Opinião: O direito a reintegração/indenização estabilitária

No cotidiano forense, tem sido recorrente o ajuizamento de ação com o objetivo de reintegração/indenização estabilitária, em virtude da contração de doença ocupacional no curso do contrato de trabalho, sem que tenha ocorrido a percepção do benefício previdenciário de caráter

Diante disso, questiona-se se toda e qualquer constatação de doença ocupacional, pelo perito judicial, com o reconhecimento de nexo de causalidade com o trabalho, é apta a ensejar a reintegração/indenização estabilitária postulada.

Por exemplo, tendo o perito constatado a redução permanente da capacidade laboral em 10%, haverá o direito a indenização estabilitária?

O artigo 118 da Lei 8.213/91 assegura a garantia provisória no emprego por 12 meses àquele que tenha sofrido acidente de trabalho, contados da cessação do auxílio doença acidentário.

Interpretando esse dispositivo, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) (na primeira parte do item II da Súmula 378 do TST) entendeu que o afastamento superior a 15 dias e a percepção do auxílio-doença acidentário são requisitos cumulativos para obtenção da garantia provisória.

Por sua vez, a segunda parte desse mesmo item II da Súmula 378 do TST admite a possibilidade de se conceder a reintegração/indenização estabilitária na situação em que for constatada, após a dispensa, doença profissional com nexo de causalidade com o antigo contrato de emprego.

Sobre essa segunda parte do item II da Súmula 378 do TST, inicialmente gostaria de ressaltar que, embora haja menção apenas à doença profissional (artigo 20, I, da Lei 8.213/91), não há razão para excluir a doença do trabalho (artigo 20, II, da Lei 8.213/91), sendo, pois, uma discriminação infundada. Assim, o trecho deve ser compreendido como "doença ocupacional", e não "doença profissional".

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Ao analisar os precedentes que ensejaram a edição do verbete, verifica-se que o objetivo foi tutelar o trabalhador diante da situação em que, mesmo acometido de doença ocupacional, não pode obter o auxílio-doença acidentário na vigência do contrato de trabalho. Assim, apesar de não ter recebido o benefício previdenciário, terá direito à proteção do artigo 118 da Lei 8.213/91.

Isso porque foi constatado em inúmeras situações que o empregado não tinha recebido o benefício acidentário pela falta de encaminhamento ao INSS ou pela ausência de emissão da comunicação de acidente de trabalho (CAT).

O que subjaz o texto sumular é a ideia de conceder a proteção do artigo 118 da Lei 8.213/91 ao trabalhador, quando evidenciado em juízo, que, ao tempo da dispensa, este estava incapacitado para o trabalho a ponto de receber o auxílio doença acidentário.

Em outras palavras, deve ser analisado se, ao tempo da dispensa, o empregado era para está recebendo o benefício acidentário.

O fato gerador do auxílio-doença acidentário é a incapacidade temporária, relacionada ao trabalho, para as atividades habituais por mais de 15 dias (artigo 59 da Lei 8.213/91).

Sobre o tema, a Advocacia-Geral da União (AGU) editou a Súmula nº 25, descrita a seguir:
"Será concedido auxílio-doença ao segurado considerado temporariamente incapaz para o trabalho ou sua atividade habitual, de forma total ou parcial, atendidos os demais requisitos legais, entendendo-se por incapacidade parcial aquela que permita sua reabilitação para outras atividades laborais".

Pelo teor da súmula da AGU, a incapacidade apta a ensejar o benefício previdenciário deve ser total (para todas as atividades laborativas) ou parcial (para a atividade que executa, embora possa ser reabilitado para outra).

A partir disso, é possível concluir que não é toda e qualquer doença ocupacional, constatada pelo perito judicial, que enseja o direito a reintegração/indenização estabilitária. A doença ocupacional deve se incapacitante, de modo a impedir o trabalhador de exercer as suas atividades habituais.

Respondendo à pergunta do início do artigo, apenas constatação, pelo perito, de uma incapacidade permanente de 10%, não enseja o direito automático a reintegração/indenização estabilitária. Isso porque essa lesão, se descoberta no curso do contrato de trabalho, não ensejaria o direito ao auxílio doença acidentário.

É necessário que os envolvidos no processo (partes e magistrado), ao elaborar os quesitos da perícia, questionem se a doença verificada no trabalhador ensejaria o direito ao auxílio-doença acidentário, se descoberta na vigência do contrato de trabalho.

A resposta positiva a essa pergunta consiste na correta interpretação da 2ª parte do item II da Súmula 378 do TST, de modo a assegurar o direito a reintegração/indenização estabilitária.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Por fim, ressalto que, embora possa não haver o direito a reintegração/indenização estabilitária, o trabalhador poderá postular danos morais e materiais (pensionamento) em razão da doença ocupacional que seja responsabilidade do ex-empregador, com fundamento nos artigos 186, 927 e 950 do Código Civil brasileiro, entre outros.

Date Created
01/04/2021

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.