



Empresa fechada tem de indenizar trabalhador estável

18/01/2006

Empresa fechada por motivo de despejo não está isenta de cumprir as obrigações trabalhistas. O entendimento é da 2ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas, SP), que acolheu pedido de uma empregada demitida no período de estabilidade.

A trabalhadora foi demitida logo depois que a Arte Som Comércio e Locação de Aparelhos Eletrônicos foi despejada da sala alugada, por decisão judicial. Ela entrou com ação alegando que tinha direito a estabilidade por ter sido vítima de um acidente de trabalho.

A primeira instância não acolheu o argumento e a empregada recorreu. A relatora do recurso em segunda instância, juíza Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira, entendeu que o fechamento do estabelecimento por motivo de despejo não exclui o empregado da proteção que lhe confere a lei. “Decisão judicial que determina despejo não constitui força maior, como quer a empresa”, reforçou.

“A garantia provisória de emprego por motivo de acidente do trabalho visa especialmente à recuperação da saúde do trabalhador, em face da maior dificuldade em recolocar-se no mercado de trabalho, caso seja despedido”, fundamentou a juíza.

A 2ª Câmara do TRT de Campinas fixou indenização de R\$ 6 mil e determinou o pagamento de salários pelo período de um ano após a alta médica, mais FGTS com acréscimo de 40%, férias com acréscimo de 1/3 e décimo terceiro salário.

Leia a íntegra da decisão

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº 00057-2004-114-15-00-0

RECURSO ORDINÁRIO – 1ª TURMA – 2ª CÂMARA

RECORRENTE: DENISE ELENIR DA SILVA

RECORRIDO: ARTE SOM COMÉRCIO E LOCAÇÃO DE APARELHOS ELETRÔNICOS LTDA

ORIGEM: 9ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS

JUÍZA SENTENCIANTE: DRA. LUCIANA NASR

EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO POR MOTIVO DE DESPEJO. GARANTIA DE EMPREGO POR ACIDENTE DO TRABALHO. DEVIDA INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO. O fechamento do estabelecimento empresarial por motivo de despejo não exclui o empregado da proteção que lhe confere o artigo 118 da Lei 8213/91, pois a norma visa a recuperação da saúde do trabalhador, sem perder de vista sua maior dificuldade em recolocar-se no mercado de trabalho. Impossibilitada a reintegração, o reclamante faz jus à indenização correspondente aos salários e demais vantagens contratuais do período entre o despedimento e o término da garantia provisória de emprego.

Trata-se de recurso ordinário apresentado pela reclamante, inconformada com a r. sentença de fls. 260/262, cujo relatório adoto e que julgou procedente em parte a reclamação.

Em razões de fls. 280/288 a recorrente sustenta, em síntese, seu direito à indenização correspondente ao período restante de garantia de emprego por acidente do trabalho.

Contra-razões às fls. 292/298.

É o relatório.

V O T O

Conheço do recurso, regularmente processado.



Como consignado em sentença, são fatos incontroversos: o acidente do trabalho em 29/3/2002; o afastamento previdenciário até 11/8/2002, quando a reclamante recebeu alta médica; o aviso prévio de dispensa em 14/4/2003; o fechamento do estabelecimento onde a reclamante trabalhava, no Shopping Jaraguá Brasil, por motivo de decisão judicial em ação de despejo.

A garantia provisória de emprego por motivo de acidente do trabalho, prevista no art. 118 da Lei 8.212/1991, visa especialmente a recuperação da saúde do trabalhador, sem perder de vista a maior dificuldade em recolocar-se no mercado de trabalho, caso seja despedido. Diante da finalidade do instituto, o fechamento do estabelecimento empresarial não gera idênticas conseqüências havidas nos casos de outros tipos de estabilidade provisória em que o objetivo maior é proteger a categoria profissional (caso do cipeiro e do dirigente sindical).

No processo em análise, não restou esclarecido se a reclamada possui outro estabelecimento onde possa reaproveitar a reclamante, razão pela qual acertado o indeferimento do pedido de reintegração. A indenização, todavia, é devida, tendo em vista a finalidade da norma, como acima analisado. Isto porque o fechamento do estabelecimento por motivo de despejo não exclui o empregado da proteção que lhe confere o referido artigo 118 da Lei 8213/91, que assim estabelece:

“O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.”

Ademais, decisão judicial que determina despejo não constitui força maior, como quer a reclamada, que possuía conhecimento, por óbvio, do prazo do contrato de locação. Ao contrário do que sugere a reclamada, nem mesmo a força maior excluiria o direito à indenização do empregado que possui estabilidade nos termos do art. 477 da CLT, que, entretanto, não é o caso dos autos. De todo modo, a discussão a respeito da ocorrência de força maior é totalmente desnecessária, já que a reclamante não foi dispensada sob invocação de tal motivo, mas simplesmente “sem justa causa”, como se conclui da análise dos documentos de fls. 126 e 129, constando o código de afastamento 01 no TRCT.

Reformo, pois, a r. sentença nesse aspecto, para incluir na condenação o pagamento de salários e todas as vantagens contratuais do período compreendido entre a dispensa e o término da estabilidade provisória (10/8/2003, um ano após a alta previdenciária), quais sejam, FGTS com acréscimo de 40%, férias proporcionais com 1/3 e 13º salário proporcional.

Nessa conformidade, decido conhecer do recurso e dar-lhe parcial provimento para incluir na condenação o pagamento dos salários e demais vantagens contratuais devidos desde o despedimento até o término da garantia provisória de emprego, tudo nos termos da fundamentação.

Rearbitro à condenação o valor de R\$ 6.000,00. Custas pela recorrida no importe de R\$120,00.

THELMA HELENA MONTEIRO DE TOLEDO VIEIRA

Juíza Relatora

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2006-jan-18/empresa_fechada_indenizar_trabalhador_estavel/