Folha nº :_____
Data: __/__/__
Visto: _____

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DA 3ª REGIÃO
CNPJ nº. 32.784.418/0001-23

Comunicação Informativa

Ilmo. Sr. Presidente da União Brasileira das Associações dos Técnicos

Este CRT03 tomou conhecimento de uma **NOTA DE REPÚDIO** prolatada por V.S. ª a respeito do que chama de demissão da colaboradora ROSANGELA SANTOS.

Cumpre esclarecer que a referida colaboradora foi contratada no regime TEMPORÁRIO, ou seja, a mesma possuía amplo conhecimento que seu contrato teria uma validade, uma data de início e uma de término – não havendo **nenhuma deliberação pelo encerramento do contrato de trabalho** – TORNAMOS A INFORMAR QUE DESDE INICIO DAS ATIVIDADES, A DATA DE EXPIRAÇÃO DO CONTRATO JÁ ERA CONHECIDA.

Esta Diretoria tomou a decisão com base no Parecer Jurídico da Assessoria do CRT03, que fundamentou tudo em consonância com a Legislação Vigente.

É imprescindível, a priori, ratificar que o termino do vínculo empregatício, findado no dia 11/11/2021, não se deu por ato discriminatório, mas sim pela natureza jurídica do fim de seu contrato, uma vez que se tratava de um **Contrato de Trabalho por Tempo DETERMINADO**, ou seja, estando findado o prazo é facultado apenas ao contratante a renovação ou não do contrato de trabalho da contratada. Vejamos como se forma tal natureza jurídica.

A colaboradora NÃO está acometida de doença laboral ou acidente de trabalho que se justifique qualquer estabilidade.

O contrato de trabalho é um negócio jurídico, no qual o empregado tem que ser sempre uma pessoa física, natural, onde deve existir uma contraprestação em decorrência do serviço prestado por parte do empregado, sendo que a prestação de serviço não pode ser eventual, mas sim contínua. O empregado não pode prestar os serviços de qualquer forma; o empregador tem o direito de determinar o modo como o trabalho deve ser feito pelo empregado. O contrato por prazo determinado é uma exceção, **não apresenta a característica da continuidade, possuindo natureza jurídica convencional, ou seja, necessita de um acordo de vontade**. Os contratos por prazo determinado possuem regras, características e efeitos jurídicos que o individualizam, a sua duração é prefixada, seja pela atividade econômica do empregador, seja pela limitação de tempo ou pela sazonalidade da atividade exercida.

Além do exposto, o Contrato de Trabalho por Tempo Determinado, possui previsão legal no artigo 443, da CLT, § 1º, a qual ratifica que tal relação empregatícia se dá por acordo das partes, uma vez que o empregado é admitido ciente e anuente das datas de início e de término de sua relação empregatícia, veja-se;

> *Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)*
> *§ 1º - **Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado** ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo*

Conselho Regional dos Técnicos Industriais da 3ª Região
Folha nº :_____
Data: __/__/__
Visto: _____

> *acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (grifou-se)*

Em ato contínuo, no tocante à rescisão do contrato de trabalho da ex-empregada, pontua-se que a neoplasia maligna não é doença ocupacional que desperta qualquer ato discriminatório, e além disso, este Conselho nunca se negou a prestar todo tipo de apoio e jamais esteve contrário nos momentos de afastamento da contratada, assim como jamais deixou de honrar com todas as verbas e indenizações inerentes ao seu cargo e posterior rescisão.

Tomando como base Mauricio Godinho Delgado, para quem a discriminação consiste em uma "conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada", constata-se nesta definição de discriminação o fato de se **atribuir uma percepção negativa ou desqualificadora em face de outra pessoa e a partir desta percepção passam a ser tratadas de modo diferenciado no contexto social**. Já para Alice Monteiro Barros a discriminação tem origem em diversos fatores, entre eles destacam-se a ignorância, o temor, a antipatia, percepção equivocada, a adoção de políticas públicas. Dessa forma, a alegação da contratada encontra-se em desacordo com o, de fato, ocorrido, vez que o CRT-03, jamais praticou ato discriminatório contra a ex-colaboradora bem como jamais demitiu fora do prazo estipulado a contratada o que ocorreu, na realidade, foi a rescisão natural de seu contrato de trabalho, visto que este instrumento possuía prazo determinado pelas partes.

No que tange ao ônus da prova, em relação à Súmula 443, do TST, a qual versa sobre a nulidade das dispensas discriminatórias do empregado de doença grave, há de se levar em consideração que cada causa necessita ser analisada em seu caso concreto, ou seja, os meios de prova são imprescindíveis de ambas as partes.

Por uma redação dúbia leva o leitor a crer que a colaboradora perderia sua cobertura de tratamento médico e proventos do INSS, cumpre esclarecer que **a mesma já havia estado de gozo desse benefício. Que no fim do seu contrato por prazo determinado está em gozo deste benefício e seguirá gozando do mesmo.**

Lembrando que a colaboradora não exercia função de técnica industrial (como colocado em nota), mas sim trabalhava desempenhando atividades administrativas.

Em oportuno informamos que a pessoa jurídica do **CRT03** tomará as medidas judiciais cabíveis a preservar sua imagem, ante as ilações apresentadas nesta nota.

.....

Jessé Barbosa Lira

Presidente do Conselho Regional de Técnicos Industriais - CRT-03