

## **DECISÃO**

Vistos etc.

Trata-se de reclamação trabalhista com pedido liminar de reintegração ao emprego inaudita altera pars. Funda-se a pretensão na suposta ilegalidade praticada pela Reclamada ao dispensá-los sem justa causa, uma vez que são diretores do Sindicato dos Metalúrgicos de Jacobina, regularmente eleitos e possuidores de estabilidade desde a candidatura, provocando-lhes dano irreparável e de difícil reparação.

Na esteira do Princípio do Contraditório, deu-se vista à Reclamada, que, na linha defensiva, suscitou os seguintes argumentos contrafeitos à concessão da medida cautelar: a) ausência de registro no Ministério do Trabalho e Emprego; b) ofensa ao princípio da unicidade sindical; c) legalidade das dispensas sem justa causa; d) ausência de pressupostos para antecipação da tutela; e) e, finalmente, chamamento ao processo do Sindicato dos Metalúrgicos de Feira de Santana e Região.

Pois bem.

A argumentação empresarial acerca da ausência de registro e inobservância do princípio da unicidade sindical, soa a legação de existência de sindicato no ramo da metalúrgia com base territorial no estado da Bahia está implicada com a representação e/ou legitimidade, ou não, do Sindicato dos Metalúrgicos de Jacobina.

A inexistência de um sindicato implica inexistência de associados e de dirigentes sindical. De fato, não se pode falar em criatura sem criador. Não se pode falar em criação a partir do nada. É a velha parêmia latina *creatio ex nihilo*.

Sem embargo, a história da filosofia ocidental tem revelado duas concepções sobre o significado do termo " ". De acordo com a primeira, significaria o " ", isto é, o " nada não ser que não existe"; e com a segunda, como alteridade ou negação. Os fundamentos dessas duas concepções estão em Parmênides de Eléia e Platão, respectivamente. Para o pré-socrático, "o nada não é", "não existe"; "não pode ser conhecido nem expressado", uma vez que as proposições negativas estarão em consonância com o princípio da não contradição, constituindo mesmo o imperativo lógico a ser observado: "uma coisa não pode ser e não ser ao mesmo tempo". Logo, "o que é, é", não podendo deixar de sê-lo.

Mas o fundador da Academia de Atenas pensa diferente. Para ele, é possível o "ser" do "não ser", ou seja, que o "nada" exista. Portanto, para Platão, trata-se do fenômeno da negação ou da alteridade, onde, de fato, o "nada pode ser"; enfim, "pode existir":

Resulta que há um ser do não-ser, tanto para o movimento, quanto para todos os gêneros, já que em todos os gêneros a alteridade, que torna cada um deles outro, transforma o ser de cada um em não-ser, de modo que diremos corretamente que todas as coisas não são e ao mesmo tempo são e participam do ser (ibid., 256 d).

Nessa linha platônica, o "nada" não seria absoluto, mas relativo, já que teria existência. A justificativa residiria no seguinte argumento: quando se fala em "nada" (mesmo que seja para afirmar que é "nada"), o "nada" é algo que se fala e do que se fala, ou seja, um objeto como qualquer outro.

Nesse sentido, o velho Frederico de Tours (séc. IX) tinha razão ao afirmar que o nada é alguma coisa, porque "se alguém disser que lhe parece não ser nada, essa mesma negação leva-lo-á a reconhecer que o nada é alguma coisa, uma vez que dizer 'Parece-me que o nada é nada' equivale a dizer 'Parece-me que é alguma coisa'".

Sob a perspectiva jurídica, revela-se precipitado, *prima facie*, asseverar categoricamente sobre a existência, ou não, da representação e legitimidade do Sindicato dos Metalúrgicos de Jacobina. Não obstante, a própria Reclamada noticia existência - malgrado sob o fundamento de precária.

Para o presente momento processual, a declaração de existência é o bastante, seja ela real ou aparente, para legitimar a qualidade de dirigente sindical dos reclamantes, e, por conseguinte, merecer a proteção constitucional (art. 8º, VIII, da CF).

Se se revela razoável eventual dúvida quanto a legitimidade da representação do Sindicato dos Metalúrgicos de Jacobina, a mesma não pode ser concebida no que tange à relação jurídica trabalhista entre a Reclamada e os trabalhadores envolvidos na querela, ainda que sob o véu da representação sindical. Isso significa que dessa relação emerge a temeridade concreta da extinção ou não do vínculo, que desafia a estreita observância, em caso que tais, do princípio da continuidade do emprego, haja vista o caráter alimentar que subjaiz.

Com efeito, Maurício Godinho Delgado informa que o é do interesse princípio da continuidade do Direito do Trabalho na "[...] permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmicas empresariais.". Para bem compreendê-lo, Américo Plá Rodriguez aconselha que se deve partir do pressuposto de que o contrato de emprego é um liame de trato sucessivo, "[...] o sea, que la relación laboral no se agota mediante realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga.". Atento ao conselho rodrigueziano, Pinho Pedreira considera que:

O princípio da continuidade é uma consequência, antes de tudo, de ser o de trabalho um contrato de trato sucessivo ou de duração, ou seja, em que o cumprimento da obrigação de fazer consistente na prestação de serviços dele originada se prolonga no tempo, ao inverso do que ocorre com os contratos instantâneos como a compra e venda em que a satisfação das prestações pode realizar-se em um só momento.

Segue-se, daí, que o princípio da continuidade tem por fim atribuir ao liame empregatício a mais ampla duração possível. E essa possibilidade, anota Pinho Pedreira, "[...] perdura até que sobrevenham circunstâncias previstas pelas partes ou em lei como idôneas para fazê-lo cessar". Anota o saudoso jurista que esse princípio é corolário do fato de o contrato do trabalho ser de trato sucessivo ou de duração, cujo cumprimento da obrigação de o empregado prestar serviços se prolonga no tempo - como sói ocorrer com os contratos por tempo indeterminado.

Toda a doutrina está de acordo quanto á grande importância da continuidade, seja do ponto de vista jurídico ou econômico-social. Ela é benéfica para ambos os sujeitos da relação empregatícia: para o trabalhador porque lhe proporciona segurança econômica, pois como sabe que o contrato, e, com ele, a consequente percepção de salário, durará, pode gozar de alguma tranquilidade quanto ao sustento seu e de sua família, assim como a permanência no ambiente de trabalho e no convívio com os seus colegas; ao empregador porque lhe possibilita dispor de mão de obra experimentada, evitando-lhe trabalho e despesas com recrutamento de novos empregados [...].

Em a Principiologia do direito do trabalho, Pinho Pedreira enumera outras consequências do princípio da continuidade, a saber: o da presunção, em caso de dúvida, de continuação no emprego; a preferência pelos contratos de trabalho de duração indeterminada; a nulidade parcial do contrato de trabalho; a manutenção dos contratos de trabalho com o novo titular quando haja sucessão de empresas; a manutenção do vínculo, nos casos de concordata ou falência; somente nos casos graves de inadimplemento do empregado se autoriza a resolução do contrato, sendo as faltas menores punidas com sanções disciplinares.

Delgado junta à plêiade de consequências expostas por Pinho Pedreira, o posicionamento de três correntes de repercussões favoráveis ao empregado envolvido com a permanência da relação de emprego, a saber: (1) a tendencial elevação dos direitos trabalhistas mediante legislação, negociação coletiva, promoções verticais; (2) investimento patronal na educação e profissionalização do empregado, (3) além da afirmação social do indivíduo favorecido pelo longo contrato.

Seguindo Plá Rodriguez, Pinho Pedreira lembra que o princípio da continuidade funciona unilateralmente, isto é, apenas em favor do trabalhador, pois que, para Vasquez Vialard, registra, a "[...] finalidade do princípio é estabelecer a vocação à continuação no tempo do contrato do trabalho a favor do empregado". Nesse sentido, somente o empregado se encontra habilitado para se escudar no princípio da continuidade e arguir a nulidade cabível.

Ainda de acordo com os ensinamentos de Pinho Pedreira, o princípio da continuidade é também conhecido por princípio de conservação da relação ou princípio da permanência ou princípio da estabilidade. Conforme acentua, essas denominações são veementemente rechaçadas por Plá Rodriguez, sob o argumento de que o vocábulo permanência passa uma ideia de perenidade; e a estabilidade, por constituir um instituto já perfeitamente delineado no Direito do Trabalho, afastando a possibilidade de confusão com o princípio da continuidade.

Plá Rodriguez patrocina a causa de que a expressão continuidade tem uma conotação sumamente apropriada, já que alude ao que dura, se prolonga, continua; enfim, que se mantém no tempo. Para o professor uruguaio, essa é a ideia central que se quer evocar com este princípio.

Não obstante, Pinho Pedreira prefere a rotulação princípio por da continuidade, entender que a estabilidade consiste na subtração ao empregador do direito de despedir o empregado, enquanto que a continuidade "[...] não significa que o contrato de trabalho não possa ser dissolvido, procura apenas mantê-lo.". Nessa medida, a estabilidade seria uma maneira de se obter o prolongamento da relação de emprego, constituindo, portanto, mero corolário do princípio da continuidade. E isso é importante tomar nota para uma melhor compreensão lógica da tese aqui defendida.

Enquanto perdurar a garantia do trabalhador no emprego - e aí o tempo da duração se revela irrelevante -, o direito potestativo resiliatório do empregador se encontra suspenso, não podendo, por isso mesmo, ser exercitado.

Suspenso o direito de resiliir, a extinção do contrato somente poderá ser agitada nos casos previstos em lei, como naquele em que se verifique que o trabalhador deu motivo à procedência de acusação de prática ensejadora à aplicação de justa causa, situação hipotética que (mesmo que venha a se tornar real) ato extintivo aí deflagrado há de ser necessariamente corroborado pelo Juiz, após, é claro, estrita observância do devido processo legal. De tal modo que já não se falará mais em "resilição"; e sim, "resolução", por constituir ato privativo do Juiz.

Enquanto subsistir a estabilidade ou garantia no emprego, o empregador não poderá ser o motor propulsor da extinção do liame. Frise-se que o empregador "[...] no es el juez del despido", quando a coisa litigiosa envolver empregado portador de estabilidade e/ou garantia no emprego.

Ademais, o juízo vislumbra não só a presença da fumaça do bom direito (art. 543, da CLT c/c art. 8º, VIII, da CF) e do periculum in mora da prestação jurisdicional (até que venha a decisão final com trânsito em julgado, os trabalhadores precisam comer o pão de cada dia), como também os requisitos do art. 273, do CPC (prova inequívoca: registro da candidatura; verossimilhança das alegações; fundado receio de dano reparável ou de difícil reparação; inexistência de perigo de irreversibilidade do provimento antecipado, sobretudo por que, com a reintegração, os reclamantes prestarão os serviços e a Reclamada dará a contrapartida financeira, preservando, assim, o caráter da reciprocidade ou sinalagmático contratual, sem que haja enriquecimento sem causa pelos obreiros).

ASSIM POSTO, o Juízo entende por bem conceder liminarmente a tutela, declarando sem efeito a despedida dos reclamantes, devendo o contrato seguir seu curso normal até ulterior deliberação.

Expeçam-se mandados de reintegração, cientificando a Reclamada de que contará com o prazo preclusivo de cinco dias para proceder à competente reintegração.

A inexecução culposa empresarial da obrigação de fazer implicará multa diária de dez mil reais, a contar da data da ciência do mandado (§ 4º., do art. 461 do CPC c/c o art. 769 da CLT).

Condena-se a Reclamada ao pagamento dos salários vencidos e vincendos, até ulterior decisão, devendo, de logo, incluir os reclamantes na folha de pagamento do mês de dezembro/2015, sob pena de multa diária de um mil reais (§ 4º., do art. 461 do CPC c/c o art. 769 da CLT).

Notifiquem-se.

JACOBINA, 4 de Dezembro de 2015  
GEOVANE DE ASSIS BATISTA  
Juiz do Trabalho Substituto