

X ENCONTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO DIRIGENTE SINDICAL

Autores: Antônio de Pádua de Araújo Dias¹; Ludimila Parente Ponte²; Flávio Maria Leite Pinheiro³

¹Docente do Curso de Direito. – CSSA – UVA. E-mail: professorpaduadias@gmail.com ²Estudante do Curso de Direito – CSSA – UVA. E-mail: ludimilaponte@bol.com.br ³Professor Orientador e Docente do Curso de Direito–CSSA-UVA

RESUMO

O trabalho estuda a garantia de emprego do dirigente sindical, como modalidade de estabilidade provisória. Aponta as diferenças entre a garantia de emprego, a estabilidade provisória e a estabilidade definitiva. Centra foco na garantia de emprego do dirigente sindical para apontar os seus conceitos gerais, as normas que o regulamentam e apontar pontos polêmicos.

Palavras-Chave: estabilidade provisória; dirigente sindical; eleição.

INTRODUÇÃO

O trabalho investiga a Estabilidade Provisória do Dirigente Sindical. Vê sua normatividade na Constituição Federal (CF), na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no Tribunal Superior do Trabalho (TST), seus principais aspectos. **Objetivos:** Mostrar que a estabilidade provisória do dirigente sindical é um instituto do Direito do Trabalho, tanto em sua dimensão individual, como coletiva. Indicar os principais conceitos. Demonstrar que a atuação do TST é relevante na matéria.

METODOLOGIA

Cuida-se de pesquisa bibliográfica, onde foram consultados livros, manuais e artigos de Direito do Trabalho, e material da internet, jurisprudência de Tribunais Regionais do Trabalho e decisões do TST. Foram empregados os métodos indutivo, dedutivo, interpretativo, e o fenomenológico. Examinou-se diversas normas jurídicas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A estabilidade propriamente dita é a estabilidade jurídica, também chamada de definitiva e pode ser definida como o instituto do Direito do Trabalho ou do Direito Constitucional, que consiste no direito e garantia de impor restrições ao direito potestativo de dispensar o obreiro. Já a estabilidade provisória consiste no direito que determinado trabalhador tem de não ser dispensado pelo seu empregador, durante determinado período.

O gênero seria a garantia de emprego (MARTINS, 2012, p. 429; VÓLIA CASSAR, 2014, p. 1166), sendo a estabilidade propriamente dita e a estabilidade provisória espécies.

Um exemplo de estabilidade é a do artigo 41 da CF, que diz respeito ao servidor público federal concursado, portanto, instituto de Direito Constitucional e de Direito Administrativo.

A estabilidade celetista, prevista na CLT, nos artigos 492 a 500, é denominada de estabilidade definitiva, e é instituto de Direito Constitucional do Trabalho.

Porém, fiquemos orientados de que: “não se pode dizer que exista uma estabilidade absoluta, pois a justa causa, o motivo de força maior ou outras causas previstas em lei podem determinar o fim do contrato de trabalho” (MARTINS, 2012, p. 429).

São exemplos de estabilidades provisórias: a do dirigente sindical, prevista no artigo 8º, VIII, da CF e artigo 543 da CLT; a da empregada gestante, prevista no artigo 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

A garantia de emprego está ligada à política de emprego (MARTINS, 2012, P. 429), consiste na opção legislativa de criar mecanismos de recolocação do obreiro no mercado de trabalho, incentivar admissões, diminuir o desemprego, evitar a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Um exemplo é a medida legislativa prevista no artigo 93, da lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que impõe à empresa, nas condições que indica, o dever de admitir como empregados os segurados beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

Conceito de estabilidade provisória do dirigente sindical

A garantia de emprego do dirigente sindical é o direito fundamental previsto no artigo 8º, VIII, da CF, consistente na vedação de 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.

É um direito constitucional fundamental, agasalhado na própria CF. Portanto, é uma garantia constitucional, irrenunciável, e de ordem pública. Está disposto igualmente no artigo 543 da CLT.

Outras Denominações

A estabilidade provisória do dirigente sindical também é denominada de imunidade sindical José Luiz Ferreira Prunes e Vólia Cassar (2014, p. 1174); e *fuero sindical*, nos países de língua espanhola, designando uma espécie de garantia de emprego do dirigente sindical.

Regulamentação da garantia de emprego do dirigente sindical

Existem diversas normas jurídicas disciplinando a estabilidade provisória do dirigente sindical. Vejamos as principais.

Na CF, há o artigo 8º, VIII. Na CLT, há os artigos 543, e 515, letra “b”, mas acessoriamente, podem ser usados os artigos 522 e 659, IX.

No STF há a Súmula nº 197. O TST dispõe das Súmulas 369, 379 e 396, e das seguintes Orientações Jurisprudenciais (OJs) 365, 369 e 399, da SDI-1, do TST, e da OJ nº 137, da SDI-2.

Portanto, o conteúdo regulamentado da estabilidade do dirigente sindical é vasto e repleto de questões jurídicas.

Objetivo ou finalidade da estabilidade provisória do dirigente sindical

Martins (2012, p. 440) leciona: “é evitar represálias por parte do empregador pelo fato de o dirigente (sindical) postular direitos para a categoria”; e “a garantia também é [...] da categoria, de que uma pessoa possa negociar com o empregador, sem ser, por exemplo, dispensado”.

É reivindicar, em dimensão de igualdade, melhores condições de trabalho e sociais para os trabalhadores, sem medo de perder o emprego.

Convenção Internacional da Organização Internacional do Trabalho sobre o Tema

Sobre o tema, existe a Convenção da OIT nº 98, de 1949. Ela é “relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva” e tem dezesseis artigos.

E qual a posição do Brasil diante da Convenção nº 98 da OIT?

O Brasil adotou a Convenção nº 98 à sua ordem jurídica.

Foi aprovada pelo Brasil, via Decreto Legislativo nº 49, de 27-08-52 e promulgada pelo Decreto (Presidencial) nº 33.196, de 29-06-53.

O artigo 1º, nº 1 da Convenção dispõe: “Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego”.

A regra quer indicar que, os trabalhadores, no exercício da liberdade sindical e no que diz respeito ao emprego, devem gozar de proteção contra atos atentatórios à referida liberdade sindical.

Por exemplo: o empregador não pode admitir um candidato ao emprego se e somente se ele se comprometer perante o empregador, de que não se filiara ao sindicato da categoria. Essa atitude é um ato atentatório da liberdade sindical. Há até o § 6º, do artigo 543, da CLT nesse sentido.

Já o artigo 1º, nº 2 dispõe: “Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou de deixar de fazer parte de um sindicato”.

“b) Dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas”, letra “b”, do artigo 1º, nº 2, acima.

É aquela questão: o empregado que opta em participar do sindicato e disputar eleição para ser dirigente sindical (artigo 522 da CLT) não poderá sofrer atos atentatórios do exercício da liberdade sindical e gozará das prerrogativas da função, caso seja eleito. De outro lado, ele, mesmo sendo portador da estabilidade provisória do dirigente sindical, terá que cumprir o contrato de trabalho tanto quanto os demais empregados, sob as penas da lei.

Análise das Principais Normas jurídicas sobre o Tema

Aqui analisaremos brevemente as principais normas reguladoras do tema: o artigo 8º, inciso VIII, da CF; o artigo 543, da CLT; e a Súmula nº 369, do TST.

O artigo 8º *caput* e o inciso VIII da CF dispõe:

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.

A CF adota a livre associação profissional e sindical, obedecendo o artigo 8º. Quando a regra acima afirma que é proibida a dispensa do empregado sindicalizado, quer dizer que fica proibida a dispensa sem justa causa, arbitrária, ou a discriminatória.

A regra acima exige que o empregado seja sindicalizado. O empregado sindicalizado vivencia de perto sua realidade.

O período de estabilidade do dirigente sindical começa a partir do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato. A duração do mandato do dirigente sindical é de três anos (artigo 515, “b”, da CLT).

É admitida a reeleição do dirigente sindical? Não há regra dispondo sobre a questão. Cuidado, então, de caso de existência de lacuna sobre o tema.

A regra também dá estabilidade provisória ao suplente eleito.

A regra tem como pressuposto que o empregado e o suplente, candidatos a cargo de direção ou representação sindical, sejam sindicalizados e devem passar por um processo eleitoral.

“Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei” (§ 4º, do artigo 543, da CLT).

E se o dirigente sindical cometer falta grave nos termos da lei, o que ocorrerá?

O artigo 493 da CLT dá o conceito legal de falta grave. “Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado”.

Caso o dirigente sindical que goza de estabilidade provisória cometa falta grave (artigos 493 e 482, da CLT), poderá ser despedido. Todavia, deverá ser instalada ação judicial de inquérito para apuração de falta grave de empregado estável (Súmulas nº 197 do STF e 379, do TST).

Surge outra controvérsia: os artigos 492 a 500 da CLT estão ou não revogados pela CF?

Sobre esta última questão, Vólia Cassar (2014, p. 1172) entende o seguinte: “a Constituição da República Federativa do Brasil/88 revogou os arts. 492 e seguintes da CLT, tornando genérico o regime do FGTS para todos os trabalhadores, como forma de proteção ao tempo de serviço”.

Todavia, em que pese a autoridade da autora referida, é necessário argumentar que, em termos práticos, ainda permanecem em vigor os artigos 492 a 500 da CLT, embora não mais seja possível adquirir a estabilidade celetista decenal a partir de 05 de outubro de 1988 para cá.

A utilização frequente desses artigos demonstra que eles incidem em muitas hipóteses consideradas. Outras demonstrações disso são as Súmulas nº 396, e 244, II, do TST.

Considerando o teor do artigo 543, da CLT, podemos indicar algumas regras: o tempo em que o empregado eleito para cargo de administração sindical, ou representação profissional, se ausentar do trabalho no desempenho das funções referidas, será de licença não remunerada; todavia, por assentimento da empresa, ou por cláusula inserida no contrato de trabalho, o tempo referido acima será de licença remunerada (§ 2º); a entidade sindical comunicará (é dever legal) por escrito, à empresa, no prazo de 24 horas, o dia e hora do registro da candidatura do seu empregado; como também deverá a entidade sindical, no prazo de 24 horas, comunicar ao empregador, a eleição e posse do empregado eleito; também, a entidade sindical deverá fornecer ao empregado eleito comprovante de eleição e posse (§ 5º).

E diante da Súmula nº 369 do TST, deduzimos algumas regras: ao empregado eleito dirigente sindical será assegurada estabilidade provisória, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição, e da posse, seja realizada fora das 24 horas referidas no § 5º, do artigo 543, desde que a ciência ao empregador, por qualquer modo, seja feita na vigência do contrato; a estabilidade provisória do dirigente sindical fica limitada a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes (II e artigo 522, da CLT); e, o registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o curso do aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe dá garantia de emprego, não incidindo o parágrafo 3º, do artigo 543.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A garantia de emprego do dirigente sindical é um direito fundamental. Ela é instituto do Direito Constitucional do Trabalho. O tema em foco demonstra a interdisciplinariedade das disciplinas jurídicas e a integração do Direito Individual e do Direito Coletivo do Trabalho. Ela apresenta pontos polêmicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.
MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.