabalho temporário em relação à garantia de emprego para a gestante. O tema, a seu ver, ainda comporta discussão no âmbito do TST, pelas características peculiares desse tipo de contratação.

Para o ministro, o trabalho temporário, apesar de garantir alguns direitos ao trabalhador, como remuneração equivalente à recebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, "é uma forma de relação precária", com prazo que não pode exceder três meses, salvo autorização pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Essa modalidade de contratação, no seu entender, difere do contrato por prazo determinado, regulado nos artigos 479 a 481 da CLT. "O trabalho temporário possui regramento próprio, inclusive quanto às consequências decorrentes da rescisão antecipada", esclarece.

O desembargador convocado Marcelo Lamego Pertence divergiu do relator, votando pelo provimento do recurso, garantindo o direito à estabilidade, mas ficou vencido.

Fonte: Conjur



Empresa é absolvida de multa por não preencher cota de pessoas com deficiência

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho não acolheu recurso da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (União) contra decisão que absolveu a Asa Branca Industrial, Comercial e Importadora Ltda., de Alagoas, de multa por não ter cumprido a cota para trabalhadores com deficiência ou reabilitados. A empresa conseguiu comprovar que fez o possível para cumprir o percentual de 2% a 5% previsto no artigo 93 da Lei 8.213/91, mas não surgiram interessados em ocupar as vagas.

Numa visita de fiscalização, um auditor do trabalho constatou que a empresa contava com 470 empregados, e que, por isso, era necessária a presença de pelo menos 15 empregados reabilitados ou com deficiência, e não havia nenhum. Diante da ilegalidade, foi lavrado auto de infração e aplicada multa.

A empresa recorreu à Justiça do Trabalho e afirmou que já havia feito diversas solicitações à agência do Sistema Nacional de Emprego em Alagoas (SINE-AL) para que enviasse currículos de trabalhadores naquelas condições. "Estamos nos esforçando, mas a maioria não tem interesse em ocupar a vaga que oferecemos, pois alguns estão recebendo benefícios e outros já estão trabalhando", justificou.

O juízo da 7ª Vara do Trabalho de Maceió reconheceu a boa-fé dos empregadores, mas manteve a multa. O Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (AL), em recurso ordinário, afastou a penalidade, por entender que a empresa conseguiu comprovar ter feito o que estava ao seu alcance para cumprir a legislação.

No recurso ao TST, a União alegou que a lei não faz qualquer ressalva, sendo obrigação de todo empregador promover as adequações necessárias ao preenchimento das vagas destinadas a deficientes, o que inclui o oferecimento de funções compatíveis com as limitações desses trabalhadores, não necessariamente voltadas à atividade-fim da empresa.

O relator do processo, ministro José Roberto Freire Pimenta, observou que, diante do quadro descrito pelo TRT, não há como penalizar a empresa pelo não preenchimento da cota. "A reserva dessas vagas não é para qualquer portador de deficiência, e sim para aqueles trabalhadores reabilitados ou os portadores de deficiência que possuam alguma habilidade para o trabalho, ou seja, cuja deficiência permita o exercício de uma atividade". E, no caso, a empresa empreendeu todos os esforços ao seu alcance necessários ao atendimento do comando legal. "Há muitos precedentes de casos nesse sentido e a decisão foi acertada", concluiu.

Fonte: TST