

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

SUPLENTE DO DIRETOR

Tribunal

TST

MEMBRO DESTA — DIREITO À REINTEGRAÇÃO

RESUMO

- ... Conheça pelas divergências... - Cuida-se de saber, nos presentes autos, se membro da CIPA arbitrariamente despedido, deve ser necessariamente reintegrado ou apenas indenizado com os salários correspondentes ao tempo de segurança no emprego. - O parágrafo único do art. 165 do Estatuto Obreiro diz, expressamente, que <<ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, no caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado>> (grifos nossos). - No caso dos autos as instâncias ordinárias, apreciando livre e soberanamente as provas, deixaram bem claro, que a recorrida não logrou êxito em provar que referida dispensa se fundara em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. - Ora, se não foi legítima a dispensa e a norma retro mencionada, diz, expressamente, que a pena é a reintegração do empregado, não há como se possa converter essa sanção em indenização com salários correspondentes ao tempo de segurança no emprego, pois "ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus." - Cumpre, ainda, ressaltar que o legislador pátrio, ao criar a estabilidade mais propriamente, a estabilidade especial, no dizer de MOZART VICTOR RUSSOMANO, in Comentários à CLT, visou exatamente, assegurar a sobrevivência do pacto laboral, não cabendo, pois, no nosso entender confundir a segurança de emprego de que trata o art. 165 da CLT, com outras garantias transitórias, obtidas através de instrumento normativo, estas sim, capazes de serem transformadas em pecúnia, devido à sua curta duração e ao seu propósito passageiro. - A estabilidade do membro da CIPA, além de visar a sustentação eficiente de todo um sistema de prevenção de acidentes, pela importância de sua destinação não pode autorizar a conversão de uma sanção consistente em obrigação de fazer, numa obrigação de dar, pois a lei optou pela primeira, justamente para constranger o empregador, de tal modo, que ele só possa realmente despedir, quando fundado em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro e nunca arbitrariamente. - Inexistente o motivo, impõe-se, sempre, a reintegração, mesmo que pela duração do processo, o tempo da garantia já se ache esgotado, pois só assim se cumprirá, na sua inteireza, a sanção drástica prevista pelo legislador. - Reintegrado o empregado nessas circunstâncias, é lógico que, logo após, poderá o empregador despedi-lo, se outra garantia não o proteger. - De qualquer maneira, o trabalhador terá o direito de perceber, em decorrência da reintegração, não apenas o salário correspondente ao tempo do afastamento, mas todos os direitos trabalhistas que se forem vencendo nesse interregno. - Dou provimento ao recurso de revista da empregada, para determinar a sua reintegração, com as consequências legais. Proc. TST-RR-2.304/86, ac. de 20-11-1986 Arquivo do EMFOR, TST/2.080 EMFOR 467

EMENTA

O legislador pátrio, ao criar a estabilidade do membro da CIPA, visou exatamente assegurar a sobrevivência do pacto laboral, quando manda reintegrar o empregado despedido injustamente.

NOTA DA REDAÇÃO

lex