

TRT-18 afasta dever de empresa pagar salários durante afastamento

Por não constatar irregularidades na conduta do empregador, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região reformou sentença da 4ª Vara do Trabalho de Goiânia, que havia condenado uma pizzaria a pagar a uma auxiliar de cozinha os salários de todo período que permaneceu afastada do trabalho para tratamento das sequelas de um acidente ocorrido antes do contrato de trabalho.

Divulgação



TRT-18 entendeu que empregadora só precisa pagar primeiros 15 dias de afastamento da funcionária
Divulgação

A funcionária sentia fortes dores no pé em decorrência de um acidente de moto. Após algum tempo de trabalho no restaurante, a empregada recebeu atestado médico para se afastar por tempo indeterminado.

Diante disso, o empregador solicitou auxílio-doença no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mas esse foi negado. Segundo a trabalhadora, ante a negativa do INSS, a empresa deixou de pagar salário à ela, pagando apenas os primeiros 15 dias de afastamento.

Inconformada, a funcionária entrou na Justiça para pedir o pagamento dos salários atrasados. O juízo de origem entendeu que a negativa do benefício pelo INSS e a contínua apresentação de atestados médicos pela trabalhadora, em verdade, acarretou a interrupção contratual, o que importa em dever patronal de pagar os salários do período.

Disse que a hipótese tratada nos autos configura uma espécie de "limbo jurídico", pois a reclamante ficou sem perceber salário ou benefício previdenciário. Assim, considerou devido o pagamento dos salários durante todo o período em que a reclamante esteve afastada das atividades laborais mediante atestado médico.

Em sede de recurso, o relator, desembargador Platon Teixeira Filho, pontuou que não é caso de "limbo jurídico previdenciário", pois a reclamante nunca recebeu benefício do INSS.



Além disso, ele afirmou que não ficou comprovado que após a negativa do INSS a reclamante manifestou intenção de retornar ao trabalho e não foi recepcionada pela reclamada.

"Ao contrário, o que comprovam os autos é que a reclamante apresentou seguidos atestados à empregadora com o intuito de demonstrar que não tinha condições de saúde para voltar ao trabalho", completou o magistrado.

Para o desembargador, impor à reclamada a responsabilidade pela reparação salarial, mesmo não tendo a reclamante lhe prestado serviço no período e sem que a empresa tenha cometido qualquer ato ilícito, ofende os artigos 186 e 927 do Código Civil e, também, o artigo 5º, II, da Constituição, que consagra o princípio da legalidade.

Tendo a reclamada cumprido a lei, pagando os 15 primeiros dias de afastamento, o relator reformou a sentença para excluir a condenação da reclamada ao pagamento do saldo de salário referente ao mês de junho/2019 (6 dias) até 21/07/2020.

Rescisão indireta

Teixeira Filho também declarou não haver motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme havia sido deferido pela sentença. Por outro lado, também negou o pedido da empresa de ver reconhecida a rescisão contratual por pedido de demissão do empregado.

Segundo o julgador, a empregada não manifestou, em momento algum nos autos, desejo de se desligar da empresa sem justo motivo. "O mero ajuizamento de reclamação trabalhista com pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, por si só, não induz ao desinteresse da empregada na continuidade do vínculo", ressaltou.

Assim, em atenção ao princípio da continuidade da relação de emprego, o relator reformou a sentença tão somente para excluir o reconhecimento da rescisão indireta e, por consequência, o deferimento das verbas rescisórias e dos direitos consequentes dessa modalidade de cessação contratual.

Clique [aqui](#) para ler a decisão
0010867-19.2020.5.18.0004

Date Created

02/10/2021