

## Empresa deve reintegrar empregado reabilitado demitido sem justa causa

A dispensa imotivada de trabalhador reabilitado está condicionada às regras do artigo 93 da Lei 8.213/1991, que determina a manutenção de, no mínimo, 2% de trabalhadores reabilitados ou deficientes habilitados por empresas com mais de 100 empregados, bem como a contratação de substituto de condição semelhante antes da demissão. Com esse fundamento a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da empresa Fibria Celulose S/A, que pretendia reformar decisão de instâncias inferiores que determinou a reintegração de trabalhador reabilitado demitido sem justa causa.

O relator do recurso na 5ª Turma, ministro Emmanoel Pereira, ressaltou que o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas) decidiu pela manutenção da sentença em atenção aos requisitos da Lei 8.213/1991. A decisão foi unânime. No julgamento do caso, em 11 de dezembro de 2012, os ministros da Turma lembraram que, para se chegar a conclusão diferente, seria necessário a reanálise dos fatos e provas, o que é vedado pela Súmula 126 do TST.

### Acidente

Após acidente de trabalho que o deixou inativo por três anos, o trabalhador retornou ao trabalho e foi reabilitado em outra função. Tempos depois, foi dispensado sem justa causa, o que o levou a ajuizar ação trabalhista com o intuito de ser reintegrado no cargo, tendo em vista a não observância pela empresa das regras contidas na Lei 8.213/1991.

A empresa contestou a pretensão do empregado, sustentando que nunca o considerou como integrante da cota de reabilitados, pois, desde seu retorno, trabalhou normalmente em suas atividades, não havendo como considerá-lo um readaptado ou portador de deficiência.

A primeira instância acatou o pedido do empregado e declarou nula a rescisão contratual, determinando a reintegração ao cargo. A decisão foi mantida pelo TRT-15. Os desembargadores concluíram que mesmo que o laudo pericial tenha atestado que, naquele momento, o trabalhador não apresentava incapacidade ou redução da capacidade de trabalho, ele continuava reabilitado pela Previdência Social. Portanto, fazia parte do grupo de reabilitados, cuja dispensa do emprego deve seguir as regras contidas na Lei 8.213/1991. "Não se trata propriamente de garantia de emprego, mas de resguardar direito de o empregado permanecer no emprego até o cumprimento das exigências legais", concluíram.

Inconformada, a empresa recorreu ao TST e reafirmou o fato de nunca ter enquadrado o empregado como cotista para preenchimento do percentual mínimo previsto na referida lei. Seus argumentos não foram acolhidos pelo tribunal. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

**Processo: RR – 92300-55.2009.5.15.0023**