

Empregada deve receber rescisão indireta após ser impedida de voltar de licença

A Justiça do Trabalho reconheceu a rescisão indireta do contrato de uma trabalhadora que foi impedida pela empregadora de reassumir as atividades, após fim do benefício previdenciário. Com a decisão, a empresa, que é uma indústria metalmeccânica, terá que pagar as verbas rescisórias como na dispensa imotivada.

A autora da ação ocupava o cargo de técnico de segurança do trabalho. No dia 1º de janeiro de 2021, sofreu fratura da tíbia esquerda. Ela alegou acidente de trabalho, que determinou incapacidade laborativa total e temporária, motivando concessão de auxílio-doença previdenciário de 11 de fevereiro de 2021 a 31 de março de 2021.

Na sequência, foi considerada apta pelo INSS, após perícia que atestou a capacidade para o trabalho desde o fim do benefício. Segundo o laudo pericial, ela não apresentava sequelas funcionais ou estéticas da fratura da tíbia esquerda.

Na defesa, a empregadora contestou os fatos alegados. Argumentou que a autora não informou o término do benefício previdenciário.

“Ela optou, por livre e espontânea vontade, em não retornar ao serviço e continuar buscando o benefício previdenciário, conforme comprova-se pela vasta documentação juntada, restando rechaçada a alegação autoral de que teria sido proibida de retornar por culpa da empresa”, argumentou a empresa.

Decisão

No entendimento do juiz titular da 15ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Gastão Fabiano Piazza Júnior, incumbia à empregadora promover o retorno da trabalhadora às atividades imediatamente após a cessação do benefício previdenciário.

“Isso porque, terminada a licença, surge para o empregador o dever de colocar o emprego à disposição e efetuar o pagamento dos salários e dos demais encargos trabalhistas. Caso assim não proceda, obviamente assume os riscos decorrentes do eventual indeferimento, por parte do INSS, dos pedidos de prorrogação ou restabelecimento do auxílio”, afirma o juiz.

Segundo o julgador, a alta previdenciária implica o fim do período de suspensão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 476 da [CLT](#), com pleno restabelecimento das obrigações assumidas por ambas as partes da relação de emprego.

Freepik



A empregada sofreu um acidente de trabalho e fraturou a tíbia



Ao julgar o caso, ele ressaltou ainda que nenhum elemento foi trazido aos autos que pudesse comprovar que a empresa teria se desincumbido do dever legal. “Diversamente do sustentado na contestação, a empregadora sempre teve pleno conhecimento dos percalços enfrentados pela autora da ação pelo longo do período em que esteve afastada.”

E, segundo o julgador, mesmo após o dia 13 de setembro de 2023, não veio aos autos qualquer prova de que tivesse a empregadora diligenciado para determinar o retorno da empregada. O magistrado ressaltou que a única testemunha ouvida não soube explicar por que a empregadora não aplicou a pena de abandono de emprego.

“Após a alta previdenciária, a empresa deveria ter adotado as medidas pertinentes, de modo a restabelecer a prestação de serviços e, em caso de recusa da colaboradora, ter colocado termo ao contrato, por justa causa. Todavia, como visto, assim não procedeu. Optou por permanecer na cômoda situação de aguardar o deslinde de eventuais recursos, imputando à autora o limbo jurídico trabalhista-previdenciário”, destacou o magistrado na decisão.

Segundo o juiz, ela deixou de receber os salários e o benefício previdenciário. “Tal atitude vai de encontro aos princípios constitucionais da dignidade do ser humano e valor social do trabalho e não pode contar com o beneplácito desta Justiça. Caberá à empresa, portanto, arcar com os ressarcimentos pertinentes.”

O julgador concluiu que, demonstradas a recusa em oferecer trabalho após a alta previdenciária em 31 de março de 2021 e a ausência de pagamento dos salários no período de 1º de abril de 2021 a 18 de outubro de 2023, a autora terá direito à rescisão reivindicada.

“Por todo o exposto, e à míngua de recibos adunados que demonstrassem a efetiva quitação, defiro, também: pagamento do aviso prévio indenizado, assim como dos salários do interstício de afastamento, a saber, de 1º de abril de 2021 a 18 de outubro de 2023, inclusive os 13ºs salários e férias acrescidas com 1/3 relativos ao período em questão.”

Recurso

Após a decisão, a empresa interpôs recurso, impugnando a sentença. Mas, ao decidir no segundo grau de jurisdição, os integrantes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) mantiveram a decisão do juízo da 15ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em sessão ordinária, feita em 25 de setembro de 2024.

Segundo os julgadores, a reclamada não cumpriu a obrigação trabalhista e não pode se escudar em sua inércia. “Por isso, tenho por configurada a rescisão indireta, nos termos do artigo 483, ‘d’, da CLT, motivo pelo qual fica mantida a rescisão indireta reconhecida na sentença e a condenação ao pagamento das parcelas daí decorrentes.” *Com informações da assessoria de imprensa do TRT-3.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão
Processo 0010878-27.2023.5.03.0015

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2024-nov-13/empregada-deve-receber-rescisao-indireta-apos-ser-impedida-de-voltar-de-licenca/>