



Banco Bradesco é condenado a readmitir gerente

24/09/2007

O Bradesco está obrigado a readmitir um gerente demitido ao apresentar atestado médico. O banco não conseguiu suspender, na Seção Especializada em Dissídios Individuais 2 do Tribunal Superior do Trabalho, a liminar concedida pela 1ª Vara do Trabalho de Salvador (BA).

Depois de trabalhar durante quase 20 anos para o banco, o gerente teve problemas de saúde, o que o levou a se ausentar do trabalho. Obteve a indicação médica para se afastar por 14 dias, em função de hipertensão arterial. Antes mesmo de completar esse prazo, licenciou-se por seis meses, obtendo do INSS auxílio-doença a partir do diagnóstico de bursite e tendinite nos ombros, braços e punhos. Depois de receber o atestado referente ao primeiro período, a empresa o demitiu.

Com base em laudo do INSS, que atestou que o bancário tinha doença ocupacional, foi ajuizada ação contra o banco. O gerente alegou que não poderia ser despedido. Pediu o pagamento da complementação do auxílio doença e indenização por danos morais e materiais no valor de R\$ 1 milhão, assim como diferenças salariais em relação ao valor recebido na rescisão do contrato. Também solicitou a imediata readmissão, por liminar, até o julgamento do mérito das demais questões.

A 1ª Vara do Trabalho de Salvador (BA) concedeu a liminar determinando a nulidade da dispensa e a suspensão do contrato, até o julgamento final da ação. Logo depois, atendendo solicitação do empregado, expediu despacho esclarecendo que, como consequência jurídica, sua decisão implica o restabelecimento da relação do emprego com todas as suas garantias e deveres, inclusive o direito ao plano de saúde.

O banco entrou com pedido de Mandado de Segurança. Sustentou que a decisão seria ilegal e abusiva, por ferir o direito líquido e certo da empresa de rescindir o contrato de trabalho. O pedido foi rejeitado pelo Tribunal Regional da 5ª Região (BA), sob o fundamento de que a liminar foi concedida a partir do livre convencimento da juíza de que a demora na tramitação do processo poderia causar prejuízo ao empregado que, licenciado por auxílio-doença, se viu sem a assistência médica necessária ao seu tratamento.

O Bradesco apelou ao TST contra o reconhecimento da estabilidade no emprego e insistindo na tese de que houve ofensa ao seu direito líquido e certo de demitir. O relator, ministro Barros Levenhagen, rejeitou o recurso do empregador. Ressaltou que, ao contrário do que sustentou a defesa da empresa, ficou claro que a decisão de segunda instância levou em conta a existência dos pressupostos que autorizam a concessão da liminar.

Levenhagen acentuou que, ainda que o benefício previdenciário tenha sido concedido no período do aviso prévio, o empregado é favorecido pela verossimilhança do seu direito à estabilidade provisória prevista em lei, considerando a concessão do auxílio-doença acidentário



por prazo superior a 15 dias.

Para concluir, o ministro refutou as alegações do banco, destacando o posicionamento firmado pela Orientação Jurisprudencial 142 da SDI-2 do TST de que não há direito líquido e certo a ser oposto contra ato de juiz que, antecipando a tutela jurisdicional, determina a reintegração do empregado até a decisão final do processo, quando demonstrada a razoabilidade do direito, em casos específicos — entre eles, o de portador de doença profissional.

ROMS 717/2005-000-05-00.7

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2007-set-24/banco_bradesco_condenado_readmitir_gerente/