

Justiça rejeita demissão de trabalhador acidentado de empresa extinta

O encerramento de uma filial não prejudica o direito do empregado de manter a suspensão do contrato até poder voltar às atividades. Assim decidiu a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que rejeitou a pretensão da empresa Moinho Aratu de rescindir o contrato de um ajudante de caminhão que se encontrava em gozo de benefício previdenciário, decorrente de acidente de trabalho, quando a empresa encerrou as atividades da filial na qual ele trabalhava.

O processo começou por meio de uma ação de consignação em pagamento movida pelo Moinho Aratu, empresa na qual o ajudante de caminhão trabalhou desde fevereiro de 2003 até a data em que sofreu acidente de trabalho que o afastou das atividades profissionais, passando a receber benefício previdenciário. Em outubro de 2009, a empresa fechou a filial onde ele trabalhava, em Vitória da Conquista (BA), "em decorrência da necessidade de otimização de sua estrutura de logística de distribuição e comercialização", e entendeu que o contrato de trabalho deveria ser extinto.

Na ação de consignação, que tinha por objetivo despedir o trabalhador por meio da quitação das obrigações legais decorrentes da extinção do contrato de trabalho, a companhia informou que tinha como prática, antes mesmo de homologar a rescisão contratual no sindicato, depositar as verbas devidas na conta salário do empregado, "apenas a título de cautela". No caso do ajudante, disse que adotou o mesmo procedimento e tentou, sem sucesso, fazer a homologação.

A sentença da 2ª Vara do Trabalho de Vitória da Conquista rejeitou a pretensão. "É que o contrato de trabalho, suspenso que estava, não podia ser rompido àquela altura, salvo na hipótese de ocorrência de justo motivo, o que não era o caso", afirmou o juiz, lembrando que o TST tem entendimento consolidado no sentido de que, no caso de concessão de auxílio-doença durante aviso prévio, os efeitos da dispensa só se concretizam depois de expirado o benefício previdenciário (Súmula 317). "É dever da empresa, portanto, manter o contrato de trabalho até a recuperação da sua capacidade laboral", concluiu, assinalando que a extinção da filial não altera este entendimento.

Em recurso ordinário, a empresa reiterou o pedido de validação do depósito já efetuado ou, caso fosse mantida a nulidade da dispensa, que se determinasse a devolução dos valores alegadamente pagos ao empregado. Com os mesmos fundamentos do primeiro grau, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região manteve a sentença e negou seguimento a recurso de revista da empresa, motivando-a a interpor agravo de instrumento ao TST. No agravo, a Moinho insistiu na tese de que a extinção das atividades impede a continuidade do vínculo mesmo para os empregados que estejam com os contratos de trabalho suspensos, e reiterou o pedido de devolução.

O relator, ministro Viera de Mello Filho, negou provimento ao agravo. "A jurisprudência do TST tem se posicionado no sentido de que, em face do caráter social de que se reveste a estabilidade decorrente do acidente de trabalho, essa prevalece mesmo na hipótese de encerramento das atividades da empresa", afirmou. O entendimento se aplica principalmente aos casos em que não ocorre o encerramento total, como na hipótese dos autos, em que o fechamento foi o de uma filial.

Segundo o ministro, o intuito da norma — artigo 118 da Lei 8.213/1991 (Lei da Previdência Social) — é



amparar o empregado vítima de acidente de trabalho no momento em que, não estando plenamente recuperado, tiver dificuldades de prover seu próprio sustento e de sua família, garantindo-lhe a manutenção do contrato.

Quanto à devolução dos depósitos feitos pela empresa antes da homologação, o julgador observou que, segundo o TRT, a empresa não apresentou nenhuma prova de que teria efetivamente depositado os valores mencionados, nem de que tal valor fosse destinado à quitação das verbas rescisórias. "O artigo 893 do Código de Processo Civil traz como requisito da ação de consignação, de rito especial, o requerimento, na inicial, de depósito em juízo da importância devida, a ser efetivado no prazo de cinco dias contados do seu deferimento", esclareceu. "Este requisito não foi cumprido pela empresa".
Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

AIRR 6120713-87.2010.5.05.0000

Autores: Redação ConJur