

A LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE DIRIGENTES SINDICAIS DETENTORES DE ESTABILIDADE – A PERDA DA ESTABILIDADE EM CASO DE EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO OU FILIAL – INDENIZAÇÃO

Mauro Marcelino ALBANO*

RESUMO

O presente artigo trata da estabilidade sindical que visa assegurar ao dirigente de sindicatos profissionais, sua independência para atuar em defesa dos interesses individuais e coletivos de seus representados, gozando de proteção adequada contra atos atentatórios à liberdade sindical.

Palavras-chave: Estabilidade sindical, legalidade, dirigentes, detentores de estabilidade, mandatos.

SUMMARY

This article deals with the syndical stability that has as main objective to assure the professional syndicates' leader the independence in defending the individual and general interests of the represented with enough protection against attemptory acts into the syndical freedom

Key works: Syndical stability; legality; leaders; stability detainers; mandates.

A estabilidade sindical visa a assegurar ao dirigente sindical a sua independência para atuar em defesa dos interesses individuais e coletivos dos seus representados, gozando de proteção adequada contra atos atentatórios à liberdade sindical.

Essa estabilidade está prevista no artigo 543, da CLT e no artigo 8º, VIII, da Constituição Federal, portanto, e esta, a partir de 1.988, foi elevada ao nível constitucional, pois antes somente estava prevista na legislação ordinária.

Arnaldo Sussekind ensina:

“Esse dispositivo, na sua atual redação, contém a norma agora elevada ao plano constitucional, além de proibir ao empregador a prática de outros atos

* 1. Advogado

2. Professor de Direito Processual do Trabalho da Faculdade de Direito da UNIMAR – Marília.SP

capazes de obstar o normal exercício do mandato sindical pelo seu empregado e de anunciar regras regulamentares, para aplicação do princípio”.

A estabilidade do dirigente está condicionada ao exercício de cargo da administração do sindicato profissional, desde que outorgada a administração após regular eleição.

Não basta somente o empregado ser eleito, pois o requisito essencial para este adquirir a estabilidade se dá com o registro da candidatura, devendo o empregador ser comunicado no prazo de vinte e quatro horas, e estendida até um ano após o término do mandato.

Hoje, esse entendimento é pacífico, tanto na doutrina como na jurisprudência, sendo que a maior discussão se dá em relação ao número de dirigentes que gozam de estabilidade.

Em polêmica decisão do STF, no acórdão prolatado pela Segunda Turma (STF 193.345-3-SC de 13.09.99), houve um limite no número de dirigentes que gozam de estabilidade, restrita àqueles que foram eleitos para os conselhos de administração e fiscal dos sindicatos, ou seja, limitando a quatro dirigentes na administração e três no conselho fiscal, bem como aos seus respectivos suplentes.

Entendeu a Colenda Turma que o artigo 522, da CLT, foi recepcionado pela Constituição Federal, no artigo 8º, I.

Muitos autores consideram essa decisão equivocada, com entendimento contrário ao da decisão acima, considerando que o artigo 522, da CLT, foi derogado com a promulgação da Constituição Federal, como entendimento de que, como previsto no inciso I do art. 8º, da Constituição Federal, é livre a criação da associação profissional ou sindical, sem qualquer interferência do poder público e, em sendo aplicado o artigo 522 da CLT, estaria havendo a intervenção do Estado na administração dos sindicatos.

Tal posição doutrinária hoje encontra pouca recepção, pois não pode o sindicato por sua conveniência criar cargos de diretor e declarar que esses são detentores de estabilidade.

A criação de diretorias é livre, pois não há qualquer previsão impedindo o sindicato de ter o número de diretores que julgue necessário para a sua administração, mas os empregados que gozam de estabilidade ainda são aqueles contidos na legislação ordinária.

Na Constituição, não há qualquer previsão limitando o número de dirigentes sindicais estáveis, nem é essa matéria de cunho constitucional, a qual fica a cargo da legislação ordinária. No caso do artigo 522, da CLT, não há qualquer intervenção do Estado na criação ou administração dos sindicatos, mas, mera disciplina por parte da Lei. O fato de a lei limitar o número de dirigentes sindicais não excede a autonomia dos sindicatos, pois atinge direitos e liberdades de outros, no caso, os empregadores, em dar estabilidade aos que devem ser protegidos pela Lei.

Há que se levar em conta que o Brasil ratificou o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1.966 (Decreto Legislativo nº 226, de 12 de dezembro de 1991, com promulgação pelo Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992), o qual determina que “o direito dos sindicatos exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou de ordem pública, ou para proteger os direitos e liberdades das demais pessoas, inclusive para questões do número de dirigentes sindicais que vão ver aquinhoadas com estabilidade.”

A jurisprudência dominante assim também tem entendido:

“Ausência de lei infraconstitucional que regulamente o sindicalismo que conduz à aplicação da legislação trabalhista em vigor, prevalecendo, assim, o disposto no artigo 522 da CLT, no que diz com o número de membros constituintes da administração do sindicato, na medida em que o contrário conduziria ao abuso no que respeita à estabilidade sindical. (TRT - 4a. Reg. - RO 96.29427-9 - JCJ de Farroupilha - maioria - j. em 27.05.98 - Rel: Juiz Edir Inácio da Silva - Fonte: DOERS, 27.07.98).”

Assim, enquanto a lei não dispuser outro critério de limitação do número de diretores detentores de estabilidade, prevalecerá a norma contida no artigo 522, da CLT. Em havendo ampliação de membros titulares, suplentes ou a desproporcionalidade entre o número de dirigentes em relação ao número de associados da entidade, restará configurado o abuso do direito, pois estará se criando uma obrigação a outro sem qualquer previsão legal, pois, se assim não fosse, estaria sendo criado um direito potestativo ao sindicato, havendo invasão na esfera de direitos de terceiros, ou seja, do empregador, que não poderia exercer o seu direito potestativo.

Essa estabilidade também poderá ser estendida ao empregado que exerce o cargo de delegado sindical, desde que, por acordo coletivo ou convenção coletiva, haja a garantia dessa condição.

Mais algumas considerações merecem destaque com relação à estabilidade.

Como amplamente foi discutido, somente os dirigentes eleitos gozam de estabilidade, não sendo este, portanto, o caso dos delegados sindicais, os quais exercem seus cargos não através de eleição, mas sim, por indicação da direção do sindicato.

Entendemos que para essa regra existem exceções, como é o caso do delegado eleito para exercer cargo junto à Federação de Trabalhadores.

A representação dos sindicatos nas federações e confederações encontra-se também disciplinada pela CLT, na seção V, do Capítulo I, do Título V, sendo a esta representação aplicáveis as regras da seção III do mesmo Capítulo, onde se encontra o art. 522, que prevê a eleição dos membros pela assembléia geral.

Dispõem os artigos 538 e 539 da CLT:

Art. 538 – A administração das federações e confederações será exercida pelos seguintes órgãos:

- a) Diretoria;
- b) Conselho de Representantes;
- c) Conselho Fiscal.

[...]

§ 4º O Conselho de Representantes será formado pelas delegações dos sindicatos ou das Federações filiadas, constituída cada delegação de 02 (dois) membros, com mandato por 03 (três) anos, cabendo um voto a cada delegação.

[...]

Art. 539 - Para a constituição e administração das federações serão observados no que for aplicável, as disposições das Seções II e III do presente Capítulo.

Portanto, o cargo de delegado, junto às federações ou confederações, encontra-se previsto na CLT. Não se pode cogitar, no caso, a extrapolação da autonomia interna do sindicato ou do limite legal.

Tratando-se de cargo de representação previsto em lei e cuja indicação decorre de eleição prevista em Lei (art. 522, aplicável por força do art. 539, ambos da CLT), o membro eleito, ainda que suplente, encontra-se amparado pela estabilidade assegurada no art. 8º, VIII, da Constituição Federal.

A Jurisprudência também assim tem entendido:

“Estabilidade - Dirigente sindical. Empregado eleito para o cargo de delegado representante do sindicato junto à entidade de grau superior (federação) encontra-se protegido contra a dispensa sem justa causa, nos termos do art. 8º, VIII, da Constituição Federal. Aplicação dos artigos 2538 e 539, da CLT, bem como da Convenção nº 135 da OIT, ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 131/91. (TRT/9a. Reg. - RO-4021/2000 - Vara do Trabalho de Toledo - Ac. 26456/2000 - unân. - 2a. T. - Rel:JuizArion Mazurkevic - Fonte: DJPR, 24.11.2000).

A Ementa acima, de lavra de um dos mais ilustres magistrados do Estado do Paraná, Juiz Arion Mazurkevic, no corpo do acórdão com muita propriedade aborda o tema sobre a aplicação da Convenção 135, da OIT, a qual o Brasil ratificou em 22.05.91, através do Decreto nº 131, nos seguintes termos:

“Mesmo que assim não fosse, o delegado sindical, desde que eleito, também se encontra protegido contra a dispensa arbitrária, em face da Convenção 135 da OIT, que restou ratificada pelo Brasil através do Decreto 131, de 22.05.91, o qual dispõe:

Art. 1º - A Convenção nº 135, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores, apensa por cópia ao presente decreto, será executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.”

A Convenção 135, da OIT, estabelece:

“Artigo 1º - Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos que convencionais vigorando.

Artigo 3º - Para os fins da presente Convenção, os termos “representantes dos trabalhadores” designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou as práticas nacionais, quer sejam:

a) [...]

b) ou representantes eleitos, a saber, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores, conforme disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

A proteção prevista na mencionada Convenção internacional se expressa no nosso ordenamento jurídico através de garantia prevista no artigo 8º, VIII, da Constituição Federal, já reproduzida. Mesmo que assim não fosse, não se olvide que o § 2º, do art. 5º, da Constituição estabeleceu que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

Dáí, conclui-se, que o Delegado Sindical eleito para exercer o cargo junto ao Conselho de Representantes das Federações ou Confederações, goza da estabilidade sindical.

Outro tema que gera muita controvérsia está na questão do pagamento de indenização, em caso de encerramento das atividades da empresa.

A garantia provisória do emprego, assegurada pelas normas referidas, alcança apenas aqueles trabalhadores eleitos para determinado cargo na administração da entidade sindical.

Arnaldo Sussekind ao tratar da estabilidade sindical ensina, in verbis:

“A estabilidade sindical tem por finalidade proteger o trabalhador, como empregado, contra possíveis atos de seu empregador, que possam impedir ou dificultar o exercício de seus direitos sindicais e, bem assim, dos praticados como representativa pelas atitudes por ele adotadas na defesa dos seus representados. (SUSSEKIND, MARANHÃO, VIANA, 1999, p. 634).”

A garantia de emprego conferida ao dirigente sindical visa a proteção do exercício da representação sindical, em defesa dos interesses da categoria.

A preservação do direito à garantia provisória do emprego prevista na Carta Magna, assim como o direito à estabilidade definitiva, regulada pela legislação ordinária, depende da subsistência da empresa, ou do estabelecimento, da filial na localidade onde o empregado trabalha.

Com o encerramento da atividade empresarial, desaparece elemento essencial à realização do contrato de trabalho e deixa de haver suporte fático para a garantia de emprego. A CLT, no artigo 498, incluiu o fechamento do estabelecimento, filial ou agência, sem a ocorrência de força maior, no âmbito das exceções à norma legal proibitiva da despedida sem justa causa de empregado estável. Naquelas hipóteses excepcionadas, deixando de existir condições materiais para a eficácia do contrato, os empregados estáveis poderão ser despedidos, restando-lhes o direito às reparações ou indenizações devidas, na forma da lei, por despedimento injusto. Se o empregador pode, mesmo sem motivo de força maior, uma vez encerrada a atividade do estabelecimento, filial ou agência, rescindir o contrato de trabalho mantido com empregado detentor de estabilidade propriamente dita, com maior razão pode dispensar empregado que detenha garantia apenas provisória de emprego (limitada a determinado período). Neste sentido, a jurisprudência contida na nota 25 do artigo 543 da CLT Comentada por Saad, Eduardo Gabriel, (Ltr, 2000, p. 396), in verbis:

“Dirigente sindical. Estabilidade provisória. Fechamento de filial. A pretensão da Reclamante de receber os salários de período correspondente à garantia de emprego visa apenas o seu interesse individual. Entretanto, a estabilidade que a lei lhe outorgou objetiva apenas proteger o interesse coletivo da categoria a qual pertence. Logo, não se justifica o pagamento de salários e vantagens do período de estabilidade provisória, extinto em face do fechamento da filial na localidade que onde prestava serviços o empregado, uma vez que em nada aproveita à categoria profissional que a mesma representava.”

O entendimento contido no Precedente Jurisprudencial da SDI do TST, nº 86: “Dirigente Sindical. Extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato. Insubsistência da estabilidade”.

É bem verdade que a norma protege a categoria, mediante a garantia do emprego do dirigente sindical e não o salário.

O emprego somente poderá ser reintegrado em outra cidade, dentro da base territorial do sindicato cuja direção integra, resultando, pois, sob pena de impossibilitar a defesa dos interesses da categoria que representa. Assim, por qualquer ângulo que se examine a questão, a conclusão é de que a despedida sem justa causa do empregado é válida e eficaz.

Finalmente, essa estabilidade não é absoluta, tendo em vista que o dirigente sindical pode ser dispensado, desde que, procedido de inquérito judicial para apurar a falta grave por ele cometida, sendo essa última a única hipótese para a perda da garantia da estabilidade, dentro do que está previsto no parágrafo terceiro do artigo 534, da CLT, sendo que existem algumas

correntes que defendam o contrário, mais dentro do que está determinado no artigo acima, o procedimento para os empregados estáveis e sempre o inquérito para apuração de falta grave, dentro do que está previsto no artigo 853, da CLT.

Assim, em conclusão, entendemos que o artigo 522, da CLT, foi recepcionado pelo artigo 8º, da Constituição Federal, sendo o número de sete membros do conselho da administração do sindicato, bem como, os três do conselho fiscal, detentores da estabilidade, excetuando apenas em caso do empregado ser eleito para o cargo de delegado junto a federações e confederações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- SAAD, E. G. *CLT Comentada*. 32. ed. São Paulo: Ltr, 2000.
Repertório de Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Paraná
Repertório de Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – Rio Grande do Sul
SUSSEKIND, A. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.
SUSSEKIND, A., MARANHÃO, D., VIANA, S. *Instituições de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Ltr, 1999.

