

ESTABILIDADE DO SUPLENTE DE DIRIGENTE SINDICAL

Sheila dos Reis Andrés VITOLO¹
Ana Paula Zago GONÇALVES²

RESUMO: O presente estudo tem o fito de analisar a possibilidade de o benefício da estabilidade do emprego do dirigente sindical ser estendida ao suplente. Sobre o assunto, é bastante divergente a jurisprudência, no sentido de haver fundamentos para ambas as particularidades. Ainda que sucintamente, é feito o estudo histórico do surgimento do sindicalismo e da respectiva garantia de estabilidade de seus representantes.

Palavras-chave: Estabilidade. Dirigente Sindical. Suplente. Sindicalismo. Associações.

1 INTRODUÇÃO

Ainda que sucintamente, *ab initio*, é primordial se analisar o enfoque histórico do sindicalismo no Brasil.

Desde o período feudal, aglomeravam-se pessoas que tinham o mesmo ofício, a exemplo do que ocorreu em 1699, em Salvador, onde havia corporações de mecânicos e ourives, agrupados em razão da conexão profissional³, que formaram as primeiras entidades associativas.

Importante ainda, ressaltar a Revolução Francesa de 1789, que trouxe seus reflexos ao Brasil, vez que tinham o ideal no sentido de que não havia necessidade de existir intermediários entre o indivíduo e o Estado, e deste modo proibiram-se as corporações de ofício. Referida proibição, chegou ao Brasil trinta e cinco anos depois, quando Dom Pedro I, outorgou a Constituição Imperial.

Gilberto Stumer, cita Moraes Filho, que assim diz sobre a origem dos sindicatos:

“A evolução da existência do sindicato na sociedade moderna, surgida depois da Revolução Francesa, caminhou da luta pela sua própria

¹ Pós-graduanda do curso de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente.

² Docente do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente..

³ Gilberto Sturmer – A liberdade Sindical na Constituição de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho.

sobrevivência contra o Estado à existência junto a este mesmo estado. A princípio, lutavam as organizações profissionais contra os patrões e contra o Estado, que lhes negava o direito de reconhecimento legal.”

Com o advento de maquinários, o homem acabou por receber tratamento secundário, já que as operações se tornaram mais rápidas e assim, se poderia substituir grande parte dos trabalhadores pelas máquinas.

Dado fato levou a sucessão de crises econômicas, acidentes de trabalho, o que levou grandes grupos de pessoas a se unirem, facilitando assim o nascimento associativo. No entanto, até o final do império, não havia nenhuma legislação que regulasse o sindicalismo.

Em 1889, com a proclamação da república, visualizou-se a necessidade de uma Constituição Republicana, e em 1891, foi promulgada a nova Constituição. Neste diapasão, a ação sindical ganhou maior força, eclodiram greves, os movimentos eram criados sem qualquer restrição.

Grande marco na história do sindicalismo ocorreu com revolução de 1930, quando Getúlio Vargas estava no poder, onde se iniciou a produção legal em matéria trabalhista e sindical.

Em 1930 o decreto 19.443 Criou o Ministério do Trabalho, voltado em prol da legislação trabalhista, visando efetiva proteção ao direito dos trabalhadores. Em 1931, o decreto 19.770 regulamentou a sindicalização, de modo a unificar o sindicalismo rural e urbano.

Logo após, em 1934 fora outorgada nova constituição, que dizia que os sindicatos e associações eram reconhecidos de conformidade com a lei, e que esta mesma lei asseguraria a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos.

Esta constituição foi considerada a primeira constituição social do Brasil, tendo em vista ser a primeira a tratar de direitos trabalhistas até então.

Sucessivamente a lei 1.402/39 trouxe a organização sindical, a qual foi incorporada pela CLT, que por sua vez, em 1942 foram nomeados uma comissão com o compromisso de elaborar um projeto da consolidação das leis trabalhistas, e em 1943 foi finalmente outorgada, como sendo o decreto lei 5.452.

A CLT foi de grande utilidade, pois cuidou de tratar sobre assuntos e peculiaridades especialmente trabalhistas, e foi assim que os movimentos sociais obtiveram maior força, marcado com a criação das centrais sindicais, sendo a primeira delas a CUT (central única de trabalhadores), em 1983.

Pouco depois, com a outorga da Constituição de 1988, houve grande avanço para abertura sindical, tendo em vista que elencou os direitos trabalhistas no capítulo dos direitos e garantias fundamentais.

1.1 ESTABILIDADE

No que atine à idéia de estabilidade, esta se iniciou com o serviço público, diante da previsão do artigo 148 da constituição de 1824 que garantiu aos oficiais das forças armadas o direito de não serem privados de seus cargos, a não ser através de sentença.

Nas palavras de J. Antero de Carvalho:

“A estabilidade pode ser simplesmente econômica ou econômico-funcional. A questão do *jus variandi* não se resolve a luz de uma regra geral, senão de acordo com a natureza, fins e condições do respectivo trabalho.”

Em momento posterior, na constituição de 1891, no artigo 76, diferente da previsão de 1824, previu que só perderiam suas patentes por condenação superior a dois anos de prisão.

A primeira norma que efetivamente cuidou deste assunto no setor privado, foi o decreto nº 4.682 de 1923, conhecida como Lei Eloy Chaves, em razão deste ter sido representante eleito pela categoria dos ferroviários.

Doravante, a estabilidade foi estendida a demais categorias, a CLT por sua vez disciplinou o tema em seus artigos 492 a 500, de modo que todo empregado que completasse dez anos na empresa não poderia ser dispensado, salvo falta grave, apurada inclusive mediante em inquérito policial.

A constituição tratou da estabilidade no artigo 7^o vedando a despedida arbitrária, sem justa causa.

Segundo Martins, 2007, p. 391:

“A estabilidade é o direito do empregado continuar no emprego mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista 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.”

Desta forma, a estabilidade produz sentimento de segurança no emprego, capaz de aumentar também a confiança no empregador, de modo que reflita em resultados positivos sobre a produtividade.

A garantia de emprego é também assegurada na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 543, § 3º, que assim dispõe:

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.

§ 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.

Referido dispositivo estabelece a garantia de emprego elencando os seus detentores. Em que pese a referência a associação profissional, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, os sindicatos podem ser criados diretamente, sem passar pelo estágio elementar que eram as associações profissionais.

Outrossim, aludido dispositivo faz referência aos suplentes vez que afirma a garantia de emprego aos eleitos para os cargos mencionados, tanto na condição de titulares quanto na de suplentes.

1.2. ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

A lei visou garantir esta prerrogativa ao dirigente com o fito de evitar represálias por parte do empregador vez que o dirigente é quem postula direitos para sua categoria profissional.

Ademais, sobre esta estabilidade, o TST editou a súmula 222 neste sentido:

“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 artigo 8º da Constituição, também proibiu a dispensa do empregado sindicalizado, desde o registro da candidatura, e se eleito, ainda que suplente, em até um ano após o final do seu mandato, sob os mesmos termos, salvo falta grave.

Sendo assim, a estabilidade do dirigente sindical, a comunicação da candidatura a eleição sindical é pressuposto legal para que a estabilidade sindical se configure, tendo em vista a disposição do artigo 543 da CLT.

O registro da candidatura a cargo de direção sindical só garante estabilidade (provisória) no emprego quando devidamente formalizada a comunicação à empresa dentro do prazo de 24 horas.

Senão vejamos:

"Dirigente Sindical. Estabilidade Provisória. Contrato de Experiência. Prevalência da Contratação - A vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa do dirigente sindical, assegurada pela Carta Magna (CF, art. 8 inciso VIII), se refere à contratação por prazo indeterminado, não alcançando a rescisão de contrato de experiência, uma vez que este é marcado pela transitoriedade, e o ajuste chega normalmente ao termo final". (TRT 13º RO 1.793/95 Ac. 24.982 Rel. Juiz Vicente V. Nogueira de Brito DJPB 10.02.95

A Constituição assegura a estabilidade provisória aos empregados eleitos para cargo de direção ou representação sindical, bem como a seus respectivos suplentes. No entanto, a constituição não firmou os limites dessa proteção atribuída aos dirigentes sindicais.

No entanto, devido às divergências que ocorreram diante este entendimento em 2011, foi feita a revisão da súmula, que passou a ter a seguinte redação:

SÚMULA 369 - DIRIGENTE SINDICAL - ESTABILIDADE PROVISÓRIA
(nova redação dada ao item II)

I - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT. (ex-OJ nº 34 da SBDI-1 - inserida em 29.04.1994)

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. (ex-OJ nº 145 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. (ex-OJ nº 86 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)

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. (ex-OJ nº 35 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

Ressalte-se que o dirigente sindical, uma vez desconstituído de suas funções, igualmente não poderá mais se beneficiar da garantia de emprego, já que este benefício é apenas devido pelo fato do obreiro exercer atividade sindical.

Frise-se que a estabilidade sindical não se trata de garantia pessoal do empregado, mas de prerrogativa da categoria a fim de viabilizar a representação sindical.

Objetiva ainda proteger o obreiro de ameaças eventualmente feitas pelo empregador, a com o intuito de assegurar a independência na defesa dos interesses gerais da categoria ou individuais de quem os representa.

2. EXTINÇÃO DA ESTABILIDADE DO DIRIGENTE

Se o empregado estável praticar uma falta grave, seu empregador poderá demiti-lo, mas terá de provar, perante a Justiça do Trabalho, a prática dessa falta para a partir dela obter a autorização para resolver o contrato de trabalho (arts. 494 e 652 letras "b", da CLT).

Mesmo quando ocorrer extinção do estabelecimento em que o estável trabalha e haverem outras filiais em funcionamento, o empregado só poderá transferi-lo sem a sua anuência, se ocorrer motivo de força maior nos termos do art. 498 da CLT. Caso contrário o empregador deverá indenizá-lo em dobro (art. 497 da CLT).

Por fim, ressalte-se que só é válida a rescisão contratual de empregado estável quando o mesmo pede demissão sendo assistido por seu respectivo sindicato, ou na falta deste, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho, ou pela Justiça do Trabalho, na forma do art. 500 da CLT.

3. REINTEGRAÇÃO

Em se tratando de reintegração de empregado, deverá ser observado o determinado em sentença judicial, sendo que, diante omissão desta, poderá então haver a compensação das verbas pagas no momento da rescisão, devendo ser anteriormente acordada entre as partes, descontando todo o tempo posterior à dispensa, inclusive o período em que o empregado ficou parado aguardando decisão judicial.

Se ocorrer de os valores pagos a título de rescisão contratual serem insuficientes quando comparados aos salários que deveriam ter sido pagos durante o período em que o empregado ficou afastado aguardando a decisão judicial, sobre a diferença a ser paga ao empregado haverá incidência previdenciária.

Entretanto, quando o Juiz verificar a impossibilidade de reintegração do empregado, poderá determinar a indenização dos valores devidos a empregado durante ao longo do processo, caso seja formulado o pedido alternativo de reintegração ou indenização.

4. ESTABILIDADE DO SUPLENTE DO DIRIGENTE SINDICAL

É Divergente a posição de que a estabilidade do dirigente sindical se estenda aos seus suplentes, há diversos julgados neste sentido, no entanto parte deles entende ser possível a estabilidade também ao suplente, e, outra parte assim não entende, no sentido de não ser possível esta extensão, sendo ela restrita ao cargo do dirigente sindical.

A questão é debatida, pois ainda não se encontra pacífico o seguinte ponto: A CLT fixou um limite de sete diretores ao sindicato, estes somados aos suplentes.

Diante a previsão constitucional, esta limitação pode violar a livre atuação de determinados sindicatos, como a hipótese de uma categoria em que se localize em extensa base territorial, o que torna inviável o texto da lei diante a ordem constitucional.

No entanto, deve o magistrado analisar a particularidade do caso concreto, valendo-se dos critérios de ponderação, e imparcialidade, para assim decidir sobre o cabimento ou não de tal garantia.

Sob este prisma, a Convenção 98 da OIT, em vigor no Brasil, trata do direito de sindicalização, estabelece critérios:

“Art. 2-1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes e membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou por uma organização de empregadores ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores”

Em favor da estabilidade do suplente, defende Anildo Fábio de Araújo:

Gozam da estabilidade, não só os dirigentes sindicais (presidente, secretário, tesoureiro e respectivos vices de sindicato, federação e confederação), como também os suplentes, ou seja, os não titulares dos cargos de representação classista, escolhidos diretamente por seus representados, através de eleição, sendo excluídos da tutela os titulares ou não de cargos preenchidos por ato da diretoria da entidade, como os delegados sindicais. Estão equiparados, por força do art. 543, *caput*, CLT, aos dirigentes sindicais, os representantes classistas que atuam como

vogais da Justiça do Trabalho ou nos conselhos do Ministério do Trabalho, Previdência Social ou autarquias, como também os que atuam no Conselho Curador do FGTS.

Ainda neste sentido a jurisprudência decidiu:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DIRIGENTE SINDICAL. SUPLENTE. LIMITES DO ART. 522 DA CLT. Conforme revela o v. acórdão impugnado, a Reclamante foi eleita primeira suplente da diretoria da entidade sindical, sendo, portanto, observado o disposto no artigo 522 da CLT, pelo que faz jus à estabilidade provisória assegurada em lei ao dirigente sindical. Tanto assim, que a Recorrente propôs contra ela a presente ação judicial para apuração de falta grave. Recurso de Revista parcialmente conhecido e a que se nega provimento. **Acórdão Inteiro Teor nº RO-1081/1996-000-21.00 de 5ª Turma, 19 de Junho de 2002** PROC. Nº TST-RR-464.492/1998.3

RR 929004320025150081 92900-43.2002.5.15.0081 Relator(a):Kátia Magalhães Arruda Julgamento: 26/03/2008 Órgão Julgador: 5ª Turma, Publicação: DJ 11/04/2008. Ementa RECURSO DE REVISTA. DIRIGENTE SINDICAL (SUPLENTE) - ESTABILIDADE - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA - INQUÉRITO JUDICIAL(conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SDI-1) - Resolução 129/2005 - DJ 20.4.05 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. (Súmula nº 379 ex-OJ nº 114 - Inserida em 20.11.1997). Recurso de revista a que se dá provimento.

PROCESSO TRT RO – 34969/2003-002-11-00 ACÓRDÃO N.º 4.814/2004 RECORRENTE: ANTÔNIO ELIAS DE SOUZA Advogado: Dr. José Luis Cantuária dos Reis RECORRIDO: CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA ARQUITETURA E AGRONOMIA DO ESTADO DO AMAZONAS – CREA-AM Advogado: Dr. Mauro de Siqueira Queiroz DIRIGENTE SINDICAL - SUPLENTE – A estabilidade sindical estende-se ao suplente, mormente quando se encontra entre o número previsto no art. 522, da CLT. Reforma-se sentença que assim não entendeu.

Processo: AIRR 1269403220055040023 126940-32.2005.5.04.0023 Relator(a): Horácio Raymundo de Senna Pires Julgamento:11/10/2011 Órgão Julgador: 3ª Turma Publicação:DEJT 21/10/2011 **Ementa** AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DIRIGENTE SINDICAL. SUPLENTE. RECONHECIMENTO. O artigo 8º, VIII, da Constituição Federal de 1988 confere estabilidade provisória ao empregado sindicalizado eleito para o cargo de direção ou representação sindical, bem como para os seus suplentes. Assim, cabível aplicação de justa causa apenas após apuração de falta grave reconhecida por inquérito judicial. Inexistência de ofensa aos artigos 492 e 494 da CLT. Nega-se provimento a agravo de instrumento que esbarra nos obstáculos postos pela Súmula 126/TST e pelo artigo 896, alínea - c- e § 5º da CLT. Recurso de revista inviável. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

RO 507006320095040022 RS 0050700-63.2009.5.04.0022 Relator(a): JOSÉ FELIPE LEDUR Julgamento: 01/06/2011 Órgão Julgador: 22ª Vara do Trabalho de Porto Alegre Ementa ESTABILIDADE. DIRIGENTE SINDICAL.

NÚMERO DE DIRIGENTES. SUPLENTE. A limitação de número de dirigentes sindicais contida no art. 522 da CLT não acarreta desconsideração da estabilidade reservada a quem seja suplente, direito este expressamente assegurado pelo art. 8º, VIII, da Constituição. Hipótese em que o reclamante, na condição de quarto suplente da diretoria com cinco titulares, detém garantia provisória de emprego. Inteligência dos artigos 8º, VIII, da CF/88 e 522 e 543, § 3º, da CLT. Recurso do reclamante provido. (...)

AR 8245620115070000 CE 0000824-5620115070000 Relator(a): MARIA JOSÉ GIRÃO Julgamento: 17/01/2012 Órgão Julgador: Primeira Turma Publicação: 20/01/2012 DEJT Ementa AÇÃO RESCISÓRIA - DIRIGENTE SINDICAL - QUARTO SUPLENTE DA DIRETORIA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO - DECISÃO DENEGATÓRIA DO PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO - VIOLAÇÃO AOS ARTS. 8º, INCISO VII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E 543, § 3º, DA CLT - PROVIMENTO. Viola os arts. 8º, inciso V, da CF/88, e 543, § 3º, da CLT, decisão que nega o direito do empregado eleito dirigente sindical, ainda que suplente, desde que incluído no limite previsto no art. 522, da mesma Consolidação. Verificada a violação literal dos dispositivos, impõe-se o acolhimento do pleito rescisório para que, em novo julgamento, seja deferido o pedido de reintegração e seus consectários legais. Decisão: por unanimidade, julgar procedente o pleito rescisório para desconstituir a sentença proferida nos autos do processo nº 0082900-87.2009-0007 e, por via de consequência, proferir novo julgamento da lide para declarar nula o ato demissório, julgar improcedente a ação de consignação em pagamento e condenar a reclamada, CORPUS-CORPO DE VIGILANTES PARTICULARES LTDA. - a reintegrar o autor no emprego e função antes ocupados, bem como a pagar, em termos vencidos e vincendos, os salários e demais vantagens devidas em relação ao período de afastamento, além de honorários advocatícios no percentual de 15% sobre o valor apurado na liquidação e custas processuais no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), calculadas sobre o valor arbitrado de 10.000,00 (dez mil reais).

A estabilidade provisória de dirigente sindical suplente encontra respaldo no artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal, que expressamente declara ser 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.

Nesse sentido, cabível a aplicação dos artigos 492 e 494 da CLT, no que tange ao cabimento da dispensa por justa causa apenas após a apuração por inquérito judicial, diante da condição da reclamante de dirigente sindical suplente e, portanto, estável, não havendo afronta aos dispositivos retromencionados, encontrando o recurso óbice no artigo 896, alínea c, da CLT.

Por outro lado, o cabimento da justa causa e o debate acerca da comprovação dos atos ensejadores para a sua aplicação encontram-se assentes no

acervo fático-probatório, cujo reexame é vedado nesta instância extraordinária, a teor da Súmula 126/TST.

Destarte, a corrente jurisprudencial que entende não estender a garantia em favor do suplente assim decide:

Processo: RO 10065720105040001 RS 0001006-57.2010.5.04.0001
Relator(a): JOSÉ CESÁRIO FIGUEIREDO TEIXEIRA Julgamento:
24/11/2011 Órgão Julgador: 1ª Vara do Trabalho de Porto Alegre **Ementa**
REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.
SUPLENTE DE DIRIGENTE SINDICAL. LIMITAÇÃO IMPOSTA NO ART.
522 DA CLT. A limitação prevista no art. 522 da CLT não se aplica quando
há previsão normativa estendendo a todos os dirigentes sindicais a
estabilidade prevista no § 3º do art. 543 da CLT. (...)

RR 942005520095030040 94200-55.2009.5.03.0040 Relator(a): Pedro
Paulo Manus Julgamento: 20/09/2011 Órgão Julgador: 7ª Turma
Publicação: DEJT 30/09/2011 Ementa RECURSO DE REVISTA.
DIRIGENTE SINDICAL. SUPLENTE. ESTABILIDADE. A decisão regional
está em consonância com o teor da Súmula nº 369, II, do TST que dispõe
que a art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e
que os sete dirigentes sindicais, bem como o mesmo número de suplentes,
possuem estabilidade. Recurso de revista de que não se conhece.

ED-AIRR 523409120045130001 52340-91.2004.5.13.0001 Relator(a): José
Simpliciano Fontes de F. Fernandes Julgamento:01/10/2008 Órgão
Julgador: 2ª Turma, Publicação: DJ 17/10/2008. Ementa EMBARGOS DE
DECLARAÇÃO. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. ESTABILIDADE
DE SUPLENTE DE DIRIGENTE SINDICAL.Não se prestam os Embargos
de Declaração a rediscutir os fundamentos adotados no acórdão recorrido
que foram contrários ao interesse da Parte. Embargos de Declaração não
providos.

Segundo Aparecido Inácio, em artigo, assim comenta:

Assim como na Constituição de 1969, somente os titulares de cargo efetivo é que poderão adquirir a estabilidade, excluindo, também, o servidor celetista, sendo que seus direitos serão somente aqueles previstos na legislação trabalhista (CLT), a qual; aliás, não prevê estabilidade, exceto para dirigentes sindicais, membros de CIPA, gestante, etc.)

O posicionamento divergente defende, para a aplicação da estabilidade sindical, o máximo de sete como limite tanto para os membros efetivos quanto para os suplentes. De acordo com esse entendimento, defendido pelo ministro Horácio Senna Pires, se "a estabilidade provisória constitui uma exceção ao princípio geral do poder potestativo (da vontade) do empregador de rescindir o

contrato sem justa causa, sua interpretação e aplicação devem sempre ocorrer de forma restritiva".⁴

A controvérsia se dá em relação à abrangência da garantia provisória no emprego dos dirigentes sindicais, prevista no artigo 543, parágrafo 3º da CLT, ao vedar a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato.

Quanto à interpretação de que os suplentes devem ou não estar entre os sete dirigentes previstos no artigo 522 da CLT com base na grande ramificação do sindicato e o fato de o empregado ter sido eleito para o cargo de segundo suplente da Secretaria de Organização, sem contar que ele não era suplente direto de nenhum dos responsáveis pela organização, o ministro Caputo Bastos entendeu ser inviável estender a ele a estabilidade.

Segundo o ministro Vieira, a estabilidade provisória alcança "não apenas os sete dirigentes sindicais do artigo 522 da CLT, mas também os sete respectivos suplentes". Por esta linha de pensamento, o limite de dirigentes alcançados pela estabilidade pode chegar a catorze. O ministro relembra que a proteção legal dirigida aos suplentes, incluída na Constituição, foi reconhecida posteriormente ao artigo 522 da CLT e não objetivou reduzir o número de dirigentes sindicais titulares lá discriminados.

A Constituição assegura a estabilidade provisória aos empregados eleitos para cargo de direção ou representação sindical, bem como a seus respectivos suplentes. No entanto, como esclarece o ministro Vieira de Mello, "o texto constitucional não define, e nem seria sua atribuição, os limites dessa proteção jurídica, essencial ao desempenho das funções atribuídas aos dirigentes sindicais".⁵

⁴ (E-RR - 205/2005-026-09-00.1)

⁵ Fonte prestada pela Assessoria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho

5 CONCLUSÃO

O estudo feito no presente artigo levou em conta, primeiramente, a grande importância que nossa Magna Carta cuidou dos direitos trabalhistas, por ter os incluído dentre o rol dos direitos e garantias fundamentais. Neste basilar, foram expostas as regras constitucionais que regulam o movimento sindical brasileiro.

Constituição Federal adota o princípio da irrenunciabilidade como um princípio implícito trabalhista, mas que não é absoluto e comporta restrição tanto por meio de exceções constitucionais (inciso VI do artigo 7º), por lei infraconstitucional, neste último caso sem que a restrição ofenda o núcleo essencial dos direitos.

Desta forma, no exercício de suas atividades, o sindicato possui apoio legislativo estatal e a eficácia jurisdicional, e que lhe concedem instrumentos de defesa, garantindo o exercício de sua representação da categoria e sempre em busca de melhores condições de vida e de trabalho dos representados.

Conclui-se, a existência de proteção contra o "atentado em relação ao emprego", na medida em que já na vigência do contrato de trabalho, o empregador condiciona a manutenção do emprego ou que deixe de ser membro; ou crie empecilhos para o exercício das atividades sindicais fora do horário de trabalho.

A interpretação do art. 522 da CLT deve levar em consideração o princípio da liberdade de organização sindical previsto no art. 8º, inciso I, da CF/88 e preservar o núcleo do direito fundamental em causa.

É certo que o art. 522 da CLT exige interpretação em conformidade com a Constituição e os direitos fundamentais nela assegurados. A interpretação da regra é feita de molde a proteger, a expressar da melhor maneira e não a suprimir o direito fundamental coletivo, procedimento esse harmônico com a dogmática dos direitos fundamentais.

No entanto, como vislumbrado, há quem entenda ser estendida esta garantia ao suplente do dirigente sindical, independente do número de suplentes, vez que a lei nada especificou sobre limites; há quem entenda ainda, ser tão e só restrito ao dirigente, como entendem ainda se estender apenas a sete suplentes.

Diante disso, nos termos dos artigos 8º, VIII, da CF/88 e 522 e 543, § 3º da CLT, considera-se que estão abrangidos pela estabilidade pelo menos os sete

membros efetivos da diretoria sindical e sete suplentes, por ausência de norma que expressamente estabeleça limite diverso quanto ao número de suplentes, entendimento que não conflita com o disposto no item II da Súmula 369 do TST.

Nesse passo, no âmbito da proteção, devem estar incluídos não só o dirigente sindical, mas todos os trabalhadores, empregados ou desempregados, filiados ou não a um sindicato, pois que a liberdade sindical é direito fundamental, que uma vez cerceada fere a ideia de justiça.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, Anildo Fabio de. **Estabilidade provisória do dirigente sindical**. Jus Navigandi, Teresina, ano 4, n. 36, 1 nov. 1999. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/1198>>. Acesso em: 15 de maio 2012.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 2000. 448 p.

CAMPANHOLE, Adriano; SANTOS, Reinaldo. **Entidades sindicais**: disposições constitucionais, legislação específica selecionada pelos compiladores, convenções da OIT, filiações internacionais, modelos, jurisprudência. 8.ed. São Paulo: Atlas, 1993. 283p

COIMBRA, Rodrigo. **Estabilidade e garantia de emprego**. Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 39, 1 fev. 2000. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/1197>>. Acesso em: 14 de maio 2012

INÁCIO, Aparecido; BARBOSA, Esnel Cunha. **A Reforma Administrativa do governo federal e seus efeitos (desastrosos) para os servidores públicos**. Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 38, 1 jan. 2000. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/375>>. Acesso em: 15 de maio 2012.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Liberdade sindical e a proteção contra atos anti-sindicais**. Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2014, 5 jan. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/12152>>. Acesso em: 14 maio 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 11. Ed. São Paulo: Atlas, 2010. 183 p. (Fundamentos jurídicos; 10)

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007. 182 p.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos I Renato Saraiva**
- 10. ed. - Rio de Janeiro - Forense ; São Paulo : MÉTODO, 2009