

Dispensa de empregado em período de estabilidade legal após acidente de trabalho

Uma empresa cliente inquireu sobre a possibilidade de dispensar um empregado que estava dentro do período de estabilidade legal prevista para o empregado que retorna ao trabalho após acidente de trabalho, como proceder e os riscos de eventual ação trabalhista futura.

Parecer:

Como sabido, o empregado que retorna ao trabalho após afastamento previdenciário em razão de reconhecido acidente de trabalho, terá estabilidade provisória de emprego por 12 meses, com base nas disposições do art. 118 da Lei 8.213/91.

Entretanto, muitas empresas podem identificar a desnecessidade de manter um funcionário em determinada função, seja pelas alterações sofridas em seus negócios, seja quanto à diminuição no quadro de funcionários necessários, enfim por diversos motivos poderá a empresa não necessitar manter um ou mais colaboradores em determinado momento. Em razão disso a lei faculta ao empregador a dispensa sem justa causa.

Ocorre que muitos empregadores desconhecem que, na hipótese de ser necessário ou mais conveniente dispensar um funcionário que esteja em gozo da estabilidade legal após retorno de afastamento por acidente de trabalho, não há óbice que haja a dispensa desde que sejam pagos todos os direitos inerentes ao período estábitário restante.

Explica-se. Quando há o retorno do empregado após acidente de trabalho, esse retorno é visto como uma oportunidade de o trabalhador se reinserir em sua posição de indivíduo produtivo. Tal estabilidade também tem seu cunho social e humano, pois possibilita à pessoa retornar ao seu trabalho e retomar seus valores pessoais, como profissional e até mantenedor da família.

As questões sociais e psicológicas envolvidas são de suma importância para o trabalhador e a aceitação pelo seu meio profissional é essencial para seu retorno ao trabalho de forma menos traumática, mormente nos casos em que o afastamento perdurou por longo período.

De qualquer sorte, o empregador também poderá, em algum momento, não necessitar de determinado profissional e, calhar, de que este empregado que poderia ser dispensado, seja justamente alguém que esteja gozando de período estável. Aí surge a questão: Pode-se dispensar? Quais as consequências para a empresa? Ele poderá pleitear a reintegração? Há alguma peculiaridade a ser observada por ocasião da dispensa?

Sim. É possível dispensar trabalhador que esteja em gozo da estabilidade acidentária. Compete ao empregador, neste caso, visando minimizar eventual e futuro embate judicial sobre a questão, realizar o pagamento de todas as verbas a que teria direito o empregado, no período da estabilidade como se trabalhando estivesse.

Sendo assim, ao proceder a dispensa sem justa causa, a empresa deverá observar os seguintes direitos para calcular a rescisão: pagamento de salários mensais de todo o período compreendido desde a data da dispensa até o termo final previsto para o fim da estabilidade; vantagens e benefícios, inclusive os coletivos, previstos na vigência do período da estabilidade.

Outrossim, convém ressaltar aqui que a questão do plano de saúde é de suma importância neste tipo de dispensa, em razão de que, durante o período estável provisório, há possibilidade de que o empregado

esteja necessitando utilizar do mesmo para dar continuidade no tratamento médico, por exemplo, ainda que isso não tenha sido óbice à concessão da alta previdenciária.

Por exemplo, se o funcionário que se acidentou e após alta médica/previdenciária tendo retornado à suas atividades laborais, necessite realizar sessões de fisioterapia para seu total restabelecimento físico, por certo que se a empresa oferece convenio médico, em razão da estabilidade, o empregado tem ciência que seu tratamento poderá ser realizado.

Assim, na hipótese de dispensa, como ficará o empregado? Nesse caso, orientamos a empresa que, ao preceder a dispensa em casos análogos, ofereça a manutenção do plano de saúde ao empregado por todo o período a que ele teria direito, caso fosse mantido o contrato de trabalho até o final do período estabilitário. Ou ainda por um período de alguns meses posteriormente à dispensa, podendo restar ajustado com o próprio funcionário isso.

Isso porque, os princípios norteadores das relações de trabalho também consagram função social do contrato de trabalho, sobre a qual deve atentar a empresa, pois objetiva justamente a valorização do trabalhador enquanto ser humano e inserido na sociedade. Salutar que a empresa busque olhar as nuances da relação do contrato de trabalho pela ótica do empregado também, claro sempre relevadas as peculiaridades de cada dispensa.

Por fim, convém alertar que o pagamento dos meses de estabilidade (salário, benefícios e vantagens) pela empresa, não impede o ajuizamento de futura reclamação trabalhista pelo empregado, seja por discordar dos valores recebidos ou por entender serem devidas outras verbas decorrentes da contratualidade, inclusive podendo haver insurgência pelo obreiro através de pedido indenizatório por danos morais/materiais em relação ao acidente sofrido, o que deve ser considerado.

(Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm e
Jursiprudências do TRT's pátrios)

Disponível em: <https://lilian73.jusbrasil.com.br/artigos/462700584/dispensa-de-empregado-em-periodo-de-estabilidade-legal-apos-acidente-de-trabalho>