

Tribunal

TST

Julgado em

12/11/1980

AQUISIÇÃO POR CONVENÇÃO COLETIVA — DESPEDIDA - NULIDADE - REINTEGRAÇÃO**RESUMO**

- ... Merece reparo a decisão do juízo "a quo" ao entender que a reclamante não provou tivesse dado oportunidade no conhecimento à reclamada de seu estado de gravidez, não fazendo, por isso, jus a reintegração. Considerou a sentença que, a contrário senso, estar-se-ia criando "(...) óbice a direito subjetivo legítimo (de rescindir unilateralmente o contrato) com fundamento em hipotético fato gerador que a interessada até mesmo ignorava, ou, se conhecia, escondeu (a gravidez), de modo a beneficiar-se com a própria torpeza" (...). - Não é pressuposto para a aquisição da estabilidade, no caso assegurada pela convenção coletiva ... - ... a prévia ciência do empregador. O direito da empregada surge de um dado positivo: o estado de gravidez. Não há cogitar como pretendeu a reclamada em sua defesa (...) de má fé no procedimento da autora. Verificado, como na espécie, que a empregada, quando demitida, estava grávida (...), nula é a despedida para todos os efeitos. E, como decorrência, faz-se necessário sua reintegração com o pagamento dos salários desde a demissão até a reintegração. - A sanção é a nulidade do ato, pois a estabilidade criada pela norma inibe de todo o poder a denúncia "vazia". A declaração unilateral de vontade do empregador não vale juridicamente, embora íntegra no plano psíquico. - Divergimos do relator originário, enquanto este conclui pela impossibilidade da reintegração. Sem dúvida a estabilidade é "pro tempore", mas a despedida verificada durante a vigência é de nenhum efeito. Negar-se a reintegração seria reconhecer a validade - embora não a eficácia - da denúncia (ou rescisão do contrato). Decorrido o prazo da estabilidade, a despedida, antes manifestada, geraria efeitos. - A tese é respeitável, mas não merece aplausos, até mesmo no plano da política judiciária. A dispensa imotivada, no período da estabilidade, é de nenhum efeito. Não pode, pena de esvaziamento da convenção coletiva, gerar efeito futuro, como se tivesse validade jurídica, postergada pelo prazo da estabilidade. Sem dúvida, vencido este prazo, o empregador pode despedir mas deve fazê-lo de novo, pois é de todo inoperante a declaração de vontade anterior. - Dado provimento ao recurso para assegurar à reclamante a reintegração, como pleiteado. Julgado em 13-11-1980 VOTO VENCIDO DO JUIZ IVÉSCIO PACHECO (relator) - ... Discorda-se, "data venia", da orientação seguida pela douta decisão. Tratando-se - a estabilidade provisória da mulher - de vantagem excepcional, emergente de convenção coletiva, criou-se princípio de direito material novo, subordinando-se seu surgimento a critério puramente objetivo, ou seja, a existência do estado de gravidez. Não se fixaram condições formais para o seu exercício. Tampouco interessa à apreciação da espécie a natureza ou duração do contrato individual mantido entre as partes. A convenção coletiva, por sua normatividade, emite efeitos legais, criando, no dizer de RUSSOMANO (Obrigações de Fazer no Processo Trabalhista pág. 103), "obrigações genéricas a serem respeitadas na celebração de outros atos jurídicos (contratos individuais de trabalho)" - E, continua, ao comentar o art. 444 da CLT: "Dessa forma, quando o contrato individual ofender ao contrato coletivo, o primeiro será nulo, não produzindo quaisquer efeitos, ressalvados os casos em que a nulidade é parcial, ou seja, não atinge a todo contrato individual e, sim, apenas algumas de suas cláusulas". (pág. 110). - Sem maior relevância, pois, "data venia" o invocado pela douta Procuradoria Regional do Trabalho, sobre a pequena duração do ajuste empregatício mantido entre recorrente e recorrida. A matéria referente à estabilidade provisória, fixada em convenções coletivas ou sentenças normativas, já tem sido objeto de apreciação pelo Egrégio TST. - Os pronunciamentos são pertinentes à estabilidade provisória do dirigente sindical, também ampliada como consequência das mesmas. E neles se tem acentuado a

impossibilidade do ato demissório imotivado, ou a necessidade de aplicação da regra do artigo 853 na CLT, quando assentado em justa causa (TST Pleno - D.J. 16-12-75, pág. 9.465; 2ª T. - Ementário Forense - Agosto, 1976, Ano XXVIII, nº 333). - A estabilidade, mesmo provisória, só poderá extinguir-se por transação (nos casos do FGTS) pela renúncia (art. 500 da CLT), por autorização judicial, nos casos de falta grave (art. 494 com 853 da CLT), por força maior (art. 503), ou por extinção da empresa (art. 497). Inexiste outra forma aceitável, ante as garantias co

EMENTA

Nula é a despedida de empregada gestante que adquire estabilidade provisória assegurada por convenção coletiva, impondo-se a reintegração. - Há nulidade e não simples ineficácia.