

Manter contrato de trabalho não impede pagamento de pensão

A empregadora ainda é responsável por pagar pensão mensal ao funcionário que desenvolveu doença laboral mesmo que o contrato de trabalho ainda esteja vigente. O entendimento é da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que condenou uma empresa a pagar dano material a uma costureira que desenvolveu problemas de saúde na coluna vertebral e no braço esquerdo por causa da atividade executada.

O valor deverá ser pago até que a funcionária complete 79 anos. Ela tinha 49 anos quando ajuizou a reclamação trabalhista. Em segunda instância, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) também concedeu indenização de R\$ 5 mil por dano moral à costureira, mas não acatou pedido de compensação por dano material por entender que o contrato de trabalho com a empregadora continuava vigente e que o ressarcimento é limitado a cobrir os lucros cessantes relacionados à remuneração.

Porém, de acordo com o relator do recurso no TST, ministro José Roberto Freire Pimenta, a indenização é devida, pois foi comprovado o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho, além da culpa da empresa. Consta no laudo pericial do fisioterapeuta que analisou o caso que a capacidade de trabalho da costureira foi reduzida em 35%, o que a impossibilitou de exercer as suas funções ou quaisquer outras atividades que exijam o uso excessivo da coluna vertebral e braço esquerdo.

Para o relator, o fato de o contrato de trabalho permanecer vigente não exime a empresa pelo pagamento de pagar a pensão mensal. "Essa decorre do maior custo físico para realização do mesmo trabalho bem como da perda da profissionalidade, da carreira, de promoções e outras oportunidades decorrentes do defeito que a doença impõe à autora", afirmou.

O ministro explicou que, conforme o artigo 950 do atual [Código Civil](#), a indenização por dano material subdivide-se em três espécies: indenização por danos emergentes, indenização por lucros cessantes e pensão. A primeira se refere aos danos imediatos decorrentes de despesas médicas. A segunda, ao que a vítima deixa de ganhar no período de convalescença, e a terceira, pensão propriamente dita, em decorrência da perda da capacidade de trabalho, total ou parcial após a convalescença. Assim, considerou incontestável o dever da empresa de pagar a indenização.

Ressaltando que a pensão mensal deve ser proporcional à depreciação comprovadamente sofrida pelo trabalhador, o relator avaliou que o valor deve corresponder a 35% da última remuneração percebida à época do afastamento, incluindo 13º salário, até quando completar 79 anos de idade. O ministro explicou que, de acordo com a jurisprudência do TST, o tempo de concessão do benefício é definido pela expectativa de sobrevida do trabalhador, considerando a tábua de mortalidade editada pelo IBGE. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

Processo 70100-40.2008.5.09.0093

Date Created

17/03/2016