

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

SUPLENTE DO DIRETOR

FIXAÇÃO DE PRAZO — PERÍODO NÃO ATINGIDO - MERA EXPECTATIVA DE DIREITO

RESUMO

- Conheço do recurso da reclamada, por cumpridos os pressupostos de admissibilidade. 1. Cargo e função Classificação Não prospera. Estabelecido benefício pela via de negociação coletiva, pendente de condições, cumpridas estas, tem o empregado o direito ao benefício. Na inicial, afirmou o autor que iniciou os seus serviços em 28.04.89, sendo registrado e remunerado como Mecânico IV (fl. 2) e que, após três meses após sua admissão, passou a exercer as funções de Mecânico I, porém continuou remunerado e classificado na função anterior (fl. 3), como fundamento para o pedido de efetivação no cargo efetivamente exercido. Embasava o pedido de enfocado a cláusula 4.16, que preconiza para o preenchimento dos cargos um estágio probatório ou interinidade por período não excedente a cento e oitenta (180) findo o qual o empregado estaria automaticamente efetivado no cargo, se antes não cessado o estágio ou interinidade (fls. 102, 143, 175 e 253). Ora, em sendo norma mais benéfica, a mesma prevalece sobre o chamado Plano de Acesso, no que se refere às condições contidas neste último, quanto à estágios intermediários. Anote-se que a reclamada alega que essa norma interna decorreu de negociações mantidas com os sindicatos de seus empregados, mas prova nesse sentido não produziu e, antes, a milita contra tais alegações o fato de que essas condições não estão previstas nas cláusulas normativas constantes das certidões carreadas para os autos e nem estas prevêm textualmente a sua existência em separado. Obviamente, não há que se falar em haver a r. sentença negado vigência às normas coletivas, quando deixou de observar condições internas da reclamada, não previstas nessas mesmas normas. Igualmente, não prevalece o poder de comando do empregador, quando este inobserva as condições constantes das normas coletivas, ou impõe outras, inexistentes nessas mesmas normas, tendo em vista o art. 619 da CLT. Quanto ao mais, prevalece a prova oral produzida pelo autor, que comprova que inexistia qualquer critério para a promoção e que entre os trabalhos executados pelos mecânicos, em qualquer nível, inexistia distinção (fl. 287). 2. Periculosidade Proporcionalidade Prospera. Tanto o parágrafo 1º do art. 193 da CLT, quanto a Lei nº 7.369/85 dispõem quanto ao trabalho em condições perigosas assegurarem a paga do adicional respectivo, remetendo o mais para regulamentação pertinente. Assim sendo, ao estabelecer a proporcionalidade do pagamento do enfocado adicional ao efetivo tempo de exposição às condições perigosas ou de permanência em área de risco, o Decreto nº 93.412/86 não diz menos do que as referidas disposições legais disseram, e prevalece. Esse adicional pago proporcionalmente ao autor, resta comprovado pelos recibos de pagamento de fls. 13/74 e nem mesmo foi produzida prova pericial, a comprovar que o autor permanecesse permanentemente em área de risco ou em condições perigosas, o que também implica em que se reforme a r. sentença recorrida. 3. Reintegração Prospera. As normas benéficas interpretar-se-ão restritivamente. - Estabelecido pela cláusula 4.49 das normas coletivas que aos empregados da reclamada que contem ou venham a contar com 4 ou mais anos de serviços a ela prestados, computados estes nos termos da lei, os mesmos gozarão de uma garantia de emprego, em caráter permanente, não podendo sofrer despedida arbitrária, tem-se que somente aqueles que implementassem quatro anos ou mais de contratação é que estariam ao amparo da cláusula benéfica. Vale dizer: a reclamada e o sindicato da categoria do autor estabeleceram como marco inicial para o benefício quatro anos de trabalho, e não menos. Não excepcionaram desse prazo as despedidas obstativas do seu implemento e não pode o julgador fazê-lo, sob pena de golpear de morte o art. 1.090 do CCB. Assim sendo, tendo o autor sido admitido em 28.04.89, somente a partir de 28.04.93 é que implementaria quatro anos de serviço e teria incluído em seu p

EMENTA

Estabelecida como condição que os empregados nela representados virão a ter direito à garantia de emprego ao contarem com quatro ou mais anos de serviços prestados ao empregador, computados na forma da lei. Esse marco inicial deve ser respeitado, sob pena de afronta ao art. 1.090 do CCB. Assim sendo, não há que se falar que fosse obstativa desse direito a despedida imotivada do empregado, a poucos dias de completar esses mesmos quatro anos. A tese no sentido dessa dispensa imotivada ser obstativa, se refere à estabilidade prevista no caput do art. 492 da CLT, que é instituto diverso de ordem legal. Aqui, o que o empregador teria buscado com a dispensa imotivada, evitar o cumprimento de disposição de ordem pública. No caso da norma contratual ou coletiva, uma vez estipulado um marco inicial da garantia de emprego pelas partes ou por quem as legalmente representou, somente quando fosse atingido esse mesmo marco é que a dispensa do empregado viria a ferir seu direito, que antes não passava de simples expectativa.