

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

ACIDENTE DO TRABALHO

Recurso re 29/4
Tribunal TST
Julgado em 05/06/2000

IMEDIATIDADE DA PUNIÇÃO — AUSÊNCIA - EFEITOS

RESUMO

- A questão do excessivo número de dirigentes da F.-PB já deu ensejo a diversos pronunciamentos desta Corte. Em muitos dos quais tive a honra de participar, centrei o meu posicionamento no argumento de que caberia à parte interessada impugnar o estatuto da Federação no juízo próprio. Isto porque, a esta Justiça Especializada, sob o prisma do abuso de direito, não haveria como, objetivamente, apontar quais os dirigentes sindicais daquela Entidade estariam acobertados pela garantia estabilitária, e, por outro lado, entender que a nenhum deles seria atribuída essa garantia se me mostrava quicá mais abusiva. - Ocorre, todavia, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, deitando pronunciamento sobre o caso da F. -PB, decidiu pela incidência da limitação descrita no artigo 522 consolidado à hipótese, nos termos do aresto mencionado pelo eminente Relator. - Com todas as vênias, não posso corroborar esse entendimento, uma vez que a composição das federações encontra-se expressamente descrita no artigo 538 e seus parágrafos e não no artigo 522, ambos da CLT. Veja-se, por exemplo, que a composição do conselho de representantes, por força do parágrafo 4º do artigo 538 citado, dar-se-á por 02 (dois) membros de cada sindicato filiado. Ora, se é assim, o número de integrantes do tal conselho não pode sofrer limitação objetiva, como afirmou o TST, fixando-o em 02 (dois), mas, dependerá efetivamente da quantidade de sindicatos que compõe a federação, variando, certamente, de uma para outra. - Recordo-me, entretanto, que a partir dessa decisão da Corte Superior Trabalhista, a F.-PB fez chegar ao conhecimento desta Casa, anexando a vários processos em tramitação à época relação de seus dirigentes, em número bem inferior àqueles inicialmente indicados, levando a crer que aqueles seriam os reais detentores da garantia constitucional, pelo menos a seu critério. - A partir desse momento, revi o meu posicionamento, passando a ter por estáveis apenas aqueles representantes sindicais ali arrolados, em número, ao meu modo de ver, bastante razoável para uma entidade federativa. - Esta relação é justamente a que repousa às fls. e nela não consta o nome da reclamante, quer como titular, quer como suplente. - Somente por essa razão, inadmito a estabilidade sindical da autora. Conseqüentemente, não se há falar em imprescindibilidade de inquérito judicial, para apuração de falta grave, no caso em estudo. - No que toca aos aspectos atualidade da falta e imediatidade na aplicação da pena máxima, ao meu modo de ver, crucial para o deslinde da presente controvérsia, merecem acurada observação. Vejamos: Em suas razões de recurso, a rec lamante-recorrente diz que faltou imediatidade entre o conhecimento da falta pelo empregador e a tomada de decisão, já que, após a conclusão da auditoria interna (maio/98) e a demissão (17/08/98), transcorreram mais de três meses. - A imediatidade, neologismo cunhado pela prática doutrinária e jurisprudencial trabalhista para significar que entre a falta praticada pelo empregado e a punição patronal não deve medear muito tempo, tem sido objeto de aprofundados debates pelos estudiosos do Direito, mormente pelo fato de se tratar de fator essencialmente subjetivista. Não há critério apriorístico sobre o espaço de tempo entre o conhecimento da falta e a sua punição, estando a matéria entregue ao arbítrio do juiz, em cada caso. - É pacífico o entendimento geral, que a interpretação do conceito não pode ser ortodoxa, cabendo ao julgador, observadas as peculiaridades de cada caso concreto, examinar a razoabilidade do lapso temporal transcorrido entre a ciência da falta e a sua punição. - A imediação entre o ato faltoso e a resolução do contrato, por sua vez, não significa que a demissão deva ser instantânea,

EMENTA

A imediação entre o ato faltoso e a resolução do contrato não significa que a demissão deve ser instantânea, brusca, sendo certo que o empregador tem o direito de verificar a gravidade da falta, e o prazo para essa averiguação não pode ser estabelecido rigidamente, pois varia de acordo com a dimensão e o grau de complexidade da organização interna de cada empresa. - É imprescindível, entretanto, para que se cumpra a celeridade exigida, que as providências à elucidação dos fatos ensejadores da falta grave sejam tomadas logo após a ciência do empregador e, seguindo-se a contínua e devida apuração, em prazo razoavelmente compatível com o caso, ou seja, o estritamente necessário, decida-o imediatamente após concluída a inquirição. - Ocorrendo lacunas de inação entre o conhecimento dos fatos ditos delituosos e a cominação da pena máxima, evidenciadas em razão do retardo no início da investigação, bem como pela demissão somente após transcorridos três meses da conclusão dos trabalhos respectivos, tem-se que abdicou o empregador do seu direito de denunciar o contrato, ou consoante a praxe forense, perdoou tacitamente a falta cometida, o que transmuda a resolução contratual para a forma injusta.