

Ernane Santos: Demissão de empregado aposentado por invalidez

Conforme preconizado na Consolidação das leis do Trabalho (CLT), o empregado que obteve aposentadoria por motivo de invalidez, aquele considerado incapaz e insusceptível de reabilitação, não pode ser demitido, uma vez que esse evento não acarreta e nem autoriza o rompimento do contrato de trabalho, sendo a suspensão por tempo indefinido.



É o que se depreende do artigo 475 consolidado:

Art. 475 – O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

A suspensão implica no relaxamento de algumas obrigações de ambas as partes. O trabalhador fica dispensado de prestar serviço, de cumprir horário, entre outros. Em consequência, o empregador não pagará salário, não recolherá Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), mas não pode retirar benefícios — por exemplo —, o plano de saúde, posto que tal fato pode caracterizar alteração unilateral do contrato com prejuízo ao empregado, infração, portanto, ao artigo 468 da CLT.

Nesse tocante, a Súmula 440/TST é clara:

Auxílio-Doença Acidentário. Aposentadoria por Invalidez. Suspensão do Contrato de Trabalho. Reconhecimento do Direito à Manutenção de Plano de Saúde ou de Assistência Médica – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

A suspensão do contrato, e não o seu encerramento, decorre da possibilidade de o empregado, a qualquer tempo, recuperar a capacidade e ter o benefício cancelado pelo órgão previdenciário, situação em que poderá retornar às suas atividades na empresa. Nesse sentido é que prevê o parágrafo primeiro do supracitado artigo 475:



§ 1º – *Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478 [1], salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497 [2].*

E é por isso que o artigo 101 da Lei nº 8.213/91 menciona as obrigações às quais está submetido o aposentado por incapacidade perante o INSS:

Art. 101. O segurado em gozo de auxílio por incapacidade temporária, auxílio-acidente ou aposentadoria por incapacidade permanente e o pensionista inválido, cujos benefícios tenham sido concedidos judicial ou administrativamente, estão obrigados, sob pena de suspensão do benefício, a submeter-se a:

I – Exame médico a cargo da Previdência Social para avaliação das condições que ensejaram sua concessão ou manutenção;

II – Processo de reabilitação profissional prescrito e custeado pela Previdência Social; e

III – Tratamento oferecido gratuitamente, exceto o cirúrgico e a transfusão de sangue, que são facultativos.

Já o parágrafo primeiro do mesmo artigo cita as situações em que o beneficiário não precisa mais fazer prova da incapacidade, sendo estas as situações em que a aposentadoria por invalidez se converte em definitiva:

§ 1º. *O aposentado por invalidez e o pensionista inválido que não tenham retornado à atividade estarão isentos do exame de que trata o caput deste artigo:*

I – Após completarem cinquenta e cinco anos ou mais de idade e quando decorridos quinze anos da data da concessão da aposentadoria por invalidez ou do auxílio-doença que a precedeu; ou

II – Após completarem sessenta anos de idade.

Doutra banda, o § 5º do artigo 43 da mesma lei dispensa a pessoa com HIV/Aids de ser convocado para avaliação das condições que ensejaram a aposentadoria, concedida judicial ou administrativamente.

Estando o aposentado dispensado de fazer prova de sua incapacidade, estamos diante das hipóteses em que a aposentadoria por invalidez se converte em definitiva, conforme os termos estatuídos na Lei 8.213/91, resumidos a seguir:

- O beneficiário que completou 60 anos;
- O aposentado por invalidez com 55 anos ou mais de idade e quando decorridos 15 anos da data da concessão da aposentadoria por invalidez ou do auxílio-doença que a precedeu;
- O aposentado por invalidez que vive com HIV/Aids, de qualquer idade.

Antes, alguns empregadores entendiam que após cinco anos da concessão da aposentadoria do colaborador, já poderiam fazer o desligamento, talvez aplicando erroneamente o prazo decadencial.



Todavia, o Tribunal Superior de Trabalho (TST) consolidou entendimento, espelhado na Súmula 160, no sentido de que o contrato de trabalho suspenso em razão da aposentadoria por invalidez não se extingue mesmo após cinco anos:

Súmula nº 160 do TST. Aposentadoria por Invalidez (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei (ex-Prejulgado nº 37).

Ressalte-se que a obrigação de manter o contrato de trabalho do empregado aposentado também termina se ocorrer o encerramento das atividades do empregador. Assim, caso a empresa encerre suas atividades, poderá fazer a demissão de empregados estáveis, incluindo o colaborador com contrato suspenso por motivo de aposentadoria.

Notas

[1] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art477

[2] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art497

Meta Fields