

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

**CURSO PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E DIREITO
PREVIDENCIÁRIO**

**ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL REPRESENTANTE DA CATEGORIA
ECONÔMICA**

Maria Bueno do Nascimento

Presidente Prudente/SP
2017

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

**CURSO PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E DIREITO
PREVIDENCIÁRIO**

**ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL REPRESENTANTE DA CATEGORIA
ECONÔMICA**

Maria Bueno do Nascimento

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Especialização em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário, sob a orientação do Prof. Helio Augusto Pedroso Cavalcanti.

Presidente Prudente/SP
2017

ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL REPRESENTANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Especialização em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário.

Helio Augusto Pedroso Cavalcanti
Orientador

Edmar Leal
Examinador

Fernando Hungaro
Examinador

Presidente Prudente, 05 de Maio de 2017.

Cuidado com gente que não tem dúvida.
Gente que não tem dúvida não é capaz de
innovar, de reinventar, não é capaz de fazer
de outro modo. Gente que não tem dúvida
só é capaz de repetir.
Mario Sergio Cortella

Dedico este trabalho à minha
mãe, incansável e incondicional
no amor materno e
companheira de todas as
horas.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a Deus e a Maria, Mãe de Jesus. Com Eles tudo sob a graça divina.

Agradeço, também, ao meu orientador Prof. Dr. Helio Augusto Pedroso Cavalcanti pelo apoio e incentivo.

RESUMO

A presente monografia analisa a estabilidade sindical do empregado representante do empregador. O artigo 543, § 3º da CLT garante a estabilidade sindical ao empregado sindicalizado eleito diretor ou suplente do sindicato representante dos empregados, vedando sua dispensa desde o registro de sua candidatura até um ano após o fim de seu mandato eletivo na direção da entidade sindical. A estabilidade sindical foi elevada a estatus constitucional, com a promulgação da Constituição Federal que garantiu a estabilidade no artigo 8º, VIII. Como a CLT estabelece normas que regulam relações individuais e coletivas de trabalho, aplicando-se aos trabalhadores empregados, conclui-se que a estabilidade sindical nela prevista, sem dúvida se dirige ao empregado. Mas, remanesce dúvida sobre aplicação da estabilidade sindical ao empregado representante da categoria econômica, já que a redação constitucional e da CLT somente citou a palavra “empregado”. Assim as normas não definiram se a estabilidade sindical seria apenas do empregado representante do sindicato dos empregados ou, também, dos empregados representantes do sindicato dos empregadores. Sustenta que a estabilidade sindical extensiva ao empregado representante do empregador, com fundamento nas garantias e direitos fundamentais e nos princípios constitucionais, especialmente o princípio da isonomia, a partir de uma análise histórica, doutrinária e jurisprudencial sobre a estabilidade sindical.

Palavras-chave: Estabilidade sindical. Garantias do dirigente sindical. Empregado. Representante sindical. Representante do empregador.

ABSTRACT

This monograph analyzes the union stability of the employee representative of the employer. Article 543, § 3 of the CLT guarantees union stability to the union employee elected director or substitute of the union representative of the employees, prohibiting his dismissal from the registration of his candidacy until one year after the end of his elective term in the direction of the union. Union stability was elevated to constitutional status, with the promulgation of the Federal Constitution that guaranteed stability in Article 8, VIII. As the CLT establishes norms that regulate individual and collective relations of work, applying to the employed workers, it is concluded that the union stability that is foreseen there, undoubtedly addresses the employee. But there remains doubt about the application of trade union stability to the employee representing the economic category, since the constitutional wording of the CLT only mentioned the word "employee". Thus the rules did not define whether union stability would be only the employee representative of the union of the employees or also of the employees representing the employers' union. It maintains that trade union stability extends to the employee representative of the employer, based on the guarantees and fundamental rights and constitutional principles, especially the principle of isonomy, based on a historical, doctrinal and jurisprudential analysis on union stability.

Keywords: Trade union stability. Guarantees of the union leader. Employee. Trade union representative. Employer's representative.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 ORIGEM DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL.....	10
3 ESTABILIDADE SINDICAL	16
4 CONCEITO DE ESTABILIDADE SINDICAL	21
5 NATUREZA JURIDICA DA ESTABILIDADE SINDICAL	22
6 GARANTIAS DO DIRIGENTE SINDICAL	24
7 COMUNICAÇÃO AO EMPREGADOR DO REGISTRO DA CANDIDATURA DO EMPREGADO.....	29
8 REGISTRO DA CANDIDATURA OU AQUISIÇÃO DO DIREITO.....	31
9 ESTABILIDADE SINDICAL DO EMPREGADO REPRESENTANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA	32
10 CONCLUSÃO	40
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42

1 INTRODUÇÃO

O art.543, § 3º da CLT, com redação dada pela Lei nº 7.543, de 02-10-1986, garantiu a estabilidade sindical ao empregado sindicalizado eleito diretor ou suplente do sindicato representante dos empregados, vedando sua dispensa desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o fim de seu mandato eletivo na direção de entidade sindical.

Posteriormente, em 1988, a previsão infraconstitucional foi elevada a status constitucional, com a promulgação da Constituição Federal que em seu artigo 8º, VIII, garantiu a estabilidade sindical, empregando a mesma redação da CLT.

Considerando que a CLT estabelece normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, dirigindo sua aplicação aos trabalhadores empregados, é conclusivo que a estabilidade sindical nela prevista (art. 543-§3º da CLT), certamente se dirige ao empregado.

Todavia, remanesce dúvida quanto à aplicação da estabilidade sindical ao empregado representante do empregador, já que a redação constitucional somente citou a palavra “empregado” sem esclarecer se referia-se somente aos empregados representantes dos Sindicatos dos Empregados ou também aos empregados representantes dos Sindicatos dos Empregadores.

Assim, a par das garantias e direitos fundamentais e dos princípios constitucionais, sobretudo o princípio da isonomia, previsto no art. 5º *caput*, é de se questionar a extensão da estabilidade sindical ao empregado representante da categoria econômica.

Por isso, este trabalho buscou analisar a história, a doutrina e jurisprudência quanto à estabilidade sindical e sua extensão ou não ao empregado representante da categoria econômica, pois o art. 8º, VIII da CF, não define se a estabilidade sindical é exclusiva do empregado dirigente de entidade sindical representante dos empregados.

Este trabalho, portanto, procurou fazer uma reflexão e análise das normas legais e da jurisprudência sobre o assunto, visando contribuir com o entendimento jurídico sobre a questão.

Para a realização do presente trabalho, utilizou-se o método dedutivo e dialético. Dedutivo no sentido de analisar as premissas científicas mediante o cotejo normativo seja no plano normativo internacional (convenção da OIT), seja no plano

interno pelo direito constitucional e infraconstitucional. Em tempo, as premissas científicas obtidas pelo método dedutivo foram analisadas pelo aspecto jurisprudencial de forma a serem confirmadas empiricamente como a melhor solução para os casos concretos que reclamam sua aplicação.

2 ORIGEM DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Segundo Cotrim (2013, p.118), com a revolução industrial as máquinas substituíram várias ferramentas e, muitas vezes, o próprio trabalhador, que deixou de ser artesão para se tornar operário (trabalhador assalariado).

Cotrim (2013, p.121), afirma que na Inglaterra ocorreu o êxodo do campo para a cidade, havendo grande oferta de mão de obra, motivo pelo qual os trabalhadores recebiam salários baixos, trabalhavam mais de 15 horas por dia em condições precárias e prejudiciais à saúde.

E as más condições de trabalho deram origem a conflitos entre operários e empresários.

Assim, surge o movimento operário que iniciou sua luta contra as máquinas e, posteriormente, contra o sistema de injustiças criado pelo capitalismo industrial.

Cotrim (2013, p.122), afirma que “Surgiram, então, na Inglaterra, no final do século XVIII, organizações operárias que iniciaram a luta por melhores salários e condições de vida para o trabalhador, dando origem aos primeiros sindicatos”.

E, Azevedo (2016^a, p.48), diz que os operários se organizavam em novas formas de luta para enfrentar a exploração e exigir melhores condições de vida e trabalho, criando associações de auxílio mútuo, seguidas de organizações mais complexas como os sindicatos, que facilitavam a luta e as reivindicações de direitos e proteções legais, sendo a greve um dos principais instrumentos para exigir mudança nas relações de trabalho, protesto que atingia diretamente os interesses da burguesia, já que a produção parada significava perda de lucros.

No Brasil não foi diferente.

Azevedo, (2016¹, p.29) menciona que no início do século XX, no país, os operários, imigrantes ou nativos, enfrentavam condições muito duras de vida e de trabalho. Não havia leis de proteção aos trabalhadores, como direito a férias, descanso semanal remunerado e aposentadoria. O ambiente de trabalho, em geral, era insalubre, os salários muito baixos.

A autora (2016², p.30), diz ainda que:

[...] os trabalhadores reagiram às péssimas condições de vida e de trabalho a que estavam submetidos com protestos, greves e tentativas de organização de tipo sindical. Ideias socialistas e anarquistas, trazidas para o Brasil quase sempre por imigrantes europeus, espalharam-se rapidamente entre os trabalhadores. Isso estimulou a realização de greves e a luta por melhores condições de vida e de trabalho em diversas regiões do país, como São Paulo, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Curitiba, Recife, Salvador, entre outras. As greves provocaram forte reação dos empresários e dos governos. A repressão policial se tornou comum. Trabalhadores eram presos e espancados durante as manifestações.

Brito Filho (2000, p. 68-69) diz que o sindicalismo no Brasil nasceu posteriormente ao europeu. E, os acontecimentos do final do século XIX como abolição da escravatura e a Constituição Republicana de 1891 que garantiu o direito de associação pacífica, criaram condições para o surgimento efetivo do sindicalismo brasileiro.

A partir da constituição de 1891 por mais ou menos 40 anos, o autor afirma que se iniciou um novo período para o sindicalismo brasileiro, pois com a adoção do liberalismo neste período da história, o Estado deixa de regular as relações de trabalho, concebendo o contrato de trabalho instrumento apto a regular a relação entre trabalhador e empregador.

Torna-se, assim, um período relativamente fértil para o sindicalismo, com a criação de diversas associações de classe e aparecimento das primeiras leis sindicais nos países: Decreto nº 979 de 6 de janeiro de 1903 e Decreto nº 1637 de 5 de janeiro de 1907.

O autor diz (2000, p.72), no entanto, que a partir de 1930 inicia-se novo período para o sindicalismo brasileiro, denominado intervencionista, cujos traços permanecem até hoje no Brasil.

Concluimos, portanto, que a organização sindical no mundo e no Brasil se deu a partir da revolução industrial, onde os trabalhadores se viram obrigados a deixar o campo e trabalhar nas fábricas localizadas na zona urbana.

Todavia, a lógica do capitalismo impôs aos trabalhadores jornada excessiva de trabalho, salários baixos e condições insalubres, o que motivou a luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e trabalho.

Assim, no final do século XIX e início do século XX, os trabalhadores começaram a ser organizar em associações e depois em sindicatos para melhor reivindicar direitos e proteção e um trabalho mais justo e digno.

E no Brasil, a partir de 1930 o modelo sindicalista é o intervencionista que substituiu o modelo liberal onde o Estado não regulava as relações de trabalho.

Delgado (2011, p. 55) menciona que na década de 1930 instaurou-se no Brasil um sistema sindical de estrutura e dinâmica autoritárias sob direto e minucioso controle político e administrativo do Estado.

E, continua Delgado (2011, p.1310) “mesmo após o fim da ditadura Vargas (1930-1945) o princípio da autonomia sindical não chegou a ser efetivamente incorporado na ordem jurídica brasileira”.

O autor (2011, p. 1311) ainda afirma que “o princípio autonomista ganhou corpo na ordem jurídica do país somente com a Constituição Federal de 1988, eliminando o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos”.

Mas, curiosamente, diz Delgado (2011, p.56), a ‘Constituição Federal de 1988 manteve traços do velho sistema corporativista sindical do país, sobretudo porque manteve o princípio da unicidade sindical (art.8º, II)’, motivo pelo qual argumenta-se que no Brasil não há liberdade sindical, mas simplesmente autonomia sindical.

Tal argumentação se dá ainda pelo fato de o Brasil não ter ratificado a Convenção da OIT nº 87 justamente porque no plano interno vigora o princípio da unicidade sindical previsto no artigo 8º, II da CF, o que impede a ratificação da Convenção que defende a liberdade sindical plena.

Delgado (2011, p. 81), conclui: Por isso, parece inevitável o caminho para a reforma do sistema sindical brasileiro, de modo a adequá-lo à plena liberdade de associação e à plena autonomia sindical.

No plano internacional, Brito Filho (2000, p. 66) diz que a OIT é uma instituição encarregada de trabalhar pela realização do programa exposto em seu preâmbulo, incluído neste o reconhecimento da liberdade sindical.

Ele ressalta, no plano da legislação internacional, a relevância da Convenção OIT nº 87, adotada em 10 de julho de 1948, que trata da liberdade sindical e da proteção ao direito de sindicalização; da Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada em 10 de dezembro de 1948, que garante a todo homem organizar sindicatos e nele ingressar, para proteção de seus direitos; e, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais aprovado em 19 de

dezembro de 1966 que tem o artigo oitavo inteiramente dedicado à sindicalização, em seus variados aspectos.

O autor afirma ainda, que a partir do início do século XX assistiu-se a uma tendência para garantia dos direitos de sindicalização, pelos Estados, em modelo de liberdade sindical.

A Consolidação das Leis Trabalhistas é publicada em 1943 neste momento histórico intervencionista estatal.

A CLT do artigo 511 ao artigo 577 se dedica a tratar da organização sindical, desde sua instituição, pormenorizando como deve se dar a associação, o reconhecimento e a investidura sindical, administração e gestão financeira dos sindicatos, eleições sindicais, direitos dos sindicalizados e fiscalização dos sindicatos.

Menciona o citado artigo 511 que é lícita a associação dos empregadores e dos empregados, além dos trabalhadores autônomos ou liberais com a finalidade de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais, desde que exerçam a mesma atividade ou profissões similares ou conexas.

E, de acordo com o Artigo 8º da CF, a associação profissional ou sindical é livre.

Carrion (2011, p. 480) comenta o artigo 8º da CF, dizendo que:

Sindicato de empregados é o agrupamento estável de membros de uma profissão, destinado a assegurar a defesa e representação da respectiva profissão para melhorar as condições de trabalho (Durand, Gomes-Gottschalk, *Curso*). O sindicato patronal congrega os empregadores com a finalidade de defender seus interesses econômicos

Valentin Carrion (2011, p. 482) conceitua a categoria profissional como o conjunto de trabalhadores que tem, permanentemente, identidade de interesses em razão de sua atividade laborativa.

Assim, a categoria profissional, representada pelo sindicato dos empregados, defende e representa seus filiados ou associados, buscando melhorar as condições de trabalho.

A categoria econômica, representada pelo sindicato patronal ou dos empregadores, defende seus interesses, sobretudo os econômicos.

Logo, ambas as categorias, profissional ou econômica, gozam de autonomia sindical, podendo criar seus sindicatos representativos, de acordo com a lei, sem qualquer interferência do Estado, assegurando-se aos trabalhadores o direito de filiar-se ou não aos sindicatos, estabelecer seus estatutos e designar seus dirigentes.

Além da CLT e da Constituição Federal de 1988, a Convenção nº 87 da OIT¹ (Organização Internacional do Trabalho), denominada ‘Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, 1948’, também assegura a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, dispondo:

Art. 1 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tornar efetivas as disposições seguintes.

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal

A Convenção nº 87 da OIT, como dito anteriormente, ainda não foi ratificada pelo Brasil, por incongruência com o inciso II do artigo 8º da CF, que adotou o princípio da unicidade da representação sindical.

Mas, embora ela não tenha sido incorporada ao ordenamento jurídico no plano interno, é certo que se trata de uma norma internacional de proteção ao trabalhador e ao empregador que o Brasil não pode ignorar.

O país deve observar, evidentemente, sua norma constitucional, mas não pode olvidar-se do tratado multilateral, que garante aos trabalhadores e aos empregadores a liberdade de constituírem suas organizações, a liberdade de administração, a liberdade de se filiarem e de eleger os seus dirigentes sindicais.

Logo, há que se caminhar em direção à sua ratificação (o que implica em uma emenda constitucional), afinal num estado democrático de direito e na

¹Para maiores informações acesse: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>.

vigência de uma constituição que se diz cidadã, não é possível limitar a liberdade sindical.

O que vigora, atualmente, é o princípio da unicidade sindical, não permitindo outro sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, acarretando limitações ao direito sindical pleno.

Assim, ainda que não se permita outro sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, os sindicatos atuam com a finalidade de representar e defender os interesses dos trabalhadores; os trabalhadores e os empregadores podem se organizar em sindicatos e para melhor desempenhar tais funções, podem ser eleitos dirigentes sindicais e, em virtude deste encargo gozam de estabilidade, que é a proteção legal estabelecida pela constituição federal e pela lei infraconstitucional.

É certo que a CLT e a Constituição Federal de 1988 protegem o dirigente sindical, tanto na qualidade de candidato, quanto eleito, estendendo-se a mesma proteção aos suplentes dos dirigentes.

3 ESTABILIDADE SINDICAL

No capítulo dos direitos e garantias fundamentais a Constituição Federal de 1967 dispunha que aos brasileiros e estrangeiros residentes no país era assegurada a inviolabilidade dos direitos, e entre eles o livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, observadas as condições de capacidade que a lei estabelecer, conforme artigo 150, § 23.

No capítulo da ordem econômica e social a Constituição Federal inseriu o artigo 158 que assegurava diversos direitos aos trabalhadores, como salário mínimo, reconhecimento das convenções coletivas de trabalho, aposentadoria, previdência, além de estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente, entre outros direitos.

Quanto ao direito sindical, a carta magna de 1967, garantia a liberdade de associação profissional ou sindical, bem como a sua constituição e representação legal, sendo obrigatório o voto nas eleições sindicais, consoante o artigo 159, abaixo transcrito:

É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de Poder Público serão regulados em lei.

§ 1º - Entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas.

§ 2.º - É obrigatório o voto nas eleições sindicais.

Desta forma, as normas de direito do trabalho insculpidas na CLT em vigor desde 1943 passam a conviver com as normas constitucionais de 1967.

Por isso, embora a Constituição de 1967 nada tenha falado sobre a estabilidade provisória do trabalhador em função de sua eleição como dirigente sindical, o artigo 543 da CLT, à época da promulgação da carta magna, já garantia esta estabilidade.

O texto do artigo 543 da CLT assim mencionava:

Art. 543. O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional não poderá, por motivo de serviço, ser impedido do exercício das suas funções, nem transferida sem causa justificada, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho da comissão ou do mandato.

§ 1º O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada, ou voluntariamente aceita.

§ 2º Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento do empregador ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

§ 3º O empregador que despedir, suspender ou rebaixar de categoria o empregado, ou lhe reduzir o salário, para impedir que o mesmo se associe a sindicato, organize associação sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeito à penalidade prevista na alínea a, do artigo 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.

A redação do artigo acima citado assegurava a estabilidade do empregado, vedando impedimento do seu exercício de administração sindical por motivo de serviço, sua transferência sem causa justificada e, no desempenho de sua função a sua ausência deveria ser considerada licença remunerada.

E qualquer medida do empregador para impedir a associação a sindicato, a organização sindical ou exercício da função de administração sindical ou de representação profissional estaria sujeito às penalidades.

O Decreto-lei nº 8740 de 19/01/1946 que revogou e alterou dispositivos da CLT concernentes à organização sindical, deu nova redação ao artigo 543 da CLT, assim dispondo:

Art. 543. O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional não poderá, por motivo de serviço, ser impedido do exercício das suas funções, nem transferido sem causa justificada, a juízo da Comissão Nacional de Sindicalização, para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho da comissão ou mandato

A nova redação suprimiu os §§ 1º, 2º e 3º excluindo direitos importantíssimos para a segurança do empregado contra possível arbitrariedade do empregador.

Tal fato, somente pode ser entendido diante do momento histórico e político que o país vivia, ou seja, o período pós-ditadura do Estado Novo, sendo que a partir de 1945 o regime democrático estava em fase de consolidação.

Vale lembrar que os dois Decretos-lei foram editados antes da promulgação da Constituição de 1946 ocorrida em setembro. Portanto, numa fase de transição entre a ditadura e a democracia.

Todavia, o Decreto-Lei nº 8987-A de 15 de fevereiro de 1946 suspendeu a vigência do Decreto-Lei nº 8.740, restabelecendo a vigência dos dispositivos legais revogados ou derogados pelos referidos decretos-leis.

Assim, em menos de trinta dias, restabeleceu-se os direitos assegurados aos empregados dirigentes sindicais, tal qual previsto no artigo 543 da CLT com a redação anterior.

Todavia, segundo Cancian (2006, s/p), o presidente eleito, General Eurico Gaspar Dutra, afastou-se da legalidade quanto aos movimentos trabalhistas, contrapondo-se à reorganização dos sindicatos pelos trabalhadores, proibindo eleições sindicais e adotando a intervenção estatal nos sindicatos constituídos.

Logo, o artigo 543 da CLT, embora vigente, tornou-se letra morta no governo que deveria ser democrático, mas adotou a mesma prática da anterior ditadura.

Assim, nem a autonomia sindical e nem a liberdade de associação, administração e representação dos trabalhadores nos sindicatos foram respeitadas pelo governo da época.

Interessante observar que em 1967, ainda sob o regime da ditadura, o artigo 543 da CLT teve novas alterações feitas pelo Decreto-lei nº 229, cuja redação passou a ser a seguinte:

Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 1º - O empregado perderá o mandato se a transferência fôr por êle solicitada ou voluntariamente aceita.

§ 2º - Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere êste artigo.

§ 3º É vedada a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, até 90 (noventa) dias após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

§ 4º Considera-se cargo de direção ou representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei, equiparando-se-lhe o decorrente da designação pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, no caso do parágrafo 5º do art. 524 e no do art. 528 desta Consolidação.

§ 5º - Para os fins dêste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a êste, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho e Previdência Social fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º.

§ 6º - A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica

sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado

Interessante notar que o §3º admite a estabilidade provisória do empregado desde o registro de sua candidatura até 90 (noventa) dias após o término do mandato, enquanto o § 4º define o cargo de direção e representação sindical.

Já o § 5º define que a comunicação do registro da candidatura, da eleição e da posse do empregado, deveria ser feito por escrito no prazo de 24 horas, cujo dever era da entidade sindical e não do empregado.

A empresa estava sujeito a penalidades, caso impedisse o empregado de exercer seu direito à associação e organização da associação profissional ou sindical.

Em 1973, ainda na ditadura, por meio da Lei nº 5.911 o § 3º sofreu nova alteração, assim ficando sua redação:

§ 3º É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação

Desta forma, estende-se o prazo de estabilidade provisória do empregado dirigente sindical de 90 (noventa) dias para um ano após o final do mandato.

Como se observa, a nova redação deste artigo e seus incisos se aproximam da atual redação do artigo 543 da CLT e do inciso VIII do artigo 8º da CF.

É evidente, como dito anteriormente, que os direitos garantidos pela CLT com todas estas alterações produzidas entre 1946 até 1967 não passavam de letra morta, afinal o País estava mergulhado numa ditadura implacável, onde os direitos individuais e coletivos não eram respeitados.

Em 1986, desta vez no início do regime democrático conquistado pelo povo brasileiro a partir de 1984, houve nova alteração do artigo 543 da CLT, cuja redação transcreve-se abaixo:

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação

A novidade trazida pela nova redação é o acréscimo da palavra empregado **associado** e representação de **associação profissional**, com intuito de adequar-se a estabilidade provisória do empregado dirigente sindical à nova realidade social, onde os trabalhadores poderiam organizar-se tanto em organizações sindicais quanto em associações.

Esta redação do § 3º do artigo 543 está em vigor até a presente data e reiterada pela CF de 1988, em seu artigo 8º-VII que assegura a estabilidade sindical ao empregado sindicalizado, a partir do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, até um ano após o final de seu mandato, se eleito. Estabilidade extensiva ao suplente.

4 CONCEITO DE ESTABILIDADE SINDICAL

De acordo com Martins (2010, p.418) a estabilidade vem do latim *stabilitus, tatis*, de *stabilire* (fazer firme). Num sentido genérico tem significado de solidez, firmeza, segurança. A estabilidade jurídica diz respeito à impossibilidade de dispensa do empregado, salvo nas hipóteses indicadas na lei. É a estabilidade que impede a dispensa do empregado.

Por outro lado, a estabilidade implica garantia de emprego, porém a garantia de emprego não importa estabilidade, justamente por ser temporária, segundo Sergio Pinto Martins (2011, p. 423).

A estabilidade sindical, além da previsão do artigo 543, §3º da CLT, está prevista, também, no artigo 8º, VIII da CF que veda a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, até um ano após o final do mandato.

Logo, segundo Sergio Pinto Martins (2011, p. 422):

Estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida. Tem assim, o empregado o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário

5 NATUREZA JURIDICA DA ESTABILIDADE SINDICAL

Nascimento (2009, p.1283) diz que:

[...] a estabilidade sindical é uma figura contratual. Existe em função de uma determinada relação de emprego, com características de bilateralidade, o que pressupõe a sua compreensão de modo concreto e não genérico e inespecífico. É procedente a tese que identifica na relação causal a razão de ser da estabilidade, porque o dirigente sindical tem a proteção não como uma deferência a sua pessoa, mas porque incorpora a representação de um grupo, de modo que sua presença intocável se faz pela coletividade de que é porta-voz.

Assim, conforme Nascimento (2009, p. 1284), a natureza jurídica da estabilidade sindical reside na competência dada aos sindicatos de defender e representar os interesses coletivos de seus representados, o que justifica a necessidade de proteção dos seus dirigentes.

Nascimento, (2009, p.1277) diz que são pressupostos da aquisição da estabilidade os de natureza subjetiva e objetiva.

Os de natureza subjetiva são: a) ser dirigente ou representante sindical sócio da respectiva entidade no exercício das suas funções estatutárias; b) estar na plenitude do gozo dos seus direitos sindicais; c) integrar lista submetida a assembleia sindical.

De natureza objetiva são os seguintes requisitos: a) pertencer a entidade sindical de reconhecida existência legal e cuja existência não tenha sido impugnada na via administrativa ou judicial; b) o cargo ocupado deve ser eletivo e não preenchido, segundo o estatuto da entidade, através de outra forma, como a simples designação; c) o número de cargos da entidade deve corresponder às suas necessidades, não se reconhecendo em face do abuso de direito, estabilidade de dirigente ou representante sindical de cargos que o estatuto criou de forma abusiva e com a finalidade única de proteger o seu ocupante; d) a comunicação da eleição pelo sindicato à empresa.

De acordo com o entendimento de Nascimento (2009, p.1277) a estabilidade sindical tem natureza jurídica de contrato, onde a causa é a existência de uma determinada relação de emprego, com características de bilateralidade, que exige para aquisição da estabilidade pressupostos de natureza subjetiva e objetiva.

Tendo a estabilidade sindical natureza jurídica contratual, podemos afirmar, que ela se submete aos planos de existência, validade e eficácia do negócio

jurídico razão pela qual eventual registro eivado de vício poderia ser anulado pelo Poder Judiciário.

6 GARANTIAS DO DIRIGENTE SINDICAL

A administração do sindicato, de acordo com o artigo 522 da CLT é exercida por uma diretoria, constituída, no máximo de 7 e, no mínimo, de 3 membros e de um conselho fiscal composto de três membros, todos eleitos pela assembleia geral.

Segundo decisão do TST o artigo 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988.

Ementa: RECURSO DE REVISTA – DIRIGENTE SINDICAL- ESTABILIDADE- ART. 522 DA CLT. Consoante a jurisprudência pacificada desta Corte, assentada na Súmula nº 369, II, o art. 522 da CLT, que limita o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela vigente Carta Magna. (RR - 768495-26.2001.5.07.5555 Data de Julgamento: 04/06/2008, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 20/06/2008).

Assim, gozam da estabilidade provisória os 7 (sete) empregados sindicalizados eleitos para cargo de dirigente sindical e os 7 (sete) empregados suplentes dos dirigentes sindicais.

Delgado (2011, p.84) por sua vez discorda deste entendimento, assentando que sob o ponto de vista rigorosamente técnico-jurídico, o preceito celetista examinado (refere-se ao art. 522 da CLT), por sua timidez e restrição, não atende à garantia constitucional ampla, cedendo espaço à previsão estatutária sindical, exceto se esta mostrar-se abusiva.

Logo, Delgado defende que o número necessário de dirigentes sindicais deve ser definido pelos próprios sindicatos, em seus estatutos, face às complexas estruturas sindicais existentes no País e, para atender o comando constitucional que é mais amplo.

A diretoria do sindicato dos empregados goza de estabilidade desde o momento do registro de sua candidatura ao cargo de direção ou representação sindical conforme disposto no artigo 543 da CLT que dispõe:

O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§3º Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou

representação de entidade sindical ou de associação profissional, até um ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

§ 4º - Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei.

A Constituição Federal de 1988, também protegeu o empregado dirigente sindical, com a estabilidade do emprego, mencionando no inciso VIII do artigo 8º:

É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

...

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

O empregado eleito dirigente sindical não pode, ainda, ser transferido para outro local fora da base territorial do sindicato que representa, é o que dispõe o *caput* do artigo 543 da CLT, abaixo transcrito:

Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais

A respeito da inamovibilidade do dirigente sindical, Delgado (2011, p.112), diz que ela deriva da lógica da estabilidade do sindicalista, que proíbe a remoção para funções incompatíveis com a atuação sindical ou para fora da base territorial do respectivo sindicato, pois tais mudanças poderiam inviabilizar ou restringir o razoável exercício de suas funções sindicais específicas.

Logo, o dirigente sindical empregado, por força dos dispositivos legais acima mencionados, tem a garantia da estabilidade sindical ou garantia provisória de emprego, pois a lei proíbe a dispensa desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato, se eleito; salvo falta grave.

Esta faculdade alcança apenas os eleitos, conforme a lei, aos cargos de direção e de representação. Assim, os empregados que gozam de estabilidade são aqueles pertencentes à diretoria, constituída, no máximo de 7 membros e de três membros do conselho fiscal, totalizando dez trabalhadores.

O empregado dirigente sindical tem, ainda, a garantia de inamovibilidade, não podendo ser transferido do seu empregado para outra unidade fora do território base do seu sindicato.

O dirigente sindical dispensado pelo empregador tem garantido, ainda, os salários entre a data da dispensa e do final do período de estabilidade, se já terminou seu mandato, pois a sua reintegração ao emprego não seria mais possível.

Neste sentido a Súmula 369 do TST:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO "EXTRA PETITA" (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 106 e 116 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego. (ex-OJ nº 116 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - Não há nulidade por julgamento "extra petita" da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT. (ex-OJ nº 106 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

A garantia de reintegração ao emprego somente seria possível nos termos do artigo 659, X da CLT se a dispensa, afastamento ou suspensão do empregado dirigente sindical ocorresse na vigência do mandato eletivo.

As garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da CLT, são extensivas aos empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas, conforme dispõe o artigo 55 da Lei nº 5.764 de 16 de dezembro de 1971.

As cooperativas tem o mesmo dever dos sindicatos de comunicar expressamente o registro da candidatura do empregado ao empregador, no mesmo prazo fixado pelo §5º do artigo 543 da CLT.

A garantia de estabilidade provisória do empregado eleito dirigente sindical se torna insubsistente se houver a extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, conforme jurisprudência reiterada do TST.

Delgado (2011, p.68) diz que a proteção ao emprego também não se aplicará caso o registro da candidatura tenha ocorrido após a dação do aviso prévio pelo empregador. Todavia, esta restrição não é racional, proporcional e nem razoável já que o aviso prévio integra o contrato para todos os efeitos.

A garantia de estabilidade não se aplica, ainda, pela morte do empregado, sua aposentadoria espontânea, cometimento de falta grave ou pedido de demissão.

Quanto ao empregado eleito delegado suplente de delegado sindical, a sexta turma do TST, no julgamento ocorrido em 09/04/2008, assim concluiu:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. SUPLENTE DE DELEGADO SINDICAL. ELEIÇÃO PELA ASSEMBLÉIA GERAL. REPRESENTAÇÃO SINDICAL PERANTE ENTIDADE FEDERATIVA. Não se conhece de recurso de revista, por divergência jurisprudencial, quando o Eg. TRT reconhece estabilidade provisória a suplente de delegado sindical por ter sido eleito mediante assembleia geral e por representar interesses da categoria profissional perante entidade federativa, enquanto que os arestos colacionados negam referida estabilidade sem apresentar o mesmo suporte fático. Óbice na Súmula nº 296 do C. TST. Recurso de revista não conhecido.

(Processo: RR - 2308400-69.2001.5.09.0652 Data de Julgamento: 09/04/2008, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DJ 11/04/2008)

A dispensa do empregado dirigente sindical somente poderá ocorrer se ele cometer falta grave que enseje dispensa por justa causa.

Mas, neste caso, a dispensa será precedida de inquérito judicial para apuração da falta grave.

É o que dispõe a súmula 379 do TST:

DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT. (ex-OJ nº 114 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

Segundo decisão do TST a garantia da estabilidade sindical alcança os empregados sindicalizados eleitos para o cargo de direção ou representação e, também, aos empregados suplentes do mesmo cargo.

Neste sentido o voto do Ministro Vieira de Mello Filho, no julgamento dos embargos no recurso de revista nº 205/2005-026-09-00.1 (SBDI-1):

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. SUPLENTE DE DIRIGENTE DE FEDERAÇÃO. ESTABILIDADE. LIMITE DOS ARTIGOS 522, CAPUT e 538 DA CLT. ALCANCE. Cinge-se a controvérsia à possibilidade ou não de a estabilidade provisória ser estendida a um número de suplentes da diretoria

da Federação que, se somado ao de membros efetivos, excede o limite previsto pelo artigo 522 da CLT. Dispõe referido dispositivo, recepcionado pela Constituição Federal de 1988 (Súmula 369, II, do TST), e que giza a interpretação do art. 538, que diz respeito à direção das Federações - que -a administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral- . Embora já tenha decidido nessa e. Subseção, no sentido de que o número máximo de sete, previsto no artigo 522 da CLT, abrange os titulares e os suplentes, nesta data a e. SBDI-1, por expressiva maioria de seus integrantes, concluiu pelo reconhecimento da estabilidade de sete suplentes, além dos sete titulares. Tal entendimento louvou-se em decisão do excelso STF, referido pelo Exmo. Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, relator do processo TST-E-RR-205/2005-026-09-00.1, também julgado nesta assentada. Entendeu a e. Subseção que a proteção aos suplentes, conferida pela Constituição Federal de 1988 (artigo 8º, VIII), somente veio a ser reconhecida posteriormente e não teve como fim a redução do número de dirigentes sindicais titulares do artigo 522 da CLT. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO TIDOS COMO PROTELATÓRIOS. MULTA. Inviável recurso de embargos alicerçado em denúncia de divergência com arestos formalmente inválidos, assim considerados na medida em que ausente indicação acerca da fonte oficial ou repositório autorizados em que foram publicados. Incidência da Súmula 337, I, a, TST. Recurso de embargos parcialmente conhecido e não provido, com ressalva de entendimento do Ministro Relator

Logo, os dirigentes sindicais têm as seguintes garantias: estabilidade provisória no emprego, desde sua candidatura até um anos após o termino do mandato, se eleito; garantia de inamovibilidade e garantia aos salários, se acaso demitido na vigência de um ano após o término de seu mandato.

7 COMUNICAÇÃO AO EMPREGADOR DO REGISTRO DA CANDIDATURA DO EMPREGADO

O artigo 543 da CLT que dispõe:

§ 5º - Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho e Previdência Social fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º

O Sindicato deverá comunicar ao empregador, por escrito, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas o dia e a hora do registro da candidatura do empregado sindicalizado concorrente ao cargo de dirigente.

Caso o empregado seja eleito, o Sindicato deverá fornecer-lhe comprovante de sua eleição e deverá comunicar a empresa, também por escrito e no mesmo prazo, sobre a eleição e a posse do empregado.

Entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 369, admitindo a comunicação fora do prazo de 24 (vinte e quatro) horas previsto no §5º do artigo 543 da CLT.

A súmula admite a comunicação do registro da candidatura, após a eleição ou posse do empregado, desde que a ciência ao empregador seja feita por qualquer meio, durante a vigência do contrato de trabalho.

DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho

A respeito da comunicação não ser feita por escrito, a terceira turma do TST, no julgamento do recurso de revista nº 715.081/2000-2 em 28 de março de 2007, assim pronunciou:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. 1- DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE. O artigo 543, parágrafo 5º, da CLT tem por finalidade impedir que o empregador seja surpreendido quando da dispensa do empregado eleito dirigente sindical. O fato de a comunicação não ter sido feita por escrito constitui mera irregularidade e não impede o reconhecimento da estabilidade sindical do empregado, tendo em vista que a empresa tomou conhecimento da estabilidade sindical do reclamante antes da dispensa. Não se vislumbra ofensa ao artigo 543, parágrafo 5º, da CLT ou contrariedade à Súmula nº 369 do TST, que incorporou a Orientação Jurisprudencial nº 34 da SBDI-1, uma vez que restou observada a finalidade contida em suas disposições. Não conheço.

A comunicação do registro da candidatura ao empregador é necessária, ainda que não escrita, ou mesmo após a eleição ou posse do empregado, desde que a ciência ao empregador seja feita por qualquer meio, durante a vigência do contrato de trabalho a fim de que o empregado dirigente sindical possa gozar do direito de estabilidade a que se refere o inciso VIII do artigo 8º da CF, combinado com o artigo 543, §3º da CLT.

8 REGISTRO DA CANDIDATURA OU AQUISIÇÃO DO DIREITO

De acordo com o artigo 543 da CLT, no prazo de 24 horas, o Sindicato deve comunicar ao empregador do dia e hora em que foi registrada a candidatura do empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo ao empregado comprovante de sua eleição e posse.

Mesmo que se aplique a Súmula 369 que permite a ciência do empregador por qualquer meio, desde que na vigência do contrato de trabalho e, a jurisprudência do TST que admite a comunicação por outro meio que não o expresso, isto não impede o reconhecimento da estabilidade sindical do empregado.

Assim, o empregado somente adquire o direito à estabilidade provisória do emprego, garantia de inamovibilidade e garantia aos salários, acima mencionadas, somente após o registro da sua candidatura e nas condições mencionadas acima.

O registro da candidatura, nos parece, é exigência para a aquisição do direito à estabilidade.

9 ESTABILIDADE SINDICAL DO EMPREGADO REPRESENTANTE DA CATEGORIA ECONÔMICA

O artigo 543, §3º da CLT menciona que é vedada a dispensa do empregado sindicalizado. Ou seja, garante a estabilidade sindical ao “empregado”

Ressalte-se que a redação do § 3º acima transcrito utiliza a palavra “empregado”.

Todavia, não explicita se está se referindo aos empregados sindicalizados da categoria profissional ou também aos empregados sindicalizados representante da categoria econômica.

A nosso ver, a palavra “empregado” se refere a ambos os empregados, já que não há palavras inúteis utilizados pelo legislador.

Para dirimir a dúvida, deve socorrer-se da hermenêutica, a fim de realizar a interpretação e o alcance dos dois dispositivos legais.

Santos (2007, p.12) diz:

Nas questões onde a redação da norma é deficiente, em especial acode a tentação de “esquecer” a palavra ou expressão que cria uma dificuldade interpretativa (ou conduz a um resultado indesejado pelo intérprete). Por isso é que a experiência jurídica mult centenária consagrou a regra em exame. Todas as palavras contidas na lei são lei, e todas têm força obrigatória. Nenhum conteúdo da norma legal pode ser esquecido, ignorado ou tido como sem efeito, sem importância ou supérfluo. A lei não contém palavras inúteis.

Assim, onde o legislador não distinguiu não cabe ao intérprete fazê-lo.

Nesta esteira o entendimento de Santos (2007, p. 17):

quando a lei não fez distinção o intérprete não deve fazê-la (segundo a mult centenária parêmia latina *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debe-mus*). A mesma regra foi assim expressa por BARROS MONTEIRO: onde a lei não distingue, o intérprete não deve igualmente distinguir. Não deve o intérprete criar, na interpretação, distinções que não figuram na lei. Se o legislador não distinguiu, não deve o operador do direito fazê-lo. Essa regra adverte para a aplicação geral, sem exceções, da regra cujo sentido é geral, e para a qual o legislador não previu exceções.

Logo, a interpretação do artigo 8º-VIII da CF e do artigo 543 da CLT, não deve ser restritiva e a disposição dos dois artigos deve abranger empregados da categoria profissional e econômica, já que se trata de norma de sentido geral onde o legislador não excepcionou.

Esta é a conclusão de Santos (2007, p 23):

[...] a regra *ubi eadem ratio, ibi eadem dispositio* (onde vigora a mesma razão, deve-se aplicar a mesma disposição, a mesma solução). As hipóteses, mesmo as não previstas literalmente, que se assemelharem àquela de que trata a norma, devem ser atendidas pela mesma norma.

A conclusão é fruto da interpretação analógica que autoriza concluir que, embora o empregado representante sindical patronal não esteja explicitamente mencionado na lei, nela se enquadra por ser empregado tal qual mencionado na CF e na CLT.

Afinal, como mencionado no artigo 4º da LINDB: “Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”.

Parece, portanto, que pelo emprego da analogia é possível afirmar que os dois representantes sindicais (da categoria profissional e da categoria econômica) merecem o mesmo tratamento, pois são casos semelhantes.

Outra forma de interpretar é a regra de interpretação sistemática ou topológica. Nesta esteira, o artigo 543 da CLT foi inserido no título da organização sindical; no capítulo da instituição sindical e, na seção da associação em sindicato.

O artigo ora discutido, está inserido no contexto da organização e associação em sindicato, motivo pelo qual não há se distinguir o empregado dirigente do sindicato patronal dos outros empregados, porque está inserido num contexto amplo, onde não há discriminação.

É possível, ainda, empregar o modo teleológico de interpretação.

Veja que o Decreto-Lei nº 4657/1942, Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, dispõe: “Art. 5º Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum”.

A lei deve ser interpretada de acordo com os seus fins sociais e aplicada para atender os mesmos fins.

De acordo com Santos (2007, p. 04):

Diz-se que a interpretação é teleológica quando ela busca o sentido de uma expressão jurídica analisando quais os objetivos, os fins, a que se destina a referida expressão. A interpretação teleológica parte de uma premissa: toda norma visa proteger um interesse, um valor. Se identifico qual o valor que a norma visa proteger, qual o interesse que ela quis fazer valer, posso compreender melhor o comando contido na norma. Toda a doutrina admite que existe, por trás do texto legal, um algo mais: uma intenção, um fim, uma meta, um valor que a norma quer tutelar.

E o valor resguardado pelos artigos 8º-VIII da CF e 543 da CLT, 'é a proteção ao empregado de possíveis represálias do empregador enquanto estiver na defesa dos direitos da categoria profissional', como disse o Ministro Mauricio Correa em seu voto proferido no Recurso Extraordinário RE: 217355 MG².

Nascimento (2009, p.1283) diz que "o dirigente sindical tem a proteção não como uma deferência a sua pessoa, mas porque incorpora a representação de um grupo, de modo que sua presença intocável se faz pela coletividade de que é porta-voz".

Em julgado proferido pelo STF, sobre o assunto, assim votaram os ministros por unanimidade:

STF - RECURSO EXTRAORDINÁRIO RE 217355 MG. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. TRABALHISTA. DIRIGENTE SINDICAL PATRONAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DEMISSÃO NO CURSO DO MANDATO. INDENIZAÇÃO. 1. Interpretação restritiva do inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal: impossibilidade. Inexistência de norma legal ou constitucional que estabeleça distinção entre o dirigente sindical patronal e o dos trabalhadores. 2. Não perde a condição de empregado o trabalhador que, malgrado ocupe cargo de confiança na empresa empregadora, exerça mandato sindical como representante da categoria econômica. 3. Representante sindical patronal. Dispensa no curso do mandato. Indenização e consectários legais devidos desde a data da despedida até um ano após o final do mandato. Recurso extraordinário conhecido e provido.

(STF - RE: 217355 MG, Relator: Min. MAURÍCIO CORRÊA, Data de Julgamento: 29/08/2000, Segunda Turma, Data de Publicação: DJ 02-02-2001

Assim, não há impeditivo para que a estabilidade sindical alcance também o empregado representante do sindicato patronal, de acordo com a hermenêutica jurídica e a decisão da corte máxima do país, acima transcrita.

Contudo, o Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho têm feito distinção e a jurisprudência majoritária interpreta que o §3º do artigo 543 da CLT se aplica somente ao empregado dirigente representante dos empregados.

No relatório do RE 217355-MG, o relator sintetiza que o TST negou provimento ao recurso, sob argumento de 'ser razoável a exegese adotada pela Turma no sentido de que o artigo 543 c.c.511, §2º da CLT assegura apenas a

² Para maiores informações consulte:

<<http://www.stf.jus.br/portal/inteiroTeor/pesquisarInteiroTeor.asp#resultado>>.

estabilidade aos representantes da categoria profissional, e assim não estaria enquadrado o representante da categoria econômica'.

O fundamento para esse entendimento do TST é a interpretação literal do dispositivo. Vejamos abaixo:

DIRIGENTE DE SINDICATO PATRONAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Da interpretação aos artigos 8º, VIII, da CF e 543, § 3º, da CLT, verifica-se que a intenção do legislador foi de garantir o emprego do dirigente sindical a fim de assegurar-lhe o pleno exercício de suas atribuições na defesa dos interesses coletivos da categoria. Por tal razão, veda a dispensa sem justa causa do empregado, desde o momento do registro de sua candidatura até um ano após o término do mandato. Logo, o empregado que ocupa cargo de dirigente sindical da categoria econômica não exerce atribuições de defesa dos demais empregados, que venha a colidir com interesses da empregadora. Assim, não há de se falar em estabilidade provisória em razão do exercício de dirigente sindical patronal. Recurso de Revista conhecido e não provido.

(...)

(TST - RR: 1464004020025040401 146400-40.2002.5.04.0401, Relator: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, Data de Julgamento: 12/08/2009, 2ª Turma,, Data de Publicação: 28/08/2009)

Vejamos a jurisprudência dos TRTs.

ESTABILIDADE - DIRIGENTE SINDICAL - SINDICATO PATRONAL - A norma constante do artigo 8º, inciso VIII, da CF, não abrange o empregado eleito dirigente sindical em outra categoria, mormente em se tratando de sindicato patronal, posto que, 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. Até porque, sob a ótica "capital versus trabalho", inexistente conflito de interesses que justifique a garantia constitucional perseguida, entre o dirigente sindical patronal e o empregador, pois o primeiro atua no interesse do segundo.

Acórdão RO nº 00306-2006-012-15-00-8, TRT15. Relator Flavio Nunes Campos, 6ª Turma, Data Publicação 27/04/2017.

RECURSO ORDINÁRIO. ESTABILIDADE DE DIRIGENTE SINDICAL PATRONAL. IMPOSSIBILIDADE.

A sentença hostilizada deve ser mantida, porque o empregado eleito para cargo de direção ou de representação de entidade sindical patronal não goza da garantia de emprego que trata o artigo 8º, VIII, da CF e artigo 543, § 3º da CLT. Não se pode dar outro sentido ao dispositivo constitucional referido, sob pena de desvirtuamento da norma constitucional, que tem por finalidade proteger de represálias, o dirigente ou representante de sindicato profissional, no exercício do seu mandato. Cai a lanço notar que a norma é criada para atender um fim social, sem perder de vista a hermenêutica jurídica, que visa compreender a aplicabilidade de um texto legal. Negado provimento ao recurso.

TRT6. RO 32700152009506 PE 0032700-15.2009.5.06.0004.Relator Nise Pedroso Lins de Sousa, T1. Data Publicação 18/01/2011.

Na doutrina, Nascimento (2009, p. 1277) sustenta que são pressupostos da aquisição da estabilidade os de natureza objetiva, cujos requisitos são os **seguintes:...** **b) o cargo ocupado deve ser eletivo e não preenchido**, segundo o estatuto da entidade, através de outra forma, como a simples designação.

Esse é provavelmente outro fundamento para que o TST e os TRTs sustentem a tese que o dispositivo alcança apenas o empregado representante da categoria profissional, pois estes são eleitos. Mas, o empregado da categoria econômica também é eleito, após a indicação patronal para a representação.

Embora a jurisprudência defenda a tese contrária à estabilidade do empregado dirigente sindical representante do empregador, não é possível estabelecer a distinção, menos ainda pelo fato de ele ser indicado.

Afinal como dito anteriormente as regras interpretativas do artigo 543 da CLT e do artigo 8º-VIII da CF permitem estender a estabilidade sindical a estes empregados, pois este artigo busca proteger o empregado dirigente sindical da dispensa sem justa causa.

E, no RE 217355 MG, o relator ministro Mauricio Correa, reafirma estas regras de interpretação:

o intérprete está obrigado a aplicar a norma de maneira a realizar os seus fins. E os fins de toda norma jurídica terão de ser sempre aqueles previstos nos arts. 1º e 3º e no Preâmbulo da Carta Magna, ou outros que deles descendam e com eles sejam compatíveis, e jamais um fim que os contradiga. É inconstitucional uma norma jurídica cujo fim conflite com os fins da República, de que todas as normas são meros instrumentos. É equivocada, portanto, a interpretação que enxerga, numa norma jurídica qualquer, um fim incompatível com o preâmbulo constitucional e os arts. 1º e 3º da Constituição.

O ministro se refere à instituição de um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, circunscrita no preâmbulo da CF.

Enquanto o artigo 1º da CF enumera os fundamentos da República Federativa do Brasil, entre eles: cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e livre iniciativa.

Segue o artigo 3º da carta magna, dispondo sobre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

É possível assegurar que a interpretação das normas em questão deve estar alinhada com os princípios, fundamentos e objetivos da República brasileira, como assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o exercício da cidadania, e a defesa da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, promovendo o bem de todos numa sociedade livre, justa e solidária.

Litholdo (2013, p.30-31) argumenta que o princípio da dignidade da pessoa humana é um metaprincípio do direito do trabalho, figurando como princípio tutelar das relações sociais e sua conservação apresenta escoreta relação com os direitos fundamentais.

Ora, se a interpretação do artigo 543 da CLT e Art. 8º-VIII da CF não podem ser incompatíveis com as finalidades da República, é corolário que a estabilidade sindical alcança o empregado dirigente sindical patronal, sob pena de não o fazendo, desrespeitar os princípios, fundamentos e objetivos constitucionais.

Pensar diferente ou ao contrário, nos termos do voto do relator do RE 217355-MG, fere o princípio da igualdade objetiva previsto no artigo 5º *caput* da CF, pelo qual se deve tratamento isonômico de qualquer sindicato, visto que representa os interesses de uma categoria.

Diz ainda, em seu voto, que uma empresa ao permitir a indicação de um dos seus diretores para compor a diretoria de um sindicato, assume responsabilidades referentes ao contrato de trabalho até o término de seu mandato, daí a garantia de estabilidade.

Afinal, como sustentado pelo Ministro Marco Aurélio proferido no acórdão em comento, ele sustenta que o empregado eleito para cargo de dirigente sindical patronal não está isento de ser discriminado por seu patrão e, ele tem um vínculo empregatício a ser preservado.

E, dispõe o fundamento do acórdão:

[...] além do mais, há que se distinguir as funções desempenhadas pelo empregado dentro da empresa e como dirigente sindical. Naquela, a atividade está intrinsecamente ligada à finalidade da própria empresa no âmbito de suas atividades e, na segunda hipótese, encontra-se vinculada ao funcionamento e à administração do sindicato, tendo-se em vista os seus objetivos institucionais.

Neste acórdão, o Ministro Marco Aurélio, acrescentou, ainda: “um aspecto que, a meu ver, é fundamental, isto é, que o texto da Constituição não distingue a espécie de sindicato: se a congregar a categoria profissional ou a econômica”.

E, por fim, o Ministro Mauricio Correa conclui que o instituto da estabilidade provisória alcança todos os empregados sindicalizados, inclusive aqueles eleitos para atuar no interesse dos empregadores, já que não há imposição restritiva ao preceito previsto no artigo 8º-VIII da CF.

Acrescentando que decisão contrária violaria o artigo 8º-VIII da CF e o princípio isonômico previsto no artigo 5º *caput* da CF, já que não pode haver tratamento desigual para os iguais.

E, por fim, vale lembrar que o artigo 1º da CLT estatuiu normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, enquanto o artigo 3º considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, complementando o parágrafo único que não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador.

Ora, se empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário é evidente que a estabilidade do “empregado” termo genérico utilizado pelo artigo 543 da CLT também alcança o empregado dirigente sindical patronal, e está em conformidade com os dispositivos celetistas.

E mais, o parágrafo único do artigo 3º da CLT é categórico ao afirmar que não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, o que permite dar mais sustentação à tese defendida de que as regras do artigo 543 da CLT e artigo 8º-VIII da CF são extensivas ao empregado dirigente sindical representante da categoria econômica.

Corroborando este entendimento a interpretação de nossos Tribunais ao analisar o disposto no artigo 118 da Lei 8213/91 que menciona:

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente

Assim, a Lei 8213/91 garante estabilidade acidentária aos segurados que se acidentarem no trabalho por doze meses após a cessação do auxílio doença.

Neste sentido a Súmula 378 do TST:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Assim, a redação da Lei 8213/91 é corroborada pela jurisprudência, e ambas não fazem distinção alguma entre os tipos de empregados, resguardando de dispensas arbitrárias, após o acidente de trabalho, todos os trabalhadores.

Ora, se não há distinção entre os tipos de trabalhadores para a estabilidade acidentária, não há motivo para discriminar estes mesmos trabalhadores quando se trata da estabilidade sindical.

Assim, deve-se empregar a fórmula jurídica romana que diz: onde há a mesma razão aplica-se o mesmo direito, ou seja, onde há a mesma razão de ser, deve prevalecer a mesma razão de decidir.

10 CONCLUSÃO

Entende-se, com supedâneo no princípio da isonomia e na finalidade da norma, alinhado aos princípios, objetivos e fundamentos da Constituição da República Federativa do Brasil, que é possível sustentar que a estabilidade sindical prevista no artigo 543 da CLT e artigo 8º-VIII a CF, também se estende ao empregado dirigente sindical representante do sindicato patronal, pois o termo “empregado” utilizado pelos dispositivos é genérico, não permitindo, pelas regras da hermenêutica jurídica, fazer distinção entre os dirigentes sindicais seja da categoria profissional ou da categoria econômica.

Afinal, onde o legislador não distinguiu não cabe ao intérprete fazê-lo.

Neste sentido, Santos (2007, p. 17) afirma:

[...] que não deve o intérprete criar, na interpretação, distinções que não figuram na lei. Se o legislador não distinguiu, não deve o operador do direito fazê-lo. Essa regra adverte para a aplicação geral, sem exceções, da regra cujo sentido é geral, e para a qual o legislador não previu exceções.

Defende-se, por conseguinte, que tanto pelo emprego da analogia quanto pelo método teleológico de interpretação é possível afirmar que a estabilidade sindical inserida no texto do artigo 543 da CLT e do artigo 8º-VIII da CF, é extensiva ao empregado dirigente sindical da categoria econômica, pois o termo “empregado” é genérico.

Acredita-se, também, que o princípio da proteção vigente no Direito do Trabalho, deve ser estendido e proteger o empregado dirigente sindical patronal, para assegurar-lhe a estabilidade provisória.

Litholdo (2013 p.67) afirma que o princípio da proteção tem a missão de garantir a igualdade substancial e protetiva ao empregado.

Se o princípio da proteção é destinado a todos os empregados, em nosso entender, não há sustentação para inadmitir a estabilidade sindical ao empregado dirigente sindical patronal.

Embora a jurisprudência majoritária do TST e dos TRTs vem decidindo ao contrário da tese ora defendida, nos parece que os julgadores deveriam se debruçar mais sobre os fundamentos e a decisão do STF no RE 217355 para abraçá-la em suas decisões futuras numa perspectiva da hermenêutica jurídica.

Afinal, sendo o STF a corte máxima do país, entende-se que a decisão proferida pelo recurso extraordinário, deveria ser observada pelos órgãos da justiça trabalhista, pois ela afasta a interpretação restritiva dos dispositivos comentados e afirma categoricamente que as normas não fazem distinção entre o dirigente sindical patronal e dos trabalhadores, para efeito da estabilidade sindical.

Conclui-se, portanto, que não há impeditivo para que a estabilidade sindical alcance o empregado representante do sindicato patronal, de acordo com os princípios, fundamentos e objetivos da República Federativa do Brasil descritos na Constituição Federal, bem como pela aplicação da hermenêutica jurídica e a decisão da corte máxima do país no Recurso Extraordinário acima mencionado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, Gislaine; SERIACOPI, Reinaldo. **Projeto Teláris, História. Ensino fundamental 2.8º ano.** 2ª edição. São Paulo: Editora Ática, 2016.

_____. **Projeto Teláris. Historia. Ensino fundamental 2. 9º ano.** 2ª edição. São Paulo: Editora Ática, 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Brasília, DF: Senado, 1943.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado, 1967.

_____. **Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967.** Altera dispositivos da consolidação das leis do trabalho, aprovada pelo decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providencias. Brasília, DF: senado, 1943.

_____. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de Setembro de 1942.** Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Brasília, DF: Senado, 1942.

_____. **Decreto-Lei no 8.740, de 19 de Janeiro de 1946.** Revoga e altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho concernentes à organização sindical. Brasília, DF: Senado, 1946.

_____. **Lei nº 5.911, de 27 de Agosto de 1973.** Dá nova redação ao § 3º, do artigo 543, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Senado, 1973.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Senado, 1991.

_____. Supremo Tribunal Federal. **STF - RECURSO EXTRAORDINÁRIO RE 217355 MG .RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. TRABALHISTA. DIRIGENTE SINDICAL PATRONAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DEMISSÃO NO CURSO DO MANDATO. INDENIZAÇÃO.** (STF - RE: 217355 MG, Relator: Min. MAURÍCIO CORRÊA, Data de Julgamento: 29/08/2000, Segunda Turma, Data de Publicação: DJ 02-02-2001. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:supremo.tribunal.federal;turma.2:acordao;re:2000-08-29;217355-1681274>>. Acesso em: 10 dez. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, súmula nº 379. **DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.** Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 10 dez. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **DIRIGENTE DE SINDICATO PATRONAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.** RE 217355-MG. (TST - RR: 1464004020025040401 146400-40.2002.5.04.0401, Relator: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, Data de Julgamento: 12/08/2009, 2ª Turma,, Data de Publicação: 28/08/2009). Disponível em: < http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/dirigente-de-central-sindical-consegue-reconhecimento-de-estabilidade-provisoria>. Acesso em 18 dez. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. SUPLENTE DE DIRIGENTE DE FEDERAÇÃO. ESTABILIDADE. LIMITE DOS ARTIGOS 522, CAPUT e 538 DA CLT. ALCANCE.** ED-RR - 260900-66.2003.5.02.0005 , Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 29/10/2009, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 20/11/2009. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/131132818/tst-judiciario-21-11-2016-pg-559>>. Acesso em 05 nov. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho - **Ementa: RECURSO DE REVISTA – DIRIGENTE SINDICAL- ESTABILIDADE- ART. 522 DA CLT. Consoante a jurisprudência pacificada desta Corte, assentada na Súmula nº 369, II, o art. 522 da CLT, que limita o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela vigente Carta Magna.** (RR - 768495-26.2001.5.07.5555 Data de Julgamento: 04/06/2008, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 20/06/2008).

_____. Tribunal Superior do Trabalho, súmula nº 378. **ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.** Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em 10 dez. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, súmula nº 369. **ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO "EXTRA PETITA" (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 106 e 116 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.** Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em 10 dez. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **ESTABILIDADE PROVISÓRIA. SUPLENTE DE DELEGADO SINDICAL. ELEIÇÃO PELA ASSEMBLÉIA GERAL. REPRESENTAÇÃO SINDICAL PERANTE ENTIDADE FEDERATIVA.** Não se conhece de recurso de revista, por divergência jurisprudencial, quando o Eg. TRT reconhece estabilidade provisória a suplente de delegado sindical por ter sido eleito mediante assembléia geral e por representar interesses da categoria profissional perante entidade federativa, enquanto que os arestos colacionados negam referida estabilidade sem apresentar o mesmo suporte fático. Óbice na Súmula nº 296 do C. TST. Recurso de revista não conhecido. (Processo: RR - 2308400-69.2001.5.09.0652 Data de Julgamento: 09/04/2008, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DJ 11/04/2008). Disponível em: < <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1995153/recurso-de-revista-rr>>

2308400692001509-2308400-6920015090652?ref=juris-tabs#!>. Acesso em 15 nov. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 6ª região. **RECURSO ORDINÁRIO. ESTABILIDADE DE DIRIGENTE SINDICAL PATRONAL. IMPOSSIBILIDADE.** A sentença hostilizada deve ser mantida, porque o empregado eleito para cargo de direção ou de representação de entidade sindical patronal não goza da garantia de emprego que trata o artigo 8º, VIII, da CF e artigo 543, § 3º da CLT. Não se pode dar outro sentido ao dispositivo constitucional referido, sob pena de desvirtuamento da norma constitucional, que tem por finalidade proteger de represálias, o dirigente ou representante de sindicato profissional, no exercício do seu mandato. Cai a lançar notar que a norma é criada para atender um fim social, sem perder de vista a hermenêutica jurídica, que visa compreender a aplicabilidade de um texto legal. Negado provimento ao recurso. TRT6. RO 32700152009506 PE 0032700-15.2009.5.06.0004. Relator Nise Pedrosa Lins de Sousa, T1. Data Publicação 18/01/2011. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/17954725/recurso-ordinario-trabalhista-ro-32700152009506-pe-0032700-1520095060004?ref=juris-tabs>>. Acesso em 18 dez. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. **ESTABILIDADE - DIRIGENTE SINDICAL - SINDICATO PATRONAL** - A norma constante do artigo 8º, inciso VIII, da CF, não abrange o empregado eleito dirigente sindical em outra categoria, mormente em se tratando de sindicato patronal, posto que, 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. Até porque, sob a ótica “capital versus trabalho”, inexistente conflito de interesses que justifique a garantia constitucional perseguida, entre o dirigente sindical patronal e o empregador, pois o primeiro atua no interesse do segundo. Acórdão RO nº 00306-2006-012-15-00-8, TRT15. Relator Flavio Nunes Campos, 6ª Turma, Data Publicação 27/04/2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/dirigente-de-central-sindical-consegue-reconhecimento-de-estabilidade-provisoria>. Acesso em 18 dez. 2016.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo: Editora LTR, 2000.

CANCIAN, Renato. **Governo Gaspar Dutra (1946-1951): Democracia e fim do Estado Novo**. Disponível em: <<http://educacao.uol.com.br/disciplinas/historia-brasil/governo-gaspar-dutra-1946-1951-democracia-e-fim-do-estado-novo.html>>. Acesso em 11 dez. 2016.

CARRION, Valentin. Atualizado por Eduardo Carrion. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Legislação complementar/Jurisprudência**. 36ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

COTRIM, Gilberto. **História global 2. Brasil e Geral**. 2ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 4ª edição. São Paulo: Editora LTR, 2011.

LITHOLDO, Viviane Patrícia Scucuglia. **Os Princípios do Direito do Trabalho: Diretrizes para uma decisão justa e dinâmica**. 1ª edição. São Paulo: Editora LTR, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24ª Edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87 denominada 'Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical'**. 1948. Disponível em: < <http://www.oit.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 10 jan. 2017.

SANTOS, Alberto Marques dos. **Regras científicas da hermenêutica**. 2007. Disponível em: <goo.gl/Ci3SU9>. Acesso em 26 nov. 2016.