
CLÁUSULA QUE A ESTABELECE — QUANDO PREVALECE**RESUMO**

- Na reclamação trabalhista, o ora recorrido postularia a nulidade da dispensa e a reintegração no emprego, que lhe foi deferida pela sentença. DO RELATÓRIO - Segundo a recorrente, a decisão de resilir o contrato de trabalho com o recorrido, deu-se em face de dificuldades econômico-financeiras sofridas à época que a forçaram a reduzir a folha de pagamento. Diz ainda que, ao contrário do que entendeu o Juízo, uma vez que da dispensa houve recurso único dirigido à Comissão Paritária conforme estipula a cláusula normativa, inexistiu violação à mesma. Salienta contudo que esta declarou-se sem condições de analisar e julgar o recurso. - Como fato novo, aponta a decisão do Tribunal Superior do Trabalho, em recurso interposto pela empresa no dissídio Coletivo dos Metroviários do ano de 1990, proferida em 18-2-1992, na qual restou excluída a Cláusula de Comissão Paritária em que se fundamenta o empregado, o que se achava "sub judice" na época da dispensa. - DO VOTO - O recurso não nega em suas razões, que houvesse disposição de acordo em dissídio coletivo, à época do afastamento do autor, que o protegia contra a dispensa imotivada. Tanto assim, que a ré busca motivação em uma propalada dificuldade econômico-financeira, cuja prova restou assentada em documentos unilaterais. Não há contudo qualquer documento nos autos que justifique, ou ao menos discipline, quais os critérios que nortearam a "lista negra", da qual o desafortunado autor era membro integrante. Simplesmente a justificava o urgente e drástico redutor da folha de pagamento. Dir-se-á que ao empregador é válido, como em qualquer contrato bilateral, resilir, unilateralmente, quando não mais interessar a sua continuidade. É justo. Porém para os estudiosos do Direito do Trabalho não o será, pelo princípio da condição mais benéfica, se o próprio empregador ajustou prévia cláusula contratual que garante, sob determinadas condições, a manutenção daquele vínculo ao hipossuficiente. - O caso dos autos adequa-se como luva a esta hipótese, já que em 1-6-1990, quando ocorreu o "distrato", havia cláusula de acordo coletiva (supracitada), estipulando que as despedidas injustificadas somente seriam levadas a cabo se ratificadas por uma Comissão Paritária da própria empresa, estabelecendo assim verdadeira garantia de emprego. Extraí-se dos autos que, ante o recurso único intentado pelos empregados atingidos pelo "corte", eximiu-se aquela Comissão ..., sob a justificativa de que não lhe cabia analisá-lo e julgá-lo. O gravame é que tal decisão partiu, ao que se infere dos documentos de ..., de determinação do Diretor-Presidente da Ré, em verdadeira afronta à autonomia que se pretende em Comissão de tal espécie. - Já quanto ao "fato novo" alegado, a decisão em recurso não afastou a garantia de emprego, e se o fizesse, publicada em 1992, nos dois anos entre o acordo realizado (parcial) e o julgamento do recurso, não resta dúvida de que a Comissão Paritária funcionou, conforme própria documentação da ré, e não poderia deixar de ser, se o acordo estava em plena vigência. - E a própria certidão trazida pela recorrente contém cláusula de garantia de emprego por 120 dias, a contar de 28-5-1990, que se viu violada pelo arbitrário ato do empregador. - Pelo exposto, nego provimento aos recursos. Ac. de 29-06-1994 Arquivo do EMFOR - TRT/493 EMFOR 552

EMENTA

Havendo cláusula de acordo em dissídio coletivo que assegure a garantia de emprego por dispensa imotivada, descabe ao empregador transferir o risco da atividade econômica ao empregado, dispensando-o por "dificuldades econômico-financeiras."