



Pedido de demissão feito durante período de auxílio-doença é nulo

Estando o contrato de trabalho suspenso durante o período de auxílio-doença, é impossível a rescisão contratual, sendo considerado nulo o pedido de demissão do empregado, ainda que seja evidente a sua vontade de rescindir o contrato. Por esse fundamento, baseado no artigo 476 da Consolidação das Leis Trabalhistas e expresso no voto do juiz convocado Lucas Vanucci Lins, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais deu provimento parcial ao recurso de uma reclamante que alegou nulidade do seu pedido de demissão, feito enquanto recebia o auxílio-doença.

A reclamante informou que adoeceu em razão dos serviços que fazia, que lhe renderam uma trombose venosa profunda na perna esquerda. Após a alta previdenciária, ela se apresentou à empresa e pediu o retorno ao trabalho. Na ocasião, a médica da empregadora a considerou inapta, mas o INSS já havia cancelado o benefício, o que a levou a ficar sem receber nada por um longo período. Por essa razão, ajuizou ação contra o INSS na Justiça Federal, pedindo o restabelecimento do auxílio-doença. O benefício foi concedido mediante acordo. Depois disso, a trabalhadora pediu demissão do emprego e foi prontamente atendida.

Em sua defesa, a empresa disse que foi da reclamante a iniciativa do rompimento do contrato de trabalho, não tendo havido qualquer tipo de coação, pois a trabalhadora sempre manifestou interesse em sair da empresa. Portanto, não haveria nulidade na demissão. Entendendo que o pedido de demissão foi mesmo isento de qualquer vício, o juízo de primeiro grau julgou improcedente a ação reclamationária.

Ao analisar o recurso da trabalhadora, o relator no tribunal lembrou que o prontuário médico, emitido em 23 de abril de 2013, atesta que a trombose venosa profunda em membro inferior foi diagnosticada oito anos antes da emissão do documento, bem anterior à sua admissão na empresa, em 1º de julho de 2011. Portanto, não se trata de doença ocupacional, tendo em vista que a moléstia se manifestou antes do início da relação contratual entre as partes.

Foram anexados também ao processo dois Atestados de Saúde Ocupacional, sendo o primeiro relativo a "Exame de retorno ao trabalho", emitido em 8 de julho de 2013, e o segundo, referente a "Exame demissional", emitido em 11 de julho de 2013, ambos considerando a reclamante "apta" tanto para retornar ao trabalho, como para ter seu contrato de trabalho rescindido. A reclamante apresentou pedido de demissão em 11 de julho de 2013.

O juiz esclareceu que, anteriormente ao pedido de demissão, a reclamante havia ajuizado ação contra o INSS perante a Justiça Federal, quando foi submetida a perícia médica judicial, que a diagnosticou com "Síndrome pós-trombótica de membro inferior esquerdo", que limitou sua capacidade para trabalhar. Foi aí celebrado um acordo, por meio do qual o INSS reconheceu ser devido o auxílio-doença à trabalhadora, a partir de 18 de junho de 2013.



Segundo o relator, a rescisão contratual foi efetivada quando o contrato de trabalho já estava suspenso, em razão do auxílio-doença judicialmente concedido, o que tornou impossível a rescisão contratual durante o período de gozo do benefício previdenciário. Ele frisou que o contrato de trabalho continua em vigor, estando apenas suspenso por força do artigo 476 da CLT.

Acompanhando o entendimento, a Turma deu provimento parcial ao recurso, para anular a rescisão contratual e declarar a vigência do contrato de trabalho entre as partes, suspenso até a cessação do auxílio-doença, determinando a devolução dos valores recebidos no termo de rescisão contratual.

Com informações da Assessoria de Comunicação do TRT-3.

Embargos de Declaração 0000184-25.2014.5.03.0173**Date Created**

05/10/2014