

FUNDO DE GARANTIA

AVISO PRÉVIO E FÉRIAS INDENIZADOS

Tribunal

TST

FATO MOTIVADOR OCORRENTE ANTES DO MESMO — QUANDO NÃO IMPEDE A DESPEDIDA

RESUMO

- Conheço o recurso pela divergência jurisprudencial, considerado o aresto ... É que o mesmo revela tese diametralmente oposta à do Acórdão impugnado, no que estampa que, em estando o empregado em gozo de auxílio-enfermidade, impossível a rescisão do contrato de trabalho. -... O simples fato de o empregado estar em gozo de auxílio previdenciário não retira do mundo jurídico o contrato de trabalho. A suspensão prevista em lei diz respeito às obrigações de ambas as partes. De modo algum é dado concluir pela impossibilidade de ser acionado o contrato considerada falta grave praticada no período anterior ao auxílio-doença. - Frise-se, por oportuno, que a legislação vigente apenas considera que o empregado, em tal caso, está em licença não remunerada - artigo 476 da Consolidação das Leis do Trabalho, Portanto, desobrigado de prestar serviços, não faz jus às vantagens decorrentes do contrato de trabalho. Daí concluir pela impossibilidade de se pleitear verbas que porventura se tenham feito devidas no período anterior à entrada em gozo de auxílio e, também, a rescisão contratual com base no descumprimento do contrato, é passo demasiadamente longo que não se coaduna com o ordenamento jurídico em vigor. - Segundo a doutrina nacional mais recomendada, a suspensão do contrato de trabalho importa, apenas na paralisação temporária da execução do contrato. Em primeiro lugar, pois, a causa que a determina deve ter caráter transitório, de modo a justificar a conservação do vínculo contratual. Em casos tais, nenhuma das cláusulas estabelecidas entre as partes vigora, de sorte que caracteriza-se uma situação de inexecução contratual (SUSSEKIND, A. MARANHÃO D. VIANNA S. - Instituições de Direito do Trabalho - Ri o - Freitas Bastos, 9ª ed., vol. I. págs. 454/457). - É importante ressaltar, sobretudo, que os efeitos da suspensão do contrato de trabalho não retroagem, ou seja, não atingem os direitos, os deveres, as pretensões, os ônus ou encargos trabalhistas. Estes, uma vez constituídos, podem ser exercidos, porque a única força resultante da suspensão do contrato só atinge as cláusulas a partir da atuação da causa determinante. Neste aspecto a suspensão se equipara a interrupção e à cessação do vínculo empregatício, porque em qualquer destes casos a configuração do fenômeno não opera para o passado, mas somente no sentido do futuro. Em outras palavras, a suspensão do contrato de trabalho não modifica, nem extingue situações já constituídas. É por isso que - repetimos - é possível reclamar verbas trabalhistas durante o período da suspensão, como também apurar, no exercício de um direito e de uma pretensão legítima a prática de falta grave cometida antes do referido advento. - Dentro desta ordem de considerações é que se declara a licitude da rescisão do contrato de trabalho, em virtude da prática de falta grave pela empregada, antes da causa determinante da suspensão. - Outro não foi entendimento da Primeira Turma ao julgar o RR 404/84, com a seguinte conclusão: "Não pode ser despedido o empregado por ter alcançado, junto ao órgão da Previdência Social, benefício. Ocorre, porém, na hipótese dos autos, que o empregado foi despedido pelo Banco, face à prática de procedimento condenável, em período anterior à licença previdenciária. A suspensão do contrato diz respeito à ausência de prestação de serviços e da obrigatoriedade de o empregador satisfazer salários e vantagens, mas não de acionar esse contrato para resolvê-lo por um ato anterior ao afastamento do empregado. Entendo que a falta cometida antes não impede a punição, mesmo estando o empregado gozando auxílio-doença." - Dou provimento ao recurso para declarar lícita a rescisão do contrato de trabalho, em razão de falta grave praticada antes de a empregada entrar em gozo de benefício previdenciário. Proc. TST-E-RR-2.687/82, ac. de 27-6-1986 Arquivo do EMFOR, TST/1.943 EMFOR 456

EMENTA: - Não se configura a justa causa para o despedimento se o empregador não cuida de apurar a responsabilidade do motorista, através de perícia, que deve ser realizada por órgão público, quando se trata de colisão de veículos, conforme previsto em norma coletiva. RESUMO DO ACÓRDÃO: - Não configurada a justa causa. A dispensa resultou não propriamente da desídia do recorrido por ter colidido com outro veículo, mas sim da recusa em autorizar o desconto em seu salário de valor para ressarcir possíveis danos. Esta é conclusão a que se chega pelo exame do conjunto da prova. Aliás, perfeita sentença de primei

EMENTA

Não impede o despedimento por justa causa a circunstância de o empregado estar em gozo de auxílio doença, quando o fato motivador ocorreu antes do início do benefício previdenciário.