



Empregado perde estabilidade quando empresa fecha

Na forma do quanto previsto no artigo 63 da Lei 8213/91, “o segurado empregado em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa como licenciado”. Em outras palavras, na hipótese de licença para tratamento de saúde, com o gozo daquele benefício previdenciário, tem-se que o contrato de trabalho permanece suspenso, enquanto perdurar a aludida licença.

Cumprе mencionar ainda que, na interpretação da legislação pátria, alguns dos Tribunais do Trabalho entendem que havendo suspensão do contrato de emprego, não seria possível a sua rescisão, uma vez que essa tem, como efeitos elementares, a persistência do vínculo de emprego, o direito do empregado ao retorno e a impossibilidade da extinção contratual¹.

Seguindo tal entendimento, a aludida suspensão contratual seria uma condição impeditiva para o exercício da extinção do negócio jurídico, por parte do empregador.

Aqui, cumpre fazer referência ao fato de que o negócio jurídico, no caso, o contrato de emprego, possui elementos essenciais, voltados à sua existência, tais como a existência e capacidade das partes, a licitude e possibilidade do objeto, além da forma legal; e elementos acidentais, ou seja, estranhos à sua existência, mas incidindo sobre sua eficácia, tais como as condições, modos ou encargos etc., tal qual leciona José Abreu².

Noutra ponta, é fato que o direito curva-se à realidade econômica, reconhecendo a hipótese em que há a extinção dos contratos de trabalho em razão da extinção da empresa. Surge, então, o questionamento: na hipótese de extinção do estabelecimento, havendo empregados com o contrato de trabalho suspenso, em razão de licença para tratamento de saúde, o que se deve fazer?

Feito o esclarecimento, cumpre mencionar que a extinção do estabelecimento, normalmente relacionada ao encerramento das atividades da empresa, é um dos fatos mais duros e relevantes na realidade do contrato de trabalho. Seria, *mutatis mutandis*, o mesmo que o falecimento do empregador ou do próprio empregado. Sem um dos seus interlocutores, absolutamente prejudicada a relação contratual, o negócio jurídico em questão.

Não por outra razão já se decidiu, inclusive, que o encerramento das atividades do estabelecimento empresarial faz com que, até mesmo o empregado estável perca essa qualidade, já que impossibilitada a sua reintegração no emprego, bem como o pagamento dos salários relativos ao período de garantia³.

Tal entendimento, aliás, é majoritário no que pertine à perda da estabilidade do cipeiro e dos dirigentes sindicais. Extinto o estabelecimento, extingue-se igualmente a estabilidade. Isso porque, a razão da aludida estabilidade é justamente impedir a coação por parte do empregador em relação aos representantes dos empregados. Extinta a empresa, não há mais razão para a reclamada proteção.



Ou seja, não obstante o instituto da estabilidade seja dos mais caros ao Direito do Trabalho, diante da extinção do estabelecimento, adequa-se a realidade contratual à realidade da vida, para solucionar as questões daí decorrentes.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em decisão mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho⁴ se pronunciou acerca de realidade próxima à ora debatida. Na oportunidade, reconheceu que apesar de evidentemente suspenso o contrato de trabalho em razão de licença médica, uma vez tendo havido o fechamento do estabelecimento empresarial, como consectário lógico ter-se-ia a rescisão contratual.

Ou seja, o TST identificou, implicitamente, que a pretensa “condição impeditiva” está vinculada à execução do contrato; enquanto a persistência da atividade comercial está afeta à própria existência do vínculo.

Na hipótese de extinta a atividade empresarial, portanto, não haveria que se falar em manutenção da execução do contrato, se o negócio jurídico deixou de contar com os elementos mínimos de existência.

Assim, na hipótese de suspenso o contrato de trabalho em função do gozo de benefício previdenciário e extinto o estabelecimento, justamente por força da ausência de um dos pressupostos para a existência da atividade negocial, é necessário o encerramento do negócio jurídico firmado entre o empregador e o empregado, ou seja, o próprio contrato de emprego.

Notas de rodapé

1. (TRT 15ª R. – Proc. 30729/00 – (33766/01) – 5ª T. – Relª Juíza Olga Aida Joaquim Gomieri – DOESP 06.08.2001 – p. 42)
2. ABREU, José. O Negócio Jurídico e sua Teoria Geral. São Paulo: Saraiva, 1984. P.161.
3. (TRT 17ª R.; RO 01285.2004.007.17.00.0; Rel. Juiz Lino Faria Petelinkar; Julg. 06/12/2005; DOES 26/09/2006)
4. NÚMERO ÚNICO PROC: RR – 9776/2002-900-03-00. PUBLICAÇÃO: DJ – 02/03/2007. JOSÉ PEDRO DE CAMARGO Juiz Convocado Relator

Date Created

23/11/2007