

Beatriz Moraes: Demissão por justa causa durante afastamento

O artigo 482 da CLT elenca as situações em que é autorizado o empregador rescindir o contrato de trabalho por justa causa, quando configurada uma ou mais situações elencadas nas alíneas do referido



No entanto, durante a suspensão do contrato de trabalho, os

efeitos do contrato estão paralisados, razão pela qual, em tese, não pode ser feita a rescisão, com ou sem motivo.

A concessão de auxílio-doença pelo INSS ao empregado é uma das hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, assim considerada a partir do 16º dia de afastamento das atividades laborais.

Porém, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de ser possível a aplicação da penalidade do artigo 482 da CLT a, sendo que a rescisão por justa causa só produzirá de fato efeitos quando encerrado o motivo ensejador da suspensão, no caso do afastamento previdenciário, a alta do INSS.

O precedente do Tribunal Superior do Trabalho autoriza a rescisão do contrato durante o recebimento do auxílio-doença, tanto por falta grave cometida antes, quanto durante a suspensão do contrato de trabalho [\[1\]](#).

Significa dizer que quando o empregado estiver afastado pelo INSS e cometer uma falta grave que configure uma das hipóteses previstas nas alíneas do artigo 482 da CLT antes ou enquanto estiver gozando do benefício, este poderá ter seu contrato de trabalho rescindido o contrato de trabalho, e, quando da alta médica pelo INSS, de fato poderá ser excluído da folha de pagamento pelo empregador que aplicou a penalidade cujos efeitos surtirão somente após a alta médica do INSS.

É importante esclarecer que a aplicação da penalidade da rescisão por justa causa deve ser imediata ao conhecimento do empregador quanto ao ato cometido pelo empregado. Assim, se o empregador não rescindir o contrato imediatamente à sua ciência, pode ser configurado o perdão tácito, impossibilitando a demissão por justa causa.

Outrossim, caso o empregado apresente atestado médico falso, por exemplo, e seja encaminhado ao INSS para receber o benefício, pode ser feita a rescisão do contrato de trabalho imediatamente à ciência



do empregador, já que a incapacidade laboral nunca existiu, não surtindo efeito no contrato de trabalho.

Nesta hipótese, por se tratar o atestado falso de um documento inexistente, o mesmo não é capaz de produzir nenhum efeito, por consequência, não suspende o contrato de trabalho, razão pela qual a demissão por justa causa deve ser feita assim que a empresa tomar conhecimento do fato.

Nessa hipótese, caso o conhecimento do fato seja posterior ao encaminhamento do funcionário para perícia junto ao INSS, o empregador deve formalizar a comunicação autarquia previdenciária, cientificando de que o afastamento se deu com base em documento falso, bem como deve ser feita a comunicação à autoridade policial para apuração de eventual crime cometido.

Dessa forma, pode o empregador demitir o empregado por justa causa enquanto este estiver afastado pelo INSS, cujos efeitos da demissão surtirão somente após o afastamento, salvo se o afastamento for com base em atestado médico falso, situação em que a demissão deve surtir seus efeitos imediatamente em razão da falsidade documental.

[1] TST – RR: 31649120115120045, relator: Kátia Magalhães Arruda, data de julgamento: 27/5/2015, 6ª Turma, data de publicação: DEJT 29/5/2015