

PROCESSO nº 0000483-82.2021.5.09.0013 (ROT)

RESTABILIDADE PROVISÓRIA DO CIPEIRO. EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO. *Segundo o art. 10, II, "a", do ADCT da CF, "fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato". O fundamento teleológico da estabilidade no emprego dos representantes da CIPA é manter incólume o contrato de trabalho do empregado responsável por fiscalizar as medidas e equipamentos voltados a prevenir os acidentes de trabalho e preservar a saúde e segurança dos trabalhadores, tendo em conta que sua atuação naquela comissão pode vir a contrariar interesses patronais. Estabelece o artigo 165 da CLT: "Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro." Dentre estes motivos econômicos, deve ser lembrada a hipótese de extinção do estabelecimento. Quanto a este ponto, estabelece a Súmula 339, II, do TST: II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003). No caso, as atividades da CIPA foram encerradas em razão do término do convênio firmado entre as reclamadas. Desta feita, não subsiste razão para prosseguir com a estabilidade provisória. Sentença mantida.*

I - RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. 13ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

Inconformadas com a r. sentença, proferida pela Exma. Juíza do

Trabalho **MARLI GOMES GONÇALVES**, que rejeitou os pedidos, recorrem as partes, tempestivamente.

O autor, por meio do RECURSO ORDINÁRIO, postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) estabilidade provisória de membro da CIPA; b) honorários advocatícios.

Custas pelo reclamante, no importe de R\$ 3.370,00, dispensadas, por se tratar de beneficiário da justiça gratuita.

Contrarrrazões apresentadas pela Funpar às fls. 4015/4035 e pela UFPR à fl. 4036.

A UFPR, por meio do RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO, postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) responsabilidade subsidiária; b) prequestionamento.

O recolhimento do depósito recursal e das custas processuais não foi efetuado, conforme a previsão constante no art. 1º, IV e VI, do Decreto-lei nº 779/69.

Contrarrrazões apresentadas pelo autor às fls. 4044/4048.

O Ministério Público do Trabalho, no Parecer de fls. 4058/4065, da lavra da Exma. Procuradora Regional **DARLENE BORGES DORNELES** opinou pela manutenção da r. sentença.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO DOS RECURSOS ORDINÁRIOS** interpostos pelas partes e das suas contrarrrazões.

2. MÉRITO

RECURSO DA PARTE AUTORA

A) ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE MEMBRO DA CIPA

A r. sentença não reconheceu ser o autor detentor de estabilidade provisória, pelos seguintes fundamentos: *“O Autor foi eleito como representante dos Empregados*

na CIPA - titular (assembleia realizada em 26-04-2019 - ID 853c2f3), como representante dos empregados, para mandato de um ano. Foi dispensado em 17/12/2019. (...) No caso, o Autor, a princípio, teria estabilidade provisória no emprego, até 26/04/2021 (um ano após o término do mandato). Mas o término do seu mandato foi antecipado, em razão do encerramento das atividades da gestão 2019/2020 da CIPA, conforme ata da reunião realizada em 12-12-2019 (ID b589c98): (...) A estabilidade não é um direito personalíssimo; não está vinculada a uma condição pessoal do trabalhador e não tem conotação absoluta. A garantia de emprego tem sua razão de ser em razão da atividade em dado estabelecimento. No caso, a ata nº 09 da reunião da CIPA não deixa dúvidas de que as atividades da CIPA foram encerradas, em razão do término do convênio entre os réus para o trabalho no Hospital de Clínicas". (fls. 3985/3986 - itálico nosso, grifo no original)

Insurge-se o autor, afirmando que os efeitos do acordo entabulado em Ação Civil Pública não podem atingir os seus direitos, já que dele não participou dele, tampouco foi representado por seu sindicato de classe. Pontua que houve o desligamento de todos os empregados da Funpar lotados junto ao Hospital de Clínicas; contudo tal fundação continuou exercendo suas atividades em diversos outros estabelecimentos, conforme petição de fls. 453/1454. Esclarece que a Funpar possui 304 projetos ativos.

Alega que o estabelecimento empregador está em pleno funcionamento e que a mera rescisão contratual de apenas um de seus tomadores dos serviços não implica a extinção e/ou encerramento das suas atividades. Aduz que a interpretação do item II da Súmula 339 do C. TST deve ser restrita, não podendo o verbete ser aplicado nos casos de extinção do contrato de prestação de serviços entre tomador e empregador. Apregoa que as suas atividades eram administrativas e poderiam ser exercidas junto à própria empregadora ou a outros tomadores de serviços. Postula a condenação das reclamadas no pagamento de indenização substitutiva, em razão de ser detentor de estabilidade.

Analiso.

Segundo o art. 10, II, "a", do ADCT da CF, "fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato".

O fundamento teleológico da estabilidade no emprego dos representantes da CIPA é manter incólume o contrato de trabalho do empregado responsável por

fiscalizar as medidas e equipamentos voltados a prevenir os acidentes de trabalho e preservar a saúde e segurança dos trabalhadores, tendo em conta que sua atuação naquela comissão pode vir a contrariar interesses patronais.

Estabelece o artigo 165 da CLT: “Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.”

O doutrinador trabalhista ARNALDO SÜSSEKIND delimita os motivos de ordem disciplinar, técnico, econômico e financeira, nos seguintes termos:

“A despedida será nula, salvo se o empregador comprovar, perante a Justiça do Trabalho, que ela se fundou em motivo disciplinar (atos faltosos considerados justas causas para a rescisão do contrato de trabalho), técnico (introdução de novas máquinas ou métodos de trabalho que importem, necessariamente, na redução do pessoal utilizado no respectivo setor), econômico (p. ex.: redução do mercado consumidor) ou financeiro (p. ex.: falta de capital de giro)” (*in* INSTITUIÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO. 16ª Ed., Ltr, 1996, fls. 699- grifei).

Dentre estes motivos econômicos, deve ser lembrada a hipótese de extinção do estabelecimento. Quanto a este ponto, estabelece a Súmula 339, II, do TST:

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

Quanto a estas mitigações da regra geral de estabilidade do empregado integrante da CIPA, é importante ressaltar que, apesar de não se tratar de uma vantagem estritamente pessoal do empregado, cabe ao empregador realizar prova robusta da ocorrência de algum dos motivos que excluem a presunção do caráter arbitrário da dispensa do integrante das comissões de prevenção de acidentes.

Tecidas tais considerações, passo para a análise do mérito.

Em exordial (fl. 25), o autor relatou que: “Tendo em vista que o mandato como membro da CIPA teve início em 26/04/2019, o Autor não poderia ser demitido antes de 26/04/2021, em razão de estabilidade provisória adquirida. A Ré despediu o Autor sem justo motivo, a pretexto que estava a cumprir o acordo de demissão coletiva firmado na

ACP sob comento". (itálico nosso)

Este E. Tribunal já enfrentou a matéria nos autos 0000589-14.2020.5.09.0002 (ROT), em que foram partes as mesmas reclamadas e em que foi Relatora a Exma. Desa. Thereza Cristina Gosdal, com v. aresto publicado em 14/10/2021, cujos fundamentos peço vênha para citar:

A FUNPAR é fundação de direito privado criada para dar apoio à Universidade Federal do Paraná em diversas áreas do conhecimento, participando da gestão técnica e financeira de programas de pesquisa, ensino, extensão, saúde e desenvolvimento institucional. Por meio de convênio firmado entre as rés, a FUNPAR alocou seus empregados em diversos setores do Hospital de Clínicas, tal como ocorreu com o autor, desde sua contratação em 14/04/90.

Em dezembro de 2002, o Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública nº 9890800-40.2002.5.09.0001 em face da UFPR, da FUNPAR e da UNIÃO FEDERAL, alegando a existência de terceirização ilícita entre as rés.

Após várias tratativas, as partes entabularam acordo na referida ACT em 11/11/2014, nos seguintes termos: (fl. 197-198)

"1. A FUNPAR e a UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ - UFPR, se comprometem a realizar o desligamento de todos os empregados da FUNPAR que estão lotados ou que prestam serviços no HOSPITAL DE CLINICAS da UFPR, no prazo máximo de 5 (cinco) anos, a contar da homologação do presente acordo.

No prazo acima referido, a UFPR se compromete a assegurar recursos financeiros para o custeio da remuneração e obrigações sociais dos empregados da FUNPAR que lhe prestam serviços no HOSPITAL DAS CLÍNICAS.

2. Para tanto, a FUNPAR e a UFPR se comprometem a realizar o desligamento gradativo de todo o quadro funcional da FUNPAR que presta serviços no HC.

Ao final do prazo ora estabelecido (de cinco anos, contados da data da homologação), todos os empregados da FUNPAR que prestam serviços no HOSPITAL DE CLÍNICAS DA UFPR, deverão ter seus contratos rescindidos, responsabilizando-se a FUNPAR e a UFPR, de forma solidária, pelo pagamento de todas as verbas rescisórias a que fizerem jus os empregados.

3. Permanece, enquanto vigente, a estabilidade pré-aposentadoria, prevista

na cláusula vigésima segunda, letra “g”, do Acordo Coletivo de Trabalho 201412015, que assegura estabilidade ao empregado em período de pré-aposentadoria integral, 3 (três) anos anteriores ao tempo de serviço necessário à aquisição do direito à aposentadoria previdenciária.

Sendo assim, ao final do prazo de cinco anos, só terão estabilidade provisória os empregados que tenham comprovado essa condição ao empregador, com apresentação de fotocópia do requerimento formulado ao INSS, descrevendo a espécie de aposentadoria solicitada e a contagem do tempo de serviço reivindicado para efeitos de reconhecimento da aposentadoria integral.

4. O desligamento dos empregados será feito a critério exclusivo da FUNPAR, garantindo-se o seu direito potestativo, e será feito de forma gradativa e a qualquer momento, respeitado o limite de 5 (cinco) anos.

5. Em caso de inadimplemento de obrigações pactuadas neste acordo, a parte que der causa ao descumprimento responderá por multa pecuniária, a ser estabelecida pelo Juízo no momento da execução, reversível ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalho ou a entidade assistencial cadastrada perante a Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, sem prejuízo da execução das obrigações de fazer e não fazer ora pactuadas.

6. Por ser esta a vontade das partes, requerem seja homologado o presente acordo, o qual substituirá as demais avenças firmadas nos autos, requerendo, desde logo, a sua homologação para que produza seus jurídicos e legais efeitos com fundamento nos artigos 269, inciso III, do CPC c/c 769 da CU.”

Referido acordo foi homologado judicialmente em 24/11/2014 (fl. 201).

Buscando verificar o cumprimento dos itens 1 e 2 do acordo, o MPT requereu a notificação das rés para apresentarem documentos hábeis a comprovar o desligamento de todos os empregados da FUNPAR lotados ou prestando serviços no Hospital de Clínicas da UFPR, bem como o cronograma de desligamento dos referidos trabalhadores até a data final do acordo (fl. 208).

Em 10/10/2019, a FUNPAR informou que ainda possuía empregados no Hospital de Clínicas. Disse estar ciente do seu prazo para cumprir a decisão judicial em 24/11/2014, mas dependia do envio de recursos do Governo Federal para pagamento das rescisões contratuais (fl. 213).

Diante desse panorama, o MPT e a FUNPAR, entabularam novo acordo na ACP, nos seguintes termos: (fl.219)

“(…) Tendo em vista o contido no Ofício - SEI nº 223/PRES-EBSERH (fls. 702/703 dos autos) que o Governo Federal, em cumprimento ao que determina o v. acórdão nº 1520/2006, do TCT - Tribunal de Contas da União, organizou um cronograma de desligamento e disponibilizará o valor de R\$ 40.514.276,62 (quarenta milhões, quinhentos e quatorze mil, duzentos e setenta e seis reais e sessenta e dois centavos) para suprir a necessidade financeira para a satisfação das verbas rescisórias dos empregados da FUNPAR, até o dia 31/12/2019.

Tendo em vista que somente com a disponibilização dos recursos financeiros pelo Governo Federal a FUNPAR e a UFPR terão as condições necessárias para o encerramento dos contratos de trabalho desse pessoal.

Tendo em vista de que o valor a ser disponibilizado pelo Governo Federal deve ser utilizado no ano em curso (2019) forçosamente, e de que não estará mais disponível caso o prazo final (31/12/2019) não seja cumprido, resolvem as partes celebrar um novo acordo, assim:

1. O prazo final inicialmente previsto para a efetivação de todos os desligamentos dos empregados da FUNPAR lotados no Complexo Hospital de Clínicas DA UFPR, a lembrar, 24/11/2019, ficará prorrogado até o dia 31/12/2019, de forma a permitir o fiel cumprimento do contido na v. decisão do Egrégio TCU, sem prejuízo do acordo celebrado na presente ACP, não significando que todos os desligamentos devam ocorrer em tal dia, mas sim que se trata de data limite.

2. Isso significa que até o dia 31/12/2019, impreterivelmente, todos os empregados da FUNPAR lotados no Complexo Hospital de Clínicas da UFPR, e que se encontram com contratos ativos, deverão ter seus contratos rescindidos, recebendo, para tanto, os valores que fizerem jus em razão das rescisões a serem operadas.

3. Em razão da composição ora celebrada, reconhece o Ministério Público do Trabalho o contido na cláusula octogésima quarta do Acordo Coletivo de trabalho 2019/2019, a saber:

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE E GARANTIAS DE EMPREGO

Todas as hipóteses de estabilidades e garantias de emprego previstas no presente Acordo Coletivo de Trabalho e não asseguradas por lei, a exemplo das

cláusulas 22ª, 32ª, §2º e 64ª, §4º perdem a eficácia em caso de rescisão contratual para atendimento de ordem judicial, incluindo-se determinação de cumprimento de acordo celebrado nos autos da Ação Civil Pública (ACT nº 98908-2002-001-09-00-2).

4. Sendo assim deverão ser respeitadas as estabilidades asseguradas por lei, de acordo com o previsto na legislação pátria.

5. Em caso de inadimplemento da obrigação pactuada neste acordo - demissão de todos os empregados da FUNPAR lotados no CHC e que se encontram com contratos ativos, até o dia 31/12/2019, o mesmo será automaticamente executado, responsabilizando a parte que der causa ao descumprimento pelo pagamento de multa pecuniária a ser estabelecida por este r. Juízo no momento da execução, (...)

6. Por ser esta a vontade das partes, requerem seja homologado presenta acordo, o qual substituirá as demais avenças firmadas nos autos, requerendo desde logo, a sua homologação para que produza seus jurídicos e legais efeitos com fundamento nos artigos 487, III a, do CPC c/c 764 da CLT.

Curitiba, 25 de novembro de 2019.”

O novo acordo foi homologado pelo Juízo em 26/11/2019 (fl. 222). O MPT informou o cumprimento integral da avença em 22/01/2020 (fl.224) e os autos foram arquivados em 10/02/2020 (fl. 226).

Dentre as cláusulas mencionadas no item 3 do acordo homologado, destaco as seguintes:

“Cláusula 22ª, alínea e - fica assegurada a estabilidade do diretor sindical nos termos da Lei, devendo o Sindicato comunicar expressamente quais são seus dirigentes e seus respectivos suplentes, de acordo com a votação recebida, nos termos do art. 522, combinado com o §5º do art. 543, da CLT” fl. 101

Cláusula 64ª, §4º - fica garantida a estabilidade dos 9 membros da Comissão de Trabalhadores eleitos em Assembleia realizada no dia 03/05/2019 durante todo o período de negociação coletiva, extinguindo-se em 30/04/2020, data em que fica encerrada a vigência do presente acordo coletivo de trabalho.” (fl. 119)

No caso, é incontroverso que o autor foi eleito suplente da CIPA, como representante dos empregados, para a gestão 2019/2020, mas foi dispensado em 17/12/2019.

A estabilidade provisória de empregado eleito para cargo de direção da CIPA está prevista no art. 10, inciso II, alínea a, do ADCT, *verbis*:

“Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: (...) II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato; (...)”.

Além disso, o art. 165 da CLT estabelece que “Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”.

No caso, o autor tomou posse como membro suplente da CIPA (na representação dos empregados da FUNPAR), na reunião realizada em 26/04/2019, para a gestão 2019/2020, conforme registrado na Ata de Instalação e Posse da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA (fls. 48-52). Assim, a princípio, por disposição legal, ele teria estabilidade provisória no emprego, até 26/04/2021 (um ano após o término do mandato).

No entanto, o término do seu mandato foi antecipado, em razão do encerramento das atividades da gestão 2019/2020 da CIPA, conforme ata da reunião realizada em 12/12/2019: (fl.227)

“Ata de nº 9 da Comissão Interna de Prevenção e Acidentes do dia 12 do mês de dezembro do ano de dois mil e dezenove, as 10 horas, na sala 1 do anexo B, na presença dos cipeiros eleitos representando os trabalhadores e dos cipeiros indicados representando o empregador, conforme lista assina em anexo. Verificado o quorum, o Senhor Vice Presidente declarou aberta a sessão, passando aos assuntos da pauta; 1 Leitura da Ata anterior: sem alterações; 2) Justificativas de ausência: João Batista Menão Balduino, Arai Lazarotto da Luz Vale e Cléria do Pilar Sarot estão de atestado médico. 3) Encerrament das atividades da gestão 2019/2020 da CIPA: o senhor Vice presidente da CIPA, representante dos empregados conforme determina a NR 05 e que seguindo as determinações jurídicas legais em atendimento ao prazo estipulado para cumprimento do acordo firmado com o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO no Paraná (MPT-PR) na AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 98908-2002-001-09-00-2 **declara que na data de 17/12/2019 será o ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA GESTÃO 2019/2020 DA CIPA-FUNPAR NO CONVÊNIO DO COMPLEXO HOSPITALAR DO HOSPITAL DE CLÍNICAS DA UFPR.** Nada mais havendo a tratar, o Senhor Vice Presidente agradeceu

a participação de todos e mandou lavrar esta ata que após lida vai assinada pelos demais cipeiros eleitos e indicados. “ (destaques acrescidos)

Em audiência, o autor confirmou que esteve presente à reunião e reconheceu sua assinatura constante no final da ata (fl. 228). Não foram ouvidas testemunhas e o preposto confirmou a tese da ré de que não mais existe empregado da FUNPAR trabalhando no Hospital de Clínicas.

Veja-se a transcrição do registro audiovisual: (Pje Mídias)

Depoimento pessoal do autor: Durante o ano de 2019 foi comunicado pela Funpar que havia a possibilidade de desligamento dos empregados da FUNPAR até o final do ano; o depoente não tomou ciência quando foi aprovado o ACT de que haveria o desligamento e que as estabilidades (inclusive aquelas decorrentes da norma coletiva) estariam canceladas; o depoente participou da última reunião da CIPA em que aconteceu em 12/12/2019 em que houve o encerramento da CIPA FUNPAR; naquela oportunidade o vice presidente Denilson não comunicou que estavam encerrando os trabalhos da comissão; o depoente assinou a ata, mas era uma ata de encerramento do exercício de 2019, não era uma ata de encerramento da CIPA como um todo; não se recorda se a ata dizia que estavam sendo encerrada a CIPA; mostrado o documento de fl. 227, o Juízo aponta a assinatura do depoente e o item em que consta o encerramento da CIPA; o depoente confirma que participou daquela reunião.

Preposto da ré FUNPAR: ainda trabalha na FUNPAR; trabalha nos Recursos Humanos da FUNPAR; não existem mais funcionários da FUNPAR trabalhando no HC; as atividades encerraram em dezembro de 2019; não existiu banco de empregados para ficarem trabalhando no HC.

Conforme entendimento consolidado no item II da Súmula nº 339 do TST, “II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário”.

A estabilidade não retrata um direito personalíssimo e vinculado a uma condição pessoal do trabalhador e não tem conotação absoluta. A garantia de emprego tem sua razão de ser em razão da atividade em dado estabelecimento.

No caso, a ata nº 09 da reunião da CIPA não deixa dúvidas de que as atividades da CIPA foram encerradas, em razão do término do convênio entre os réus para o

trabalho no Hospital de Clínicas. No mesmo sentido, as razões recursais informam que o Hospital de Clínicas passou a contar com empregados da empresa prestadora de serviços RH NOSSA.

Desse modo, diante da inexistência de empregados da FUNPAR no Hospital de Clínicas, não subsiste razão para prosseguir com a estabilidade provisória no emprego do membro da CIPA. Tratando-se de serviço terceirizado, considera-se que o término do contrato entre 1ª e 2ª reclamadas (em decorrência da ACP 9890800-40.2002.5.09.0001) equivale juridicamente à extinção do estabelecimento em que o autor trabalhava, pois, de fato, a sua ex-empregadora não mais presta serviços de segurança no Hospital de Clínicas.

Portanto, não restou caracterizada despedida arbitrária, até porque a impossibilidade legal de manter o contrato de prestação de serviços entre os réus inviabiliza a própria existência da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes para a qual o reclamante foi eleito, resultando na cessação da garantia provisória de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT.

Nesse sentido, as decisões do TST:

"RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA - MEMBRO SUPLENTE DA CIPA - EMPREGADO TERCEIRIZADO - ENCERRAMENTO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - CONSEQUÊNCIAS - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Considerando que a discussão travada nos autos gira em torno de se saber se o empregado terceirizado eleito membro da CIPA permanece ou não com o direito à estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, "a", do ADCT, caso haja o rompimento do contrato de prestação de serviços estabelecido entre a empresa terceirizada empregadora do cipeiro e a empresa tomadora dos serviços, constata-se que a causa oferece transcendência política, na medida em que a controvérsia possui pertinência com o conteúdo do item II da Súmula/TST nº 339. Verificada, portanto, a presença da transcendência política da causa, prossegue-se na análise do apelo revisional. Com efeito, extrai-se do acórdão regional que houve a extinção do contrato de prestação de serviços firmado entre a empresa terceirizada empregadora da reclamante e a tomadora dos serviços (Fundação Para Remédio Popular - FURP), tendo, pouco depois, ocorrido a cessação do contrato de trabalho da autora com a sua empregadora (Guima Consecó Construção, Serviços

E Comércio LTDA). Nesse contexto, impende ressaltar que a estabilidade conferida aos integrantes de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA não constitui uma vantagem pessoal do empregado, mas sim uma garantia para o livre exercício das atividades inerentes à CIPA. Conforme é consabido, a atuação da CIPA está intrinsecamente ligada ao funcionamento da empregadora, razão pela qual o rompimento do contrato de terceirização entre a empresa tomadora e a interposta constitui fato que inviabiliza o próprio desempenho das atividades fiscalizatórias pelo membro da CIPA, já que o referido membro em questão era empregado terceirizado, de modo que não se verificam mais as condições para a manutenção da garantia provisória de emprego. Dessa forma, ante o encerramento da prestação de serviços à empresa tomadora, estabelecimento para o qual a CIPA foi constituída, tanto assim que existe o registro fático no sentido de que " a formação da autora fora concretizada por curso ministrado no âmbito da segunda reclamada, o que é comprovado pelo certificado de fls.33/34 ", não há que se falar em arbitrariedade da dispensa de empregado membro daquela comissão, razão pela qual cessa a garantia de emprego e consectários. É que a estabilidade provisória do membro da CIPA, conforme já acima registrado, está fulcrada na garantia da segurança e da imparcialidade para exercer sua atividade fiscalizadora, a qual perde a razão de ser, uma vez extinto o contrato de terceirização, com a consequente cessação da atividade da empresa interposta junto à tomadora. Nesse sentido, filio-me à jurisprudência desta Corte Superior que tem entendido que o rompimento do contrato de prestação de serviço, com a consequente inviabilização da atuação da CIPA, equivale à extinção do estabelecimento para efeito de garantia de estabilidade provisória. Precedentes. Recurso de revista conhecido e desprovido " (RR-10167-69.2015.5.15.0079, 7ª Turma, Redator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 04/06/2021).

"RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. MEMBRO DA CIPA EM EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ENCERRAMENTO DO CONTRATO. CONSEQUÊNCIA. No presente caso restou incontroverso que houve o encerramento do contrato de prestação de serviços firmado entre a reclamada (empregadora da reclamante e a tomadora dos serviços (no caso, a clínica POLICLIN). Considerando que a estabilidade conferida aos integrantes de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA não é uma vantagem pessoal do empregado, mas garantia para o livre exercício

das atividades de membro da CIPA, a função da CIPA está diretamente vinculada ao funcionamento das atividades da empregadora, de modo que o encerramento do contrato firmado com a empresa tomadora dos serviços (no caso, clínica POLICLIN) constitui fator que inviabiliza a ação fiscalizadora do membro da CIPA, ocasionando, por consequência, a cessação da garantia provisória de emprego. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento” (RR-10756-27.2019.5.15.0045, 8ª Turma, Relator Ministro Joao Batista Brito Pereira, DEJT 14/12/2020).

“(…) II. RECURSO DE REVISTA. 1. ESTABILIDADE. REPRESENTANTE DA CIPA. ENCERRAMENTO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. No caso, o TRT manteve a sentença em que não se reconheceu a dispensa arbitrária e se indeferiu o pedido de estabilidade provisória da Reclamante, membro titular da CIPA. Para tanto, fundamentou que o encerramento das atividades empresariais da 1ª Reclamada (P AMPAPAR S.A. SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES E ELETRICIDADE), na capital do Estado, ocorreu em face do término do contrato de prestação de serviços firmado com a 2ª Reclamada (BRASIL TELECOM S/A), fato não negado ou impugnado pela Reclamante, que, juntamente com todos os demais empregados, foi dispensada, não obstante ser membro titular da CIPA. Não se cogita de despedida arbitrária, vedada pelo artigo 10, II do ADCT, mas de despedida decorrente do fechamento do estabelecimento onde a Reclamante trabalhava. Ademais, o término do contrato de prestação de serviços entre as empresas PAMPAPAR S.A. SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES E ELETRICIDADE e a BRASIL TELECOM S/A. constitui impedimento à existência da própria Comissão Interna de Prevenção de Acidentes para a qual a Reclamante foi eleita. Recurso de revista não conhecido. (...)” (RR-2920900-87.2008.5.09.0001, 7ª Turma, Relator Ministro D. Alencar Rodrigues, DEJT 23/09/2016).

Destaque-se que, consoante exposto no precedente citado, a garantia de emprego tem sua razão de ser em razão da atividade em determinado estabelecimento e que as atividades da CIPA foram encerradas em razão do término do convênio entre as reclamadas para o trabalho no Hospital de Clínicas.

Logo, não havendo mais empregados da FUNPAR no Hospital de Clínicas, não subsiste razão para prosseguir com a estabilidade provisória do membro da CIPA.

Por fim, coaduna-se esta E. Turma com os fundamentos contidos no

precedente supra de que o término do contrato entre as reclamadas, em decorrência da ACP 9890800-40.2002.5.09.0001, equivaleu juridicamente à extinção do estabelecimento em que o reclamante trabalhava, já que a Funpar não mais presta serviços no Hospital de Clínicas.

Cito, ainda, outro precedente deste E. Tribunal, proferido nos autos 0000051-44.2021.5.09.0084 (ROT), que foi Relator o Exmo. Des. Marcus Aurelio Lopes, com v. aresto publicado em 18/10/2022, *verbis*:

Portanto, a estabilidade provisória do membro da CIPA está relacionada à sua atuação na unidade empresarial em que foi eleito. Todavia, encerradas as atividades (da CIPA) em razão do acordo homologado na ACP 9890800-40.2002.5.09.0001, que pôs fim ao convênio entre FUNPAR e UFPR, cessa a garantia provisória de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT da CF.

Acrescento que, por se tratar de serviço terceirizado, considera-se que o término do contrato equivale juridicamente à extinção do estabelecimento, nos termos do item II da Súmula 339 do TST.

Diante do exposto, a r. sentença não merece reparos, neste particular.

Mantenho.

B) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Diante da improcedência integral desta demanda, não houve condenação da reclamada no pagamento de honorários advocatícios em favor dos procuradores do reclamante.

Insurge-se o autor, postulando o pagamento de honorários em favor dos seus procuradores, no importe de 15% do valor da condenação, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários. Cita a OJ 348 da SBDI-I do C. TST para fundamentar a sua pretensão.

Analiso.

Mantida a improcedência total desta demanda, não há falar na condenação da reclamada em honorários.

Rejeito.

RECURSO DA RÉ UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

A) RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

A r. sentença declarou a responsabilidade subsidiária da Universidade Federal do Paraná - UFPR e da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH pelos valores devidos neste feito.

Insurge-se a ré UFPR, postulando a exclusão da sua responsabilidade pelo pagamento das verbas deferidas nesta ação.

Analiso.

Tendo em conta que a sentença deveria ter julgado prejudicado o pedido de responsabilidade subsidiária da reclamada, ante à total improcedência da ação, necessário afastar a declaração de responsabilidade subsidiária equivocadamente prolatada na origem. Reformo.

B) PREQUESTIONAMENTO

Insurge-se a ré UFPR, postulando manifestação acerca dos artigos 196, 197 e 199 da Constituição, 10 e 156 do Decreto-Lei nº 200/67, 186 e 927 do Código Civil, 818 da CLT e 1º-F da Lei nº 9494/97, bem como a aplicação das OJ's 185 da SBDI-I e 07 do Pleno, ambas do C. TST.

Analiso.

Prejudicado o pedido, diante da manutenção da r. sentença, que julgou integralmente improcedente a pretensão.

III - CONCLUSÃO

Em Sessão Virtual realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Arnor Lima Neto; presente a Excelentíssima Procuradora Andrea Ehlke, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Arnor Lima Neto, Odete Grasselli e Sergio Murilo Rodrigues Lemos; **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELAS PARTES**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, sem divergência de votos, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO AUTOR E DAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RÉ UNIVERSIDADE**

FEDERAL DO PARANÁ para afastar a declaração de responsabilidade subsidiária. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 8 de março de 2023.

ARNOR LIMA NETO

Relator