

A C Ó R D ã O
SBDI-1
GMRLP/jw/mm

DISPENSA DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA NO CURSO DO AUXÍLIO-DOENÇA - FALTA COMETIDA EM PERÍODO ANTERIOR À FRUIÇÃO DO BENEFÍCIO - POSSIBILIDADE. Nos termos do artigo 476 da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregado que se encontra em gozo de auxílio doença está em licença não remunerada, efeito verificado a partir do 16º dia de afastamento, segundo a legislação previdenciária -, vale dizer, está com seu contrato de trabalho suspenso. A suspensão do contrato de trabalho desobriga o empregador, tão somente, quanto às verbas decorrentes diretamente da prestação de serviços, ou seja, quanto às obrigações principais. As obrigações contratuais acessórias permanecem incólumes, como, por exemplo, benefícios voluntariamente concedidos ao empregado, moradia, seguro saúde, etc. É o que se infere de uma análise conjunta dos artigos 471, 476, e 476-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho e 63, parágrafo único, da Lei nº 8.213/91 e, ainda, da Súmula/TST nº 440. Referidos benefícios não decorrem da prestação de serviços, mas diretamente do contrato de emprego. E nessa hipótese, as normas legais não prevêm que empregados eventualmente afastados da empresa, por gozo de benefício previdenciário, deixarão de gozar dos referidos direitos. Não obstante a ausência de eficácia das principais cláusulas contratuais no período de suspensão do contrato de trabalho, ainda prevalecem, nesse interregno, os princípios norteadores da relação empregatícia, tais como: lealdade, boa fé, fidúcia, confiança recíproca, honestidade, etc. Incontroverso nos autos que a dispensa

PROCESSO N° TST-E-RR-4895000-38.2002.5.04.0900

do recorrido se deu por justa causa. Assim, é de se concluir que o poder potestativo de rescindir o contrato de trabalho não deve ser afetado por esta suspensão de eficácia. Seria uma incoerência se reconhecer uma justa causa e, por conta da suspensão do contrato de trabalho, obrigar o empregador a continuar a pagar obrigações contratuais acessórias. Quando a confiança entre as partes 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. Portanto, não há que se falar em concretização dos efeitos da demissão por justa causa após o término do período da suspensão do contrato. Estando comprovada a justa causa, a suspensão do contrato de trabalho não se revela como motivo capaz de impedir a rescisão do contrato de trabalho de imediato. Recurso de embargos conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos em Recurso de Revista n° **TST-E-RR-4895000-38.2002.5.04.0900**, em que é Embargante **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CEF** e Embargado _____.

"A egrégia Segunda Turma desta Corte superior, mediante acórdão prolatado às fls. 579/582, conheceu do recurso de revista interposto pela reclamada quanto ao tema "justa causa - suspensão do contrato de trabalho", por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhe provimento, confirmando a decisão proferida pelo Tribunal Regional, no sentido de reconhecer a nulidade do ato de rescisão do contrato de emprego.

PROCESSO Nº TST-E-RR-4895000-38.2002.5.04.0900

Inconformada, interpõe a reclamada os presentes embargos, consoante as razões que aduz às fls. 585/591. Pugna pela reforma do julgado, insistindo na tese de que a dispensa de empregado, por justa causa, no curso do auxílio-doença, constitui direito potestativo do empregador. Transcreve aresto para cotejo de teses.

Ao recurso não foi apresentada impugnação, conforme certidão acostada à fl. 603.

Dispensada a remessa dos autos à d. Procuradoria-Geral do Trabalho, à m. de interesse público a tutelar".

É o relatório, na forma regimental.

V O T O**I - CONHECIMENTO**

"O apelo é tempestivo. O acórdão foi publicado em 04/04/2008, sexta-feira, conforme certidão lavrada à fl. 583, e as razões recursais protocolizadas em 14/04/2008, à fl. 585. O subscritor do recurso encontra-se devidamente habilitado, conforme procuração acostada à fl. 592. Custas recolhidas pela reclamada, à fl. 527, e depósito recursal efetuado no valor total da condenação, às fls. 528, 561 e 593".

Em Sessão, no conhecimento, foi aprovado o seguinte voto proposto pelo eminente Ministro Relator originário do feito:

DISPENSA DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA NO CURSO DO AUXÍLIO-DOENÇA - FALTA COMETIDA EM PERÍODO ANTERIOR À FRUIÇÃO DO BENEFÍCIO - POSSIBILIDADE.

"A egrégia Segunda Turma desta Corte superior conheceu do recurso de revista interposto pela reclamada quanto ao tema em destaque, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhe provimento. Confirmou, assim, o acórdão prolatado pelo Tribunal Regional, no sentido de reconhecer a nulidade do ato de rescisão do

PROCESSO N° TST-E-RR-4895000-38.2002.5.04.0900

contrato de emprego, praticado no curso do auxílio-doença. Adotou, para tanto, os seguintes fundamentos, consignados às fls. 580/582 (os grifos foram acrescidos):

‘JUSTA CAUSA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
Conhecimento

O Tribunal Regional consignou às fls. 547/548 o seguinte entendimento:

"Demonstra a reclamada sua insurgência em relação à r. sentença de 1º grau asseverando não haver a mesma interpretado os fatos de melhor forma e nem tampouco aplicado ao caso as normas legais devidas. Refere haver sido o contrato de trabalho mantido entre as partes rescindido por justa causa, através da Portaria 881/97, de 16.05.97, por haver infringido disposições que especifica constantes do Regulamento de Pessoal da CEF, e também as alíneas ‘b’, ‘e’, ‘h’, ‘j’ e ‘k’, do artigo 482 da CLT. Alega a recorrente haver a dispensa por justa causa sido precedida de apuração sumária na qual reuniram-se provas dos atos faltosos praticados pelo recorrido, na forma do Regulamento de Pessoal da CEF e da Circular Normativa nº 165/89.

Acentua que a matéria maior de divergência entre as partes reside no questionamento feito pelo autor a respeito do fato de encontrar-se o mesmo em gozo de auxílio-doença.

Sustenta que o fato da rescisão contratual fundar-se na justa causa irrelevante torna-se o fato do ex-empregado encontrar-se ou não em gozo de auxílio-doença. Assevera inexistir amparo legal à tese defendida pelo autor, face a jurisprudência pacífica do Colendo TST no sentido de ser admissível a dispensa do empregado, por justa causa, no período da licença relativa ao auxílio-doença. Esse entendimento, segundo a recorrente, decorre do fato do licenciado não possuir maiores direitos do que teria com o contrato em pleno vigor. Entende ser inconcebível pudesse ter o empregado que tenha cometido falta grave após a finalização da licença por doença ter assegurado o direito ao retorno ao trabalho. Principalmente ante o direito assegurado ao empregador de rescindir o contrato de trabalho imediatamente, no caso de cometimento de falta grave pelo empregado.

Embora tenham as razões do apelo reiterado as manifestações expendidas na contestação, ressaltando haver a rescisão decorrido de dispensa por justa causa, precedida de competente sindicância interna, devidamente comprovada através de farta prova documental, a qual teria, segundo sustenta, sido efetivada em data anterior à entrada no gozo, pelo autor, do

PROCESSO N° TST-E-RR-4895000-38.2002.5.04.0900

benefício previdenciário de auxílio-doença, razão não assiste à recorrente.

Infere-se dos documentos juntados aos autos, no entanto, que a data de início do gozo do benefício previdenciário recaiu em 12.09.1996, (fl. 08), com posteriores renovações, (fls. 11-19 e fl. 506), restando comprovado através do documento de fl. 521, carmin, que esteve o reclamante em gozo de auxílio-doença desde 12.09.1996 até 30.03.1999, incidindo a data da despedida em 09.06.1997, (fl. 469).

Assim, encontrava-se suspenso o contrato de trabalho na data da rescisão, em face do autor encontrar-se usufruindo do benefício de auxílio-doença, não podendo usar o empregador do seu *jus variandi* de despedir o empregado, incidindo na hipótese a norma do artigo 476 da CLT, in verbis: *‘Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.’*

A suspensão envolve a cessação temporária e total da execução e dos efeitos do contrato de trabalho. São suspensas as obrigações e os direitos. Embora válido o contrato, apenas seus efeitos não são observados. Neste sentido leciona Arnaldo Süssekind:

‘Nos casos de suspensão, dado que o contrato não se executa em nenhum dos seus aspectos, vigora a regra de que o respectivo período não é computado para efeito da aplicação das normas de proteção ao trabalhador.’ (in ‘Instituições do Direito do Trabalho’, 18ª edição, págs. 501-502).

Destarte, mantém-se a decisão de origem que declarou nula a rescisão contratual" (fls. 547/548).

Insurge-se a CEF - Recorrente - contra o acórdão regional ao fundamento de que o gozo do auxílio-acidentário não obsta a demissão por justa causa, sobretudo quando precedida de regular procedimento administrativo, que antecedeu o afastamento do Autor. Aponta como violados os artigos 476 e 482 da CLT e colaciona arestos para cotejo.

O paradigma de fls. 554 mostra-se apto a promover a admissibilidade do Apelo, porquanto defende a possibilidade de resilição motivada do contrato de trabalho, mesmo que o empregado encontre-se afastado por motivo de doença.

Conheço, por divergência jurisprudencial.

b) Mérito

PROCESSO N° TST-E-RR-4895000-38.2002.5.04.0900

Nos termos do artigo 476, da CLT o empregado que se encontra em gozo de auxílio doença, está em licença não remunerada – efeito verificado a partir do 16º dia de afastamento, segundo a legislação previdenciária -, vale dizer, está com seu contrato de trabalho suspenso.

A suspensão do contrato de trabalho tem como principal efeito a ausência de eficácia das cláusulas contratuais, que só voltam a vigor quando cessada a causa de suspensão. O poder potestativo de rescindir o contrato de trabalho também é afetado por esta suspensão de eficácia. Tal constatação, amplamente abraçada pela jurisprudência trabalhista, encontra, exemplificativamente, reflexo na previsão estabelecida na 2ª parte da Súmula 371 do TST, que dispõe: *"No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário"*.

Dessa forma, correta a decisão regional ao reconhecer a invalidade do ato resilitório.

Nego provimento.'

Pugna a reclamada, em suas razões de embargos, pela reforma do julgado. Afirma, em síntese, que a dispensa do empregado por justa causa, no curso do benefício do auxílio-doença, constitui direito potestativo do empregador. Transcreve aresto para confronto de teses.

O aresto transcrito nas razões dos embargos, às fls. 587/589, autoriza o conhecimento do apelo, por divergência jurisprudencial, na medida em que, ao versar sobre a possibilidade de dispensa de empregado, por justa causa, no curso do benefício auxílio-doença, sufraga entendimento no sentido de que *"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, 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* Firmado por assinatura digital em 20/06/2016 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

PROCESSO Nº TST-E-RR-4895000-38.2002.5.04.0900

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?"

Conheço dos embargos, por divergência jurisprudencial."

II - MÉRITO

No mérito, prevaleceram os fundamentos por mim aduzidos:

Cinge-se a controvérsia dos autos em saber se é possível a demissão por justa causa de empregado em gozo de auxílio-doença, o qual suspende o contrato de trabalho, em razão da prática de falta grave anterior à concessão do benefício previdenciário, mas que só veio à tona ao término da sindicância interna (quando o empregado já se encontrava de licença). Discute-se sobre a concretização dos efeitos da demissão por justa causa após o término do período da suspensão do contrato.

No caso, incontroverso que o contrato de trabalho mantido entre as partes foi rescindido por justa causa. Incontroverso, ainda, que o reclamante estava no período de gozo do benefício previdenciário, quando da dispensa, e que as faltas ensejadoras da justa causa ocorreram anteriormente. Note-se que o Tribunal Regional deixou registrado "*que esteve o reclamante em gozo de auxílio-doença desde 12.09.1996 até 30.03.1999, incidindo a data da despedida em 09.06.1997*".

Nos termos do artigo 476 da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregado que se encontra em gozo de auxílio doença está em licença não remunerada, efeito verificado a partir do 16º dia de afastamento, segundo a legislação previdenciária -, vale dizer, está com seu contrato de trabalho suspenso.

PROCESSO N° TST-E-RR-4895000-38.2002.5.04.0900

A suspensão do contrato de trabalho desobriga o empregador, tão somente, quanto às verbas decorrentes diretamente da prestação de serviços, ou seja, quanto às obrigações principais. As obrigações contratuais acessórias permanecem incólumes, como, por exemplo, benefícios voluntariamente concedidos ao empregado, moradia, seguro saúde, etc. É o que se infere de uma análise conjunta dos artigos 471, 476, e 476-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho e 63, parágrafo único, da Lei nº 8.213/91. Também a Súmula/TST nº 440 dispõe que *"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"*. Referidos benefícios não decorrem da prestação de serviços, mas diretamente do contrato de emprego. E nessa hipótese, as normas legais não prevêm que empregados eventualmente afastados da empresa, por gozo de benefício previdenciário, deixarão de gozar dos referidos direitos.

Feito esse esclarecimento, não obstante a ausência de eficácia das principais cláusulas contratuais no período de suspensão do contrato de trabalho, ainda prevalecem, nesse interregno, os princípios norteadores da relação empregatícia, tais como: lealdade, boa fé, fidúcia, confiança recíproca, honestidade, etc.

Incontroverso nos autos, conforme já consignado, que a dispensa do recorrido se deu por justa causa.

Valentin Carrion, em sua obra: *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho - legislação complementar - Jurisprudência* (atualizada por Eduardo Carrion), 35ª edição. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 406, ressaltou que:

"Justa causa: efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregado a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenizações ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais)."

Assim, é de se concluir que o poder potestativo de rescindir o contrato de trabalho não deve ser afetado por esta suspensão de eficácia. Seria uma incoerência se reconhecer uma justa causa e, por conta da suspensão do contrato de trabalho, obrigar o empregador a continuar a pagar obrigações contratuais acessórias.

PROCESSO Nº TST-E-RR-4895000-38.2002.5.04.0900

Acrescente-se que, quando a confiança entre as partes 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.

Portanto, não há que se falar em concretização dos efeitos da demissão por justa causa após o término do período da suspensão do contrato.

Dessa forma, restando comprovada a justa causa, a suspensão do contrato de trabalho não se revela como motivo capaz de impedir a rescisão do contrato de trabalho de imediato.

Nesse sentido, é o seguinte precedente da 2ª Turma, de minha lavra:

PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - DISPENSA POR JUSTA CAUSA NO PERÍODO DA SUSPENSÃO - POSSIBILIDADE. A suspensão do contrato de trabalho tem como principal efeito a ausência de eficácia das cláusulas contratuais, que só voltam a vigor quando cessada a causa de suspensão. Assim, não é exigido labor do empregado, ou mesmo pagamento de remuneração por parte do empregador, além do que, não existe obrigação de recolhimento previdenciário, até o término do período em que perdurar a suspensão do contrato de trabalho. Todavia, não obstante a ausência de eficácia das cláusulas contratuais, prevalece, ainda, princípios norteadores da relação empregatícia, mesmo suspenso o contrato laboral, tais como: a lealdade, a boa fé, a fidúcia, a confiança recíproca, a honestidade, etc. Incontroverso nos autos que a dispensa da recorrida se deu por Justa Causa. Assim, é de se concluir que o poder potestativo de rescindir o contrato de trabalho não deve ser afetado por esta suspensão de eficácia. Dessa forma, restando comprovada a justa causa, a suspensão do contrato de trabalho não se revela como motivo capaz de impedir a rescisão do contrato de trabalho de imediato. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR - 91300-48.2009.5.19.0010 Data de Julgamento: 17/02/2016, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Publicação: DEJT 26/02/2016).

Citem-se, ainda, os seguintes precedentes, também de turmas desta Corte:

"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

PROCESSO N° TST-E-RR-4895000-38.2002.5.04.0900

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 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". (RR - 59300-72.2008.5.22.0001, Redator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 11/03/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/04/2013)

"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." (Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, RR - 180300-04.2003.5.12.0030, DEJT de 19/08/2011);

PROCESSO N° TST-E-RR-4895000-38.2002.5.04.0900

"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." (Rel. Min. Emmanoel Pereira, 5ª Turma, RR-71300-41.2007.5.03.0075, DEJT de 05/03/2010, decisão unânime);

"RECURSO DE REVISTA - AUXÍLIO-DOENÇA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - DISPENSA POR JUSTA CAUSA - POSSIBILIDADE É entendimento assente nesta Eg. Corte de que a suspensão do contrato de trabalho, para fins de percepção de benefício previdenciário, não constitui óbice à rescisão por justa causa do contrato de trabalho suspenso, nem à concessão imediata de eficácia a tal ato. (...)" (RR - 1009-21.2011.5.11.0053 , Relator Desembargador Convocado: João Pedro Silvestrin, Data de Julgamento: 29/04/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/05/2015)

"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." (RR - 114700-57.2009.5.16.0016 , Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 18/06/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/06/2014).

Com esses fundamentos, dou provimento ao recurso de embargos para, admitindo a possibilidade de dispensa por justa causa do empregado, através da Portaria 881/97, de 16.05.97, no curso do benefício previdenciário, julgar improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista, invertendo-se o ônus da sucumbência relativo às custas processuais.

ISTO POSTO

PROCESSO N° TST-E-RR-4895000-38.2002.5.04.0900

ACORDAM os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento para, admitindo a possibilidade de dispensa por justa causa do empregado, por meio da Portaria 881/97, de 16.05.97, no curso do benefício previdenciário, julgar improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista, invertendo-se o ônus da sucumbência relativo às custas processuais, vencidos os Exmos. Ministros Lelio Bentes Corrêa, relator, Aloysio Corrêa da Veiga, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Augusto César Leite de Carvalho, Hugo Carlos Scheuermann e Alexandre de Souza Agra Belmonte.

Brasília, 02 de junho de 2016.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

RENATO DE LACERDA PAIVA

Ministro Redator Designado