



SUPLEMENTO TRABALHISTA

016/11

EFEITO DO AFASTAMENTO DO EMPREGADO NA CESSAÇÃO DO CONTRATO A TERMO

Julpiano Chaves Cortez ()*

Na ocorrência de acidente do trabalho, tanto nos contratos por prazo determinado, quanto nos de prazo indeterminado, há dois aspectos que têm preocupado os operadores do direito e sobre os quais não há uniformidade de entendimentos.

O primeiro aspecto, refere-se à cessação do contrato durante o período de afastamento do acidentado.

O segundo, diz respeito à estabilidade provisória como causa impeditiva da cessação do contrato.

Nesta oportunidade, os dois aspectos serão analisados tomando-se em consideração o contrato por prazo determinado.

Com o afastamento do empregado do serviço, por acidente do trabalho ou situação equivalente, há interrupção ou suspensão da execução do contrato de emprego, origem das divergências apontadas.

Para uns, o contrato cessa na data combinada, por entenderem que o contrato de emprego resulta da vontade dos contratantes e quando eles realizam um contrato por prazo determinado, já sabem antecipadamente quando o mesmo cessará.

Razão por que, o período de afastamento do empregado, em caso de interrupção ou suspensão da execução do contrato, não influirá na sua cessação, salvo se as partes acordarem em sentido contrário, como prevê a própria CLT:

Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação (art. 472, § 2º).

Ementas

Acidente de trabalho. Contrato de experiência. Prorrogação ou garantia de emprego. Exegese do artigo 472, § 2º, da CLT

Contrato de experiência — Acidente de trabalho como fato superveniente ao contrato — Prorrogação ou garantia de emprego — Necessidade de expressa estipulação — Exegese do art. 472, § 2º, da CLT — Conforme dispõe o parágrafo 2º, do art. 472, da CLT, nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação. Caso não seja estipulada a ocorrência de fato superveniente, como é o caso do acidente de trabalho, não é possível falar em prorrogação ou garantia de emprego. [TRT 12ª Reg. RO 00579-2007-019-12-00-4 — (Ac. 3ª T., 23.10.07) — Rel. Juiz Gilmar Cavalheri — TRT-SC/DOE 20.11.07 — Apud LTr Sup. Jurisp. 3/2008, p. 19]

Acidente de trabalho no curso do contrato de safra. Ausência de garantia de emprego

Acidente de trabalho no curso do contrato de safra — Ausência de garantia de emprego — A garantia de emprego impede temporariamente o empregador de fazer uso de seu direito potestativo de rescindir o pac-

(*) Julpiano Chaves Cortez é advogado e autor de várias obras jurídicas publicadas pela LTr Editora.

to laboral. Tratando-se de contrato de safra, que tem seu prazo de duração vinculado ao corte da cana-de-açúcar, expirando-se no termo avençado, não há falar em dispensa arbitrária ou sem justa causa, sendo inaplicável a essa modalidade de contratação o disposto no art. 118 da Lei n. 8.213/91. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 103-2007-054-15-00-4 — (Ac. 30950/09-PATR, 7ª C.) — Rel. Fábio Grasselli — DOE 29.5.09, p. 90 — *Apud* LTr Sup. Jurisp. 033/2009, p. 258]

Para outros, o contrato não cessa na data prefixada pelas partes, ficando prorrogada a sua duração até o final do afastamento, quando será acrescido o restante do prazo de duração do contrato a termo.

Acidente de trabalho no curso do contrato. Suspensão do contrato por prazo determinado. Prorrogação do prazo. Possibilidade

Suspensão do contrato por prazo determinado — Acidente de trabalho no curso do contrato — Possibilidade — A ocorrência de acidente de trabalho, na vigência do liame empregatício, provoca a suspensão do contrato, ainda que celebrado por prazo determinado. Suspenso o contrato, não se cogita de sua expiração, senão após a cessação da causa suspensiva e transcurso do tempo contratual sobejante, resultando nulo o ato de dispensa praticado durante o período de suspensão. Diante da impossibilidade de determinar a retomada do curso contratual, resolve-se a obrigação em indenização correspondente ao período não fruído do contrato de trabalho. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. [TST-RR-32.992/2002-902-02-00.0 — (Ac. 1ª T.) — 2ª Reg. — Rel. Min. Lélío Bentes Corrêa. DJU 22.3.05, p. 673 — *Apud* LTr Sup. Jurisp. 17/2005, p. 132]

Contrato de experiência. Acidente de trabalho no curso do contrato. Prorrogação do prazo. Possibilidade

Contrato de experiência — Acidente de trabalho no curso do contrato — Prorrogação do prazo — Possibilidade — 1. Ocorre a suspensão do contrato de experiência na hipótese de afastamento do empregado por acidente de trabalho, podendo, assim, tal contrato ser retomado após a alta médica, pelo tempo faltante para completar os 90 (noventa) dias, sem que isso implique a modificação na modalidade do contrato, tornando-o indeterminado. 2. Recurso de revista conhecido e provido. [TST-RR-1.192/2002-071-15-00 — (Ac. 1ª Turma) — Rel. Min. Emmanoel Pereira — *Apud* Revista do TST, vol. 72, n. 1, p. 187]

Para terceiros, o contrato cessa na data prefixada, com efeitos futuros. Por essa corrente interpretativa, no caso de afastamento do empregado (suspensão ou interrupção), o contrato se extingue no dia apra-

zado pelas partes, mas os efeitos da cessação só se concretizam após o término do afastamento, ficando o acerto “rescisório” para o final do afastamento do empregado.

Acidente de trabalho. Contrato de experiência. Estabilidade provisória

Contrato de experiência — Acidente de trabalho — Estabilidade provisória — O contrato de experiência traz em seu bojo o pleno conhecimento de ambas as partes contratantes do termo final da relação jurídica que mantém, sendo desnecessária a denúncia ou a expressão de vontade de resilirem o contrato, eis que já se opera de pronto, na data previamente fixada. A ocorrência de acidente de trabalho no curso desta modalidade contratual gera como corolário apenas a postergação da data a ser feita a resilição do contrato, em razão da sua suspensão no período em que o empregado percebe o auxílio previdenciário. Não há direito, ante a incompatibilidade dos institutos, ao reconhecimento da estabilidade provisória, nos moldes do art. 118 da Lei n. 8.213/91. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) ROPS 1663-2006-051-15-00-6 — (Ac. 18832/08-PATR, 10ª C.) — Relª Elency Pereira Neves. DOE 18.4.08, p. 50 — *Apud* LTr Sup. Jurisp. 30/2008, p. 234]

Contrato de experiência. Estabilidade decorrente de acidente do trabalho. Impossibilidade

Embargos interpostos anteriormente à vigência da Lei n. 11.496/07 — Contrato de experiência — Estabilidade decorrente de acidente do trabalho — Impossibilidade — 1. A natureza do contrato de trabalho por prazo determinado (modalidade contratual na qual se insere o contrato de experiência) pressupõe o direito de o empregador rescindi-lo quando atingido o seu termo. Trata-se, pois, de modalidade contratual em que as partes já conhecem, de antemão, a data do término do ajuste. 2. A ocorrência de um acidente do trabalho, nessa hipótese, só tem o condão de I) prorrogar o final do contrato à data da extinção do auxílio-doença (Súmula n. 371 do TST; ou, II) caso o retorno ao trabalho seja anterior, garantir a estabilidade no emprego até o final do prazo ajustado no contrato. 3. Assim, salvo disposição contratual em sentido diverso, o prazo estabilitário previsto no art. 118 da Lei n. 8.213/91 (no que ultrapassar o termo ajustado) não é compatível com a prestação de serviços mediante contratação por prazo determinado. Precedente da C. SBDI-1 do TST. Embargos não conhecidos. [TST-E-A-RR-956/2004-017-03-00.9 — (Ac. SBDI1) — 3ª Reg. — Relª. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. DJU 7.12.07, p. 1.059 — *Apud* LTr Sup. Jurisp. 06/2008, p. 43]

SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR

Reg. Div. Cens. Div. Públ. DPF nº 1658-p209/73 ISSN 15169146

REDAÇÃO: DIRETOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA - DET - SÃO PAULO 749

REDATOR - ARMANDO CASIMIRO COSTA FILHO - DRT - SÃO PAULO 9.513

PROPRIEDADE DA LTR EDITORA LTDA.

www.ltr.com.br

Redação: Rua Jaguaribe, 571 — Fone/Fax (11) 2167-1101
e-mail: redacao@ltr.com.br — CEP 01224-001 — São Paulo - SP
Vendas: Rua Jaguaribe, 571 — Fone/Fax: (11) 2167-1101
CEP 01224-001 — São Paulo — SP

Composição: Linotec — (11) 3208-9121
Impressão: Editora Gráficos Unidas
Rua Bueno de Andrade, 218 — (11) 3208-4321

Nos três posicionamentos, acima referidos, a regra predominante é a de que, a estabilidade provisória não é causa impeditiva da cessação do contrato a termo no prazo combinado pelas partes.

Neste sentido, o TST já se posicionou:

Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa (Súmula n. 244, III).

A Lei n. 9.601/98, que dispõe sobre o contrato especial de trabalho por prazo determinado, estabelece regra idêntica, ao preceituar, que são garantidas as estabilidades provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do art. 118 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, *durante a vigência do contrato por prazo determinado* (grifou-se), que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes (art. 1º, § 4º).

Essa regra geral, de que a estabilidade provisória não é causa impeditiva da cessação do contrato a termo no prazo combinado pelas partes, extraída da CLT, art. 472, § 2º, comporta uma exceção: afastamento do empregado por acidente do trabalho ou doença ocupacional (profissional ou do trabalho).

Exceção que se fundamenta na CF/88, ao assegurar a aplicação de regras jurídicas que reduzem os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII).

Acidente do trabalho. Contrato por prazo determinado. Garantia de emprego devida

Acidente do trabalho. Art. 118 da Lei n. 8.213/91. Contrato por prazo determinado. Garantia de emprego devida. Para que o empregado tenha direito à garantia de emprego prevista no art. 118 da Lei n. 8.213/91, deve preencher apenas os dois requisitos ali previstos, quais sejam: a ocorrência de acidente de trabalho e a percepção de auxílio-doença acidentário, que por sua vez pressupõe o afastamento do trabalho por período superior a quinze dias (Súmula n. 378, II, do C. TST). Portanto, como o legislador

não exigiu que somente o empregado contratado por prazo indeterminado teria direito à referida garantia de emprego, não pode o intérprete criar um terceiro requisito, a saber, a contratação por essa modalidade. Interpretação restritiva diversa fere de morte o princípio constitucional insculpido nos incisos XXII e XXVIII do art. 7º. Assim, como a reclamada sequer tentou colocar o emprego à disposição, é devida a indenização substitutiva. [TRT 15ª Reg. — ROPS 01050-2007-019-15-00-1 — (Ac. 6ª T. — 11ª C.) — Rel. Samuel Hugo Lima]

Acidente do trabalho. Contrato temporário. Estabilidade provisória

Ementa: Recurso de revista. Contrato temporário. Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 7º, XXII, CF. Regra geral as hipóteses de garantia de emprego (estabilidades provisórias) não atingem contratos a termo. Há, porém, importante exceção a essa regra geral, derivada diretamente da Constituição (art. 7º, XXII): os afastamentos obreiros por acidente de trabalho ou doenças ocupacionais/profissionais. Nas situações de afastamento por acidente de trabalho ou doença profissional, a causa do afastamento integra a essência sócio-jurídica de tal situação trabalhista, já que se trata de suspensão provocada por malefício sofrido pelo trabalhador em decorrência do ambiente e processo laborativos, portanto em decorrência de fatores situados fundamentalmente sob ônus e risco empresariais. Em tal quadro, a garantia de emprego de um ano que protege trabalhadores acidentados ou com doença profissional, após seu retorno da respectiva licença acidentária (art. 118, Lei n. 8.213/91), incide em favor do empregado, *ainda que admitido por pacto empregatício a termo, em qualquer de suas modalidades, inclusive contrato de experiência.* Afinal, a Constituição determina a aplicação de regras jurídicas que reduzam o risco do ambiente laborativo (art. 7º, XXII), o que afasta, topicamente, a regra restritiva do art. 472, § 2º, da CLT, fazendo incidir a proteção do art. 118 da Lei Previdenciária. Recurso de revista não conhecido. [TST-RR 1843996-21.2007.5.01.0900 — (Ac. 6ª Turma) — Rel. Min. Maurício Godinho Delgado — *Apud* Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, n. 256, p. 88]

GARANTIA DE EMPREGO — ART. 118 DA LEI N. 8.213/91 — ACIDENTE DO TRABALHO — PEDIDO DE DEMISSÃO — RENÚNCIA À GARANTIA LEGAL

Irany Ferrari ()*

O art. 118 da Lei n. 8.213/91, assegura ao empregado vítima de acidente de trabalho, a manutenção do emprego durante o prazo mínimo de 12 meses, após o auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente.

No caso em exame, o empregado pediu demissão do emprego e, ainda assim, postulou receber em dinheiro o pagamento da garantia conferida pelo citado dispositivo da Lei de Previdência aplicável ao Direito do Trabalho, obviamente.

A decisão, cuja ementa será transcrita no final, é bastante coerente e correta ao concluir que “a validade do pedido de demissão afasta o direito à reintegração postulada, já que o direito a essa estabilidade provisória comporta renúncia pelo trabalhador, afastando o direito à reintegração ao emprego.

Do contrário seria evidente contrassenso, garantindo-se emprego ou indenização correspondente ao empregado que, voluntariamente e, sem vício, abriu mão dele.

Segue a Ementa:

Ementa: Garantia provisória de emprego. Acidente de trabalho. Pedido de demissão. Renúncia à garantia legal. Possibilidade. A Reclamante pediu o desligamento dos quadros empregatícios da Ré, logo, a causa da rescisão do seu contrato de trabalho reside na expressão de sua livre vontade de não mais dar continuidade à relação laboral, máxime quando expressa descontentamento e insatisfação com o emprego. A validade do pedido de demissão afasta o direito à reintegração postulada, já que o direito à estabilidade provisória no emprego pode ser renunciado pelo trabalhador quando este, sem nenhum vício de consentimento, manifesta o desejo de desligar-se da empresa, abrindo mão da garantia que lhe é assegurada por força da Lei n. 8.213/91. O pedido de demissão, formulado sem vícios pelo trabalhador, implica renúncia ao direito à estabilidade provisória assegurada pelo art. 118 da Lei n. 8.213/91, haja vista que o objetivo da norma é justamente assegurar a permanência no emprego, o que não se torna mais viável quando o próprio trabalhador manifesta expressamente sua vontade de rescindir o contrato laboral. Recurso ordinário da Reclamante a que se nega provimento. TRT 9ª Reg. RO-41/2006-657-09-00.0 — (Ac. 1ª T.) — Rel. Ubirajara Carlos Mendes. DJe/TRT 9ª Reg. n. 529/10, 26.7.10, p. 16.

(*) Irany Ferrari é Desembargador do Trabalho aposentado.