



PROCESSO Nº TST-RR-114700-57.2009.5.16.0016

A C Ó R D ã O
(8ª Turma)
GMMEA/rra/afe

RECURSO DE REVISTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA NO PERÍODO DE PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA. POSSIBILIDADE.

Nos termos do artigo 476 da CLT, o afastamento do empregado em virtude da percepção de auxílio-doença configura causa de suspensão do contrato de trabalho, com a sustação temporária dos seus principais efeitos. Durante esse lapso temporal, fica obstada a possibilidade de o empregador efetivar a demissão do empregado, vedação que, todavia, não se aplica à demissão por justa causa, haja vista que o artigo 482 da CLT, ao dispor sobre as causas de rescisão do contrato de trabalho por justo motivo, não estabelece nenhuma limitação ao direito potestativo do empregador de resolução contratual. Ademais, não obstante a sustação dos principais efeitos do contrato, subsistem os princípios norteadores da relação empregatícia, consubstanciados na probidade, lealdade, boa-fé, fidúcia, confiança recíproca e honestidade. No caso, incontroverso o ato de improbidade cometido pelo Reclamante, restou comprometido o elemento de fidúcia, essencial à continuidade da relação empregatícia. Desse modo, revela-se possível a demissão imediata do empregado por justa causa, ainda que durante a suspensão do contrato de trabalho, sem condicionamento da ruptura do contrato ao término da causa da suspensão do pacto laboral. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido.



PROCESSO Nº TST-RR-114700-57.2009.5.16.0016

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-114700-57.2009.5.16.0016**, em que é Recorrente **VALE S.A.** e Recorrido **JADSON ROSA PAVÃO**.

O TRT da 16ª Região, pelo acórdão de fls. 214/216, negou provimento ao Recurso Ordinário da Vale S.A.

Inconformada, a empresa-consignante interpôs Recurso de Revista às fls. 218/225, com fulcro no art. 896, "a", da CLT.

O Recurso foi admitido pelo despacho de fls. 240/241.

Contrarrazões apresentadas às fls. 244/249.

Não houve remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do Regimento Interno do TST.

É o relatório.

V O T O

Foram preenchidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade: tempestividade às fls. 217 e 218, representação às fls. 226/228, e satisfeito o preparo, conforme fls. 177, 197 e 198.

a) Conhecimento

DISPENSA POR JUSTA CAUSA NO PERÍODO DE PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA. POSSIBILIDADE

A Recorrente sustenta que, ao contrário do entendimento do Tribunal *a quo*, a suspensão do contrato de trabalho durante a percepção de auxílio-doença não obsta a despedida por justa causa. Nessa esteira, restando demonstrado o ato de improbidade praticado pelo empregado, pugna pela reforma da decisão que declarou a nulidade da demissão por justa causa e determinou a reintegração do obreiro ao trabalho. Colaciona arestos para demonstrar o dissenso de teses.

O Tribunal Regional emitiu o seguinte pronunciamento sobre a matéria:



PROCESSO Nº TST-RR-114700-57.2009.5.16.0016

“A consignante veio a Juízo com a presente Ação de Consignação em Pagamento, tendo em vista recusa do consignado em assinar o TRCT, que considerava, que, estando com o contrato de trabalho suspenso por conta de gozo de benefício auxílio-doença previdenciário, não poderia haver demissão, mesmo que por justa causa.

Sustentou a empregadora naquela oportunidade que ‘encontra-se pacificada em terreno doutrinário e jurisprudencial a concepção de que, a despeito do gozo do auxílio-doença implicar suspensão temporária do contrato de trabalho, pode o empregador rescindir o contrato por justa causa, quando constatado ato de improbidade apurado no período da suspensão’.

Entretanto, o Juízo Monocrático assim não entendeu, preferindo acatar o pleito constante da Reconvenção, para decidir que ‘conquanto o ato demissório tenha sido fundamentado em falta passível de ensejar a dispensa por justa causa, considerando que o contrato de trabalho estava suspenso, a mesma só produzirá efeitos depois de cessada a suspensão, mormente no caso em exame, em que a falta atribuída ao consignado-reconvinte foi cometida antes do advento do fator suspensivo’.

Em razões recursais de fls. 178/191, a consignante lembra, em síntese, que o consignado/reconvinte apresentara diploma falso para poder ingressar na empresa, praticando assim ato de improbidade, capitulado no art. 482, ‘a’, da CLT, motivo ensejador da justa causa. Assegura que o fato do recorrido se encontrar em gozo de auxílio doença ‘não impede a rescisão por justa causa, razão pela qual resta indubitável o equívoco da decisão recorrida’. Acrescenta que ‘a sentença ora recorrida possui conteúdo declaratório/condenatório que configura indubitável desrespeito ao princípio da razoabilidade, na medida em que exige que a recorrente mantenha em seus quadros, empregado que falsificou documentos indispensáveis para sua contratação’. Arremata a recorrente afirmando que ‘a prática de tal ato de improbidade, como já dito, mostra-se incontroversa nestes autos, na medida em que não foi contestada pelo Recorrido quando da apresentação de sua defesa’.

À análise.

Conforme formulário do Órgão Previdenciário (fl. 60), o recorrido recebeu auxílio-doença em 20/4/2009, não havendo notícia nos autos da data do término do benefício.



PROCESSO Nº TST-RR-114700-57.2009.5.16.0016

Assim, inquestionável que o consignado/reconvinte estava em gozo do benefício previdenciário quando da sua dispensa.

Nos termos do art. 467, da CLT, ‘em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício’.

Dessa forma, tem-se que o recebimento de auxílio-doença previdenciário é causa de suspensão do contrato de trabalho. Ora, no decorrer da suspensão por auxílio-doença, não pode haver dispensa injusta ou imotivada, e no que se refere à dispensa por justa causa, a rescisão só poderá se efetivar após o fim da causa suspensiva, conforme ensinamentos de Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho, 6ª Ed., p. 1063): ‘No tocante à dispensa por justa causa não pode haver dúvida de ser ela viável, juridicamente, desde que a falta tipificada obreira tenha ocorrido no próprio período de suspensão do pacto (...) será distinta, contudo, a solução jurídica em se tratando de justa causa cometida antes do advento do fator suspensivo (por exemplo: empresa está apurando, administrativamente, falta cometida pelo obreiro ... o qual se afasta previdenciariamente antes do final da apuração e correspondente penalidade máxima aplicada). Neste caso, a suspensão contratual prevalece, embora possa a empresa comunicar de imediato ao trabalhador a justa causa aplicada, procedendo, contudo, à efetiva rescisão após o findar da causa suspensiva do pacto empregatício’.

No caso dos autos, o reclamante não contestou o motivo que ensejaria a sua dispensa por justa causa, todavia a despedida foi praticada no dia 17/06/2009, em pleno gozo do auxílio-doença, constituindo, portanto, um ato ineficaz. Dessa forma, os efeitos da despedida devem ser postergados para depois de cessado o benefício, restando correta a decisão que condenou a consignante/reconvinda a proceder à reintegração do consignatário/reconvinte, com efeito até a cessação do auxílio-doença”.

Da leitura do excerto transcrito, depreende-se que o Regional manteve a sentença que declarou nula a demissão do obreiro e determinou a sua reintegração ao labor, por entender inviável a rescisão, ainda que por justo motivo, durante a percepção de auxílio-doença, causa de suspensão do contrato de trabalho.



PROCESSO Nº TST-RR-114700-57.2009.5.16.0016

O aresto transcrito às fls. 223/224, proferido pela egrégia Corte da 3ª Região, enseja o conhecimento do Recurso de Revista da Vale S.A., porquanto consigna tese oposta àquela registrada no acórdão recorrido, no sentido de que a suspensão do contrato de trabalho, decorrente de licença por auxílio-doença, não impede a dispensa por justa causa, quando comprovado o ato de improbidade imputado ao empregado.

Conheço do recurso por divergência jurisprudencial.

b) Mérito

Nos termos do artigo 476 da CLT, o afastamento do empregado em gozo de auxílio-doença configura causa de suspensão do contrato de trabalho, o que implica a sustação temporária dos seus principais efeitos.

Obsta-se, nesse interregno, a possibilidade de o empregador efetuar a demissão do empregado. Todavia, a vedação não se aplica à demissão por justa causa, haja vista que o artigo 482 da CLT, ao dispor sobre as causas de rescisão do contrato de trabalho por justo motivo, não estabelece nenhuma limitação nesse sentido.

Além disso, no período de suspensão contratual, subsistem os deveres consubstanciados nos princípios de probidade, lealdade, boa-fé, fidúcia, confiança recíproca e honestidade, inerentes às obrigações contratuais.

No caso, restou incontroverso o ato de improbidade cometido pelo Reclamante. O acórdão transcreve o trecho da sentença em que se consignou que a demissão fundou-se em ato passível de rescisão por justa causa. Além disso, em nenhum momento, o empregado insurgiu-se contra a acusação que lhe foi imputada de ter apresentado documento falso para sua contratação.

Comprometida a fidúcia imprescindível à continuação do liame empregatício, revela-se válida a imediata demissão por justa causa, ainda que durante a suspensão do contrato de trabalho, sendo desnecessário condicionar a rescisão ao fim da causa de suspensão contratual.



PROCESSO Nº TST-RR-114700-57.2009.5.16.0016

Desse modo, autorizada a rescisão do contrato de trabalho em virtude do cometimento de ato de improbidade, aspecto fático incontroverso nos autos, impõe-se, como consequência, a improcedência dos pedidos da Reconvenção perpetrada pelo empregado.

Nesse sentido, os seguintes precedentes desta Corte:

“RECURSO DE REVISTA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA DURANTE O PERÍODO DE GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA. A suspensão do contrato de trabalho em virtude de gozo de auxílio-doença não se revela como impedimento para a rescisão contratual, ainda que a prática do ato faltoso imputado ao obreiro tenha sido anterior ao afastamento. Precedentes desta Corte Superior nesse sentido. Recurso de revista conhecido e não provido”. (RR - 379900-17.2008.5.12.0002 Data de Julgamento: 13/10/2010, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/10/2010)

“PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA NO PERÍODO DA SUSPENSÃO. POSSIBILIDADE. PROVIMENTO. Discute-se, no caso, a possibilidade de o empregado ser demitido por justa causa no gozo do auxílio-doença acidentário, que suspende o contrato de trabalho, pela prática de falta grave anterior à sua concessão, apurada em processo administrativo ocorrido durante o gozo do benefício previdenciário, bem como sobre a possibilidade de aplicação imediata dessa sanção disciplinar, sem postergação da ruptura do contrato ao término da causa suspensiva do pacto laboral. Sabe-se que o afastamento do empregado do trabalho em virtude da percepção de auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário constitui causa de suspensão do contrato de trabalho, hipótese na qual este permanece em vigor, porém, com a sustação temporária dos principais efeitos do liame empregatício, que só voltam a surtir efeitos após cessada a causa da suspensão, conforme dicção do artigo 476 da CLT. Nessa circunstância, não é exigido labor do empregado, nem pagamento de remuneração por parte do empregador, que fica a cargo do Ente Previdenciário, além do que não existe obrigação de recolhimento previdenciário, até o término do período em que perdurar a suspensão do



PROCESSO Nº TST-RR-114700-57.2009.5.16.0016

pacto laboral. Nesse período, fica obstada a possibilidade de o empregador efetivar a demissão do empregado, vedação que, no entanto, não se aplica à demissão por justa causa, visto que o artigo 482 da CLT, ao dispor sobre as causas de rescisão do contrato de trabalho por justo motivo, não estabelece nenhuma limitação ao direito potestativo do empregador de resolução contratual. Até porque, malgrado a ausência de eficácia das principais cláusulas contratuais no período de suspensão do contrato de trabalho, os deveres recíprocos conexos ao contrato de trabalho ou mesmo os princípios norteadores da relação empregatícia, consubstanciados na probidade, lealdade, boa-fé, fidúcia, confiança recíproca e honestidade, permanecem e continuam surtindo efeitos, devendo prevalecer, pois são inerentes e constituem sustentáculo das obrigações contratuais. Com efeito, afigurando-se, no caso, incontroverso o ato de improbidade cometido pela reclamante, quebrou-se o elemento nodal do contrato de trabalho, consistente na fidúcia e confiança recíproca existente entre empregado e empregador, comprometendo a continuidade da relação empregatícia. Logo, tem-se que é perfeitamente possível a demissão imediata do empregado por justa causa durante a suspensão do contrato de trabalho, sem postergação da ruptura do contrato ao término da causa da suspensão do pacto laboral. Ademais, revela-se plenamente justificável que o empregador possa assim fazê-lo, visto que, mesmo nesse período de suspensão, não se encontrando rompido o liame empregatício, permanece para o empregador algumas obrigações contratuais, como a manutenção de plano de saúde, que pode se prolongar por prazo indeterminado, na hipótese de aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido”. (TST-RR-59300-72.2008.5.22.0001, Data de Julgamento: 11/03/2013, 2ª Turma, Redator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Publicação: DEJT 05/04/2013)

“RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DO EMPREGADO, POR JUSTA CAUSA, NO CURSO DE BENEFÍCIO AUXÍLIO-DOENÇA. I - O cerne da questão cinge-se à averiguação da possibilidade de dispensa, por justa causa, no curso do benefício auxílio-doença. II - Ao contrário de correntes doutrinárias, que defendem tal possibilidade apenas quando a falta tipificada tenha ocorrido no próprio período de suspensão do contrato,



PROCESSO Nº TST-RR-114700-57.2009.5.16.0016

inclino-me por aquela corrente que conclui por tal possibilidade independentemente da distinção sugerida. III - Não se verifica, no capítulo em que se encontra inserto o art. 482 consolidado, (Capítulo V - DA RESCISÃO), nenhuma restrição ao direito de demitir do empregador, na hipótese em comento, que é absoluto. IV - E nem poderia haver, porque a configuração da justa causa compromete o prosseguimento da relação, não havendo porque postergar a ruptura do pacto para o término da licença. V - Se é possível romper o contrato de trabalho, por justa causa, em função de faltas ocorridas no período da licença, por que não fazê-lo em relação àquelas ocorridas antes desse período, mas que só vieram à tona ao término de procedimento investigativo do Banco quando o empregado já se encontrava de licença? Qual a motivação para acobertá-lo da consequência imediata dos seus atos faltosos e impedir o empregador de se reestruturar adequadamente com relação às funções que esse empregado desempenha? VI - Independentemente da controvérsia acerca de esse afastamento caracterizar suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, o certo é que permanecem obrigações contratuais, como o compromisso de lealdade processual, intimamente relacionado com o sentimento de confiança recíproca. Quando esta é quebrada, há sério comprometimento de importante pilar da contratação, sendo irrelevante que os fatos ensejadores dessa quebra tenham ocorrido antes ou durante o período de afastamento do empregado, porque a fixação de tal marco não vai restaurar a confiança abalada. E o dispositivo consolidado, como enfatizado, apenas prevê a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, nas hipóteses elencadas, sem excepcionar situações de afastamento por gozo de auxílio doença e/ou similares, uma vez que exceções do gênero comprometeriam a gênese da norma. VII - Ultrapassada a tese de não ser admissível dispensa por justa causa, no período de gozo de benefício previdenciário, não obstante o Regional tivesse corroborado a falta grave praticada pelo recorrido, ocorreu a este relator determinar a devolução dos autos à Corte de origem para publicação do acórdão que reconheceu a justa causa, a fim de permitir ao reclamante a interposição de recurso de revista, por conta do disposto no artigo 5º, LV da Constituição, sendo prematura e irrelevante a discussão se o apelo lograria ou não admissibilidade, por estar em jogo o direito transcendental à preservação da garantia constitucional ali consagrada. VIII -



PROCESSO Nº TST-RR-114700-57.2009.5.16.0016

A douta maioria, no entanto, entendeu ser desnecessária a baixa dos autos à Corte de origem, uma vez que a falta grave fora clara e incisivamente reconhecida na decisão impugnada, lavrada ao rés do contexto fático-probatório, orientando-se no sentido de a Turma prosseguir no julgamento do recurso de revista a fim de convalidar a justa causa ali contemplada. IX - Obediente ao posicionamento da maioria, cabe a este relator apenas endossar o fundamento pelo qual o Colegiado de origem dera pela prática da falta grave, e, por conseqüência, estender o provimento ao recurso de revista para julgar improcedente o pedido de pagamento de verbas rescisórias. Recurso provido”. (ED-RR - 53000-42.2002.5.04.0701, Data de Julgamento: 13/09/2006, 4ª Turma, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Publicação: DJ 13/10/2006)

“RECURSO DE REVISTA. 1. [...] 2. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO CURSO DE AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. JUSTA CAUSA. A suspensão do contrato de trabalho implica sustação dos efeitos decorrentes do vínculo de emprego, continuando, contudo, em vigor o contrato de trabalho. Constitui, em verdade, uma mera pausa transitória do trabalho, permanecendo, no entanto, algumas obrigações recíprocas entre empregado e empregador. Sobreleva registrar que a concessão de auxílio-doença acidentário não funciona como obstáculo à justa rescisão contratual, na medida em que subsistem, a despeito da suspensão do contrato de trabalho, todos os deveres de lealdade, probidade e boa-fé. Recurso de revista conhecido e desprovido”. (RR - 180300-04.2003.5.12.0030, Data de Julgamento: 10/08/2011, 3ª Turma, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Publicação: DEJT 19/08/2011)

“RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. SUSPENSÃO DO CONTRATO POR BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. RESCISÃO CONTRATUAL. JUSTA CAUSA. POSSIBILIDADE. A suspensão do contrato de trabalho, inclusive em decorrência do gozo de benefício previdenciário, não impede a dispensa do trabalhador por justa causa. Precedentes. Não conhecido. [...]” (RR - 71300-41.2007.5.03.0075, Data de



PROCESSO Nº TST-RR-114700-57.2009.5.16.0016

Julgamento: 24/02/2010, 5ª Turma, Relator Ministro: Emmanoel Pereira,
Data de Publicação: DEJT 05/03/2010)

Pelas razões expostas, dou provimento ao Recurso de Revista da Consignante-Reconvinda para declarar a validade da dispensa no curso da suspensão do contrato de trabalho e, por consequência, julgar improcedentes os pedidos da Reconvenção oferecida pelo empregado, invertendo-se o ônus da sucumbência relativo às custas, das quais o empregado fica dispensado, em virtude do benefício da justiça gratuita que lhe fora concedido.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do Recurso de revista por divergência jurisprudencial e, no mérito, dar-lhe provimento para declarar a validade da dispensa no curso da suspensão do contrato de trabalho e, por consequência, julgar improcedentes os pedidos da Reconvenção oferecida pelo empregado, invertendo-se o ônus da sucumbência relativo às custas, das quais o empregado fica dispensado, em virtude do benefício da justiça gratuita que lhe fora concedido.

Brasília, 18 de junho de 2014.

Firmado por assinatura digital (Lei nº 11.419/2006)

MÁRCIO EURICO VITRAL AMARO

Ministro Relator