



## Terceirizado, que é membro da Cipa, tem estabilidade

A garantia de emprego prevista para membro da Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) não o vincula à prestação de serviços, mas à empresa prestadora de serviço, que é a sua empregadora. O entendimento é da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba, mantido pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Na decisão, foi reconhecido o direito a estabilidade provisória de uma trabalhadora, demitida pela empresa Pires Serviços Gerais a Bancos e Empresas.

A empregada foi contratada pela empresa em julho de 1997, na função de limpadora. Em junho de 2001, quando recebia o salário de R\$ 238, mais 20% de adicional de insalubridade, foi dispensada sem justa causa. A trabalhadora era suplente de membro da Cipa, eleita em novembro de 2000 e com mandato até outubro de 2001. Protegida pelo artigo 165 da CLT, a trabalhadora tinha garantia legal de 12 meses de manutenção de contrato de trabalho após o término do mandato.

A 3ª Turma do TST entendeu que, mesmo com a extinção do contrato de prestação de serviços, mas desde que haja a manutenção da atividade e do estabelecimento do empregador, não ocorre a extinção da garantia de emprego. A estabilidade provisória de empregado eleito para cargo de direção da Comissão Interna de Prevenção de Acidente encontra fundamento no artigo 10, inciso II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

No recurso ao TST, no entanto, a Pires sustentou que o suplente da Cipa não goza dessa garantia de emprego prevista no ADCT. Alegou, ainda, que a trabalhadora não deveria ser reintegrada aos quadros da empresa, porque o contrato de prestação de serviços mantido pela Pires com a empresa tomadora foi rescindido por iniciativa da cliente, o que equivaleria à extinção de estabelecimento.

A relatora, ministra Rosa Maria Weber, concluiu que o item II da Súmula 339 do TST se limita a descaracterizar a despedida arbitrária no caso de extinção do estabelecimento ou da atividade do empregador, o que não ocorreu no caso. Além disso, por se tratar de exceção à garantia de emprego, deve ser interpretada de forma restrita, não podendo a súmula ser aplicada analogicamente aos casos de extinção do contrato de prestação de serviços havido entre o empregador e o tomador com a manutenção da atividade e do estabelecimento de trabalho.

**AIRR-15.287/2001-008-09-00.3**

**Date Created**

06/12/2007