



## Bancária demitida durante licença não será reintegrada

Empregado demitido durante licença médica porque empresa encerrou suas atividades ou foi sucedida não tem direito de ser reintegrado. Com esse entendimento, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou o Recurso de Revista de uma bancária dispensada durante o auxílio-doença. O empregador (Banco do Estado de Minas Gerais-Bemge) foi extinto e a empregada pretendia a reintegração ou indenização, em razão da estabilidade provisória.

A empregada foi admitida em 1992 pelo Bemge, posteriormente sucedido pelo Banco Itaú. Contou que adquiriu Lesão por Esforços Repetitivos, diagnosticada em 1996, quando foi licenciada e passou a receber o auxílio-doença, o que perdurou até 1998, ano em que foi dispensada. Segundo ela, a dispensa ocorreu arbitrariamente, porque a bancária estava em licença-médica.

O banco contestou os argumentos. Ressaltou que não havia como mantê-la no emprego com o encerramento das atividades da agência bancária. Afirmou que a rescisão do contrato de trabalho obedeceu à legislação. E negou que o contrato estivesse suspenso no ato da dispensa.

Na Vara do Trabalho de Duque de Caxias (RJ), a empregada pediu a nulidade da dispensa e a sua reintegração ao emprego, além do pagamento das verbas rescisórias. Pediu também a complementação dos valores do auxílio-doença e a reinclusão ao plano de saúde do banco.

A primeira instância condenou o Bemge e o Itaú, solidariamente, pelos débitos trabalhistas, declarando nula a dispensa. As partes recorreram ao Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro), que reformou parcialmente a sentença. A bancária insistiu no pedido de reintegração ao emprego, com base no artigo 93 da Lei 8.213/91. A lei determina que as empresas preencham uma cota mínima com empregados reabilitados e/ou portadores de deficiência, autorizando a dispensa somente após a contratação de outro empregado em condição semelhante.

O TRT entendeu correta a conversão da estabilidade em indenização. Quanto à reintegração ao emprego, julgou que “uma vez encerradas as atividades empresariais, obviamente resulta impossível restaurar o vínculo, o que não desobriga o empregador das responsabilidades inerentes”. Determinou, ainda, a reinclusão da empregada e de seus dependentes no plano de saúde pelo período de estabilidade.

No TST, a empregada apontou violação ao artigo 497 da CLT e à Lei 8.213/91. O relator do processo, ministro Antônio Barros Levenhagen, ressaltou que não houve violação aos dispositivos apontados, porque a decisão tomou como base o fechamento da agência — situação que atingiu todos os empregados que lá prestavam serviços.

“É descabido focar a questão exclusivamente pelo ângulo teórico e específico da proteção ao portador de deficiência ou reabilitado, como se isso independesse do funcionamento ou não da agência”, disse ele. Ainda segundo o relator, a regra de contratar um substituto só é “aplicável àquele que já tenha retornado ao trabalho e não ao que está buscando a reintegração”, concluiu.

**RR 315/1999-048-01-00**

**Date Created**



01/08/2007