

A ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz
Faculdade de Direito de Mogi Mirim
helcio.prof@santalucia.br

RESUMO

Este trabalho é o primeiro de uma série de dois artigos, nos quais se estuda o tema da estabilidade do dirigente sindical na legislação brasileira. Nesse artigo o estudo é feito sob a ótica do direito substancial, ou seja, das regras de direito material do trabalho que estabelecem a proteção de seu emprego na tutela do interesse da categoria profissional.

PALAVRAS-CHAVE: *estabilidade; proteção; emprego; dirigente; sindical.*

INTRODUÇÃO

A proteção dos trabalhadores contra a despedida arbitrária ou sem justa causa constitui ponto crucial para a sistemática dos direitos sociais de um determinado ordenamento jurídico. Da existência de propalada tutela do emprego é que advirão outros direitos para os trabalhadores. Não existindo a menor rede de proteção ao emprego, o poder de reivindicação dos trabalhadores fica comprometido e, por conseguinte, resta diminuída a gama de seus direitos.

A leitura da evolução histórica dos institutos de proteção ao emprego no ordenamento jurídico brasileiro demonstra que o sistema, de uma forma geral, retrocedeu ao longo dos anos. A proteção para a generalidade dos trabalhadores foi paulatinamente mitigada, a ponto de perder por completo seu espaço para o flexível sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Restaram, no sistema jurídico brasileiro e, de certo modo enfraquecidas pela alteração na estrutura geral de proteção ao emprego, vedações tópicas à dispensa arbitrária ou sem justa causa, das quais, a mais relevante

pelo interesse coletivo que abrange, é a do dirigente sindical.

No presente estudo, o primeiro de uma série de dois artigos, o tema da estabilidade do dirigente sindical será abordado sob a égide das regras de direito material do trabalho que estabelecem a proteção do emprego para permitir o livre exercício de sua função de velar pelos interesses da categoria profissional que representa.

2. DISTINÇÃO SEMÂNTICA ENTRE ESTABILIDADE E GARANTIA DE EMPREGO

Os termos estabilidade e garantia de emprego têm acepções jurídicas próprias e diferenciadas. Quanto ao primeiro deles, importa ainda distinguir entre os conteúdos provisório e definitivo. A doutrina, no entanto, não é unânime quanto às assertivas anteriores. Para uma primeira corrente, estabilidade significa a proteção a um emprego em específico, enquanto garantia de emprego é expressão usada para designar toda gama de medidas existentes em determinado ordenamento jurídico para a geração de postos de trabalho (ou manutenção dos que já existam) para uma coletividade de trabalhadores que se encontrem em situação de desigualdade.

Para os autores que fazem esta distinção, entre os quais podem ser relacionados Nascimento (2009) e Martins (2007), a estabilidade jurídica é segmentada em definitiva e provisória (ou em própria e imprópria), conforme haja ou não limitação no tempo para a proteção legal ao emprego. Também é classificada como espécie do gênero garantia de emprego. Outra linha de entendimento, seguida por Delgado (2009, p.1150), denomina garantia de emprego “a situação que a primeira corrente chama de estabilidade provisória, reservando a expressão estabilidade para os casos de proteção definitiva ao emprego”.

Será adotada a primeira das classificações, vez que de mais específica e acertada acepção jurídica, utilizando-se a expressão estabilidade provisória para o estudo da proteção ao emprego do dirigente sindical. Os termos técnicos têm contornos próprios que devem ser respeitados pelo intérprete e pelos demais operadores do direito.

3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ESTABILIDADE

As primeiras figuras de estabilidade no emprego surgiram em nosso ordenamento jurídico com os institutos de previdência. A Lei nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, denominada Lei Elói Chaves, que criou o regime

de previdência dos ferroviários, previa figura de estabilidade decenal no emprego, especialmente em seu artigo 42¹.

O mérito da extensão da proteção ao emprego à generalidade dos trabalhadores, com exceção dos domésticos, coube à Lei nº 62, de 05 de junho de 1935. Em sede constitucional, cerca de dois anos depois, a Carta de 1937 tratou da estabilidade no artigo 137, alínea f.

A Consolidação das Leis do Trabalho foi editada em 1943 e atribuiu tratamento uniforme à matéria, notadamente em seus artigos 492 a 510. O primeiro dos dispositivos legais em referência teve redação semelhante ao já mencionado preceito que instituiu a figura jurídica no ordenamento brasileiro². O empregado que contasse com pelo menos dez anos de emprego somente poderia ser dispensado mediante o prévio ajuizamento de inquérito judicial para a apuração de falta grave, que seria processado nos termos do artigo 494 e 853 a 855 da Consolidação das Leis do Trabalho³. Essa rede de proteção à relação de emprego, no entanto, passou a conviver com um regime mais flexível de contratação, criado pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, que instituiu o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Por ele, o empregador passou a depositar, em conta bancária de titularidade do empregado, o valor correspondente a oito por cento das parcelas de natureza salarial pagas durante o contrato. No caso de dispensa imotivada, o saque do total dos depósitos com o acréscimo de dez por cento que era pago pelo empregador no termo de rescisão contratual seria autorizado ao empregado.

Facultava-se ao empregado optar, no ato da contratação, entre o regime da chamada estabilidade decenal, previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, e o novo regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Essa opção era feita mediante assinatura de termo específico, indicativo do segundo dos sistemas mencionados. Desta maneira, prevalecia como sistema principal o da estabilidade decenal, que somente seria afastado medi-

¹ Artigo 42 da Lei nº 4.682/23: Depois de dez anos de serviços efetivos, o empregado das empresas a que se refere a presente lei só poderá ser demitido, no caso de falta constatada em inquérito administrativo, presidido por um engenheiro da Inspetoria e Fiscalização das Estradas de Ferro.

² Artigo 492 da Consolidação das Leis do Trabalho: O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido, senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas. Parágrafo único - Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

³ Artigo 494 da Consolidação das Leis do Trabalho: O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação. Parágrafo único - A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

ante expressa opção pelo empregado. A opção, entretanto, não era exercida de maneira livre. Os trabalhadores, na maioria das vezes por desconhecimento dos institutos jurídicos, eram induzidos a “optar” (grifo nosso) pelo regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. No ato da contratação, entre a documentação que lhes era entregue para assinatura, constava, como regra, o termo de opção já previamente assinalado.

A situação, que vinha caminhando no sentido da extinção do regime da estabilidade decenal, foi sacramentada com o advento da Constituição de 1988, que estendeu o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço à totalidade dos empregados, revogando as regras de estabilidade decenal que estavam previstas na legislação infraconstitucional.

É a interpretação que se extrai do artigo 7º, inciso I, da Constituição de 1988 e do artigo 10º de seu Ato das Disposições Constitucionais Transitórias⁴. O primeiro dos dispositivos constitucionais remete à legislação complementar a criação de regra geral de proteção à relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. O segundo prescreve que, enquanto não for regulamentada a proteção legal em apreço, estende-se para a totalidade dos empregados o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, aumentando-se a multa nele prevista de dez por cento para quarenta por cento sobre o saldo dos depósitos efetuados em conta vinculada.

O sistema mais flexível, de indenização para a dispensa livre, transformou-se em regra geral, em substituição ao regime da estabilidade decenal. Tornou-se desnecessário o prévio controle judicial para a dispensa de empregado com mais de dez anos no mesmo emprego. O sistema substitutivo, que seria provisório, perenizou-se diante da ausência de vontade política dos legisladores no sentido da regulamentação do artigo 7º, inciso I, da Constituição de 1988. A regra provisória está em vigor há mais de vinte anos, sem qualquer perspectiva de alteração em um futuro próximo.

O quadro em apreço acaba por enfraquecer os demais direitos assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, pois a ausência de proteção ao emprego, cumulada com exíguos prazos prescricionais, impede, de manei-

⁴ Artigo 7º da Constituição de 1988: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória dentre outros direitos.

Artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias: Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição: I - fica limitada a proteção nele contida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no artigo 6º, caput e § 1º, da Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966;

ra indireta, o exercício dos demais direitos previstos inclusive constitucionalmente, em especial na vigência do contrato de trabalho, pois há o fundado receio da sumária dispensa.

4. REGRAMENTO LEGAL DA ESTABILIDADE

Como já foi frisado, restaram em nosso ordenamento jurídico, com o fim da estabilidade decenal, somente figuras específicas de estabilidade. A antiga proteção geral ao emprego restringiu-se a situações particulares, ligadas ao interesse da coletividade dos empregados, à maternidade ou à higidez física do empregado. Entre as poucas figuras de estabilidade que remanesceram em nosso ordenamento jurídico, a de maior relevância para o direito coletivo do trabalho é a do dirigente sindical, objeto deste estudo.

É importante o estudo dos fundamentos legais e jurídicos da figura de estabilidade provisória em destaque, assim como da influência de fontes heterônomas internacionais, em especial da Convenção número 98 da Organização Internacional do Trabalho, nas regras internas que tratam do assunto. Também devem ser estudados os requisitos exigidos pelo ordenamento jurídico vigente para a aquisição do direito à estabilidade pelo dirigente sindical e as situações nas quais não vigora referida proteção legal ao emprego.

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê, em seu artigo 543, parágrafo 3º, a proteção ao emprego para o dirigente de associação ou entidade sindical, inclusive na condição de suplente. O prazo de duração do obstáculo ao direito de dispensa imotivada de empregado em referida situação estende-se desde sua candidatura e, se eleito, até um ano após o final de seu mandato⁵. No início de sua vigência, o preceito legal mencionado não permitia pacífica interpretação quanto a esta figura de estabilidade e seus beneficiários. A legislação que instituiu o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que continha previsão expressa neste sentido em seu artigo 25, dirimiu a polêmica.

⁵ Artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho: 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 de suas atribuições sindicais. Parágrafo 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado a partir do momento do registro da sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional até 1 (um) ano após o final de seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

A proteção da legislação infraconstitucional ganhou maior força com o advento da Constituição de 1988. No capítulo que trata dos direitos sociais coletivos, especialmente no artigo 8º, inciso VIII, a Constituição de 1988 prevê a proteção ao contrato de trabalho do dirigente sindical como pressuposto necessário para o exercício de sua atividade⁶.

Releva notar que a redação dada ao preceito constitucional não reproduz integralmente a norma infraconstitucional. A regra da Constituição de 1988 não mais estende a proteção ao emprego para os dirigentes de associações profissionais, que havia sido introduzida pela Lei nº 7.543/86, reservando-a exclusivamente para os dirigentes de sindicatos. Essa mudança guarda relação com o fato de que a associação profissional não é mais antecedente necessário para a criação de uma entidade sindical, pela interpretação do artigo 8º, inciso I, da Constituição de 1988. Por este motivo, o legislador constituinte considerou desnecessária a manutenção da proteção do emprego para o representante da associação profissional.

Convém observar que a estabilidade legal não abrange os representantes de entidades de classe, como Conselhos Regionais, nem os representantes de empregados nas Comissões de Fábrica ou os delegados sindicais, estes últimos por serem designados pelo próprio sindicato e por não estarem sujeitos a procedimentos eleitorais⁷. Quanto ao período de propalada estabilidade, a regra legal ordinária não sofreu modificação. Prevalece o prazo compreendido entre a inscrição da candidatura e com o resultado favorável da eleição, um ano após o término do mandato para o qual foi eleito.

Vale lembrar que, ao contrário do que faz quanto ao mandato dos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, expressamente fixado no artigo 164, parágrafo 3º, a Consolidação das Leis do Trabalho

⁶ Artigo 8º da Constituição de 1988: 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.

⁷ Artigo 11 da Constituição de 1988: Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Artigo 523 da Consolidação das Leis do Trabalho: Os delegados sindicais destinados à direção das delegacias ou seções instituídas na forma estabelecida no § 2º do art. 517 serão designados pela diretoria dentre os associados radicados no território da correspondente delegacia.

⁸ Artigo 164 da Consolidação das Leis do Trabalho: Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior. Parágrafo 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

não delimita o prazo do mandato do dirigente sindical⁸. Existe outra regra na Consolidação das Leis do Trabalho que fixa período de exercício de mandato, a saber, o artigo 515, letra c, mas especificamente para dirigente de associação profissional e não para o caso do dirigente sindical⁹.

A lacuna no ordenamento jurídico será, assim, suprida por fontes autônomas, em especial pelo estatuto da entidade sindical ou por normas coletivas. Podem ocorrer abusos na fixação de prazos elásticos ou na falta de limitação ao número de reeleições por tais fontes, os quais deverão ser dirimidos pelo critério do bom senso em cada caso concreto, mesmo por aplicação analógica do preceito legal acima mencionado.

Outro ponto no qual a regra legal ordinária foi repetida é o relativo à extensão da proteção ao emprego do membro suplente. A vedação ao poder de dispensa do empregador não se restringe ao membro titular do cargo de direção sindical, mas abrange também aos respectivos suplentes, diante da clareza do preceito constitucional que a estabelece.

No cenário internacional, ao contrário do comportamento adotado em relação às Convenções números 87 e 158 da Organização Internacional do Trabalho, o Brasil ratificou a Convenção número 98 e ainda mantém o compromisso assumido perante aquela entidade de cumprimento de suas diretrizes. O documento dispõe sobre o exercício dos direitos de sindicalização e de negociação coletiva, motivo pelo qual guarda direta relação com a proteção ao emprego do dirigente sindical. Sua ratificação pelo Brasil foi feita por meio dos Decretos n^{os}. 49/1952 e 33.196/53, relevando para nosso estudo os artigos 1^o e 2^o¹⁰.

Quanto às outras duas mencionadas Convenções, como é sabido,

⁹ Artigo 515 da Consolidação das Leis do Trabalho: As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para serem reconhecidas como sindicatos: b) duração de 3 (três) anos para o mandato da diretoria.

¹⁰ Artigo 1 Decretos n^o 49/1952 e 33.196/53: 1. Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego. 2. Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem: a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato; b) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho. Artigo 2: 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração. 2. Serão principalmente considerados atos de ingerência, nos termos deste Artigo, promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores.

o Brasil não adotou idêntico comportamento. No tocante à Convenção número 158 da Organização Internacional do Trabalho, que dispõe sobre generalizada proteção ao emprego, o Brasil denunciou, pelo Decreto nº 2.100/96, a ratificação que havia concretizado em 1995 (Decreto nº 1.895/96), equívoco em relação ao qual vem envidando esforços para corrigir, conforme projeto de decreto legislativo enviado ao Congresso Nacional pela Presidência da República em 14 de fevereiro de 2008. Quanto ao Convênio número 87 da mesma entidade, sequer chegou a ratificá-lo, porque resquícios do modelo de estrutura sindical corporativista em nosso ordenamento jurídico, como é o caso da unicidade e do importo sindicais, não o permitem.

5. PRESSUPOSTOS PARA O DIREITO À PROTEÇÃO LEGAL DO EMPREGO

As discussões que havia nos Tribunais brasileiros quanto aos pressupostos para o exercício do direito à estabilidade do dirigente sindical foram dirimidas pela Súmula 369 do Tribunal Superior do Trabalho¹¹. A interpretação consagrada pela instância máxima do Poder Judiciário Trabalhista foi no sentido de que os preceitos constitucionais que impedem a ingerência do Estado na criação e no funcionamento de sindicatos não revogaram as regras infraconstitucionais relativas à estabilidade do dirigente sindical. O critério da razoabilidade foi adotado como parâmetro para se evitar a prática de exercício abusivo do direito constitucionalmente assegurado de estabilidade no emprego por seus titulares ou pelas entidades sindicais que representam.

Antes de estudá-los, é necessário destacar que, para efeitos de reconhecimento da estabilidade no emprego, é imprescindível a regular constituição da entidade sindical para a diretoria da qual foi eleito. Se a entidade não está constituída como pessoa jurídica de direito privado, não pos-

¹¹ Súmula 369 do Tribunal Superior do Trabalho: Dirigente Sindical. Estabilidade Provisória. - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT. II - O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. 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.

suindo os necessários registros formais, não representa a base territorial de determinada categoria profissional e não assegurará estabilidade aos seus diretores. Nesse sentido já decidiu o Tribunal Superior do Trabalho¹².

Especificamente quanto aos pressupostos para que o dirigente sindical obtenha a proteção ao emprego, tratados pela Súmula 369 do Tribunal Superior do Trabalho, tem-se como primeiro deles o da prévia comunicação ao empregador de que é candidato a cargo de direção e, caso ganhe a eleição, de que é dirigente sindical eleito. Esta regra é extraída do artigo 543, parágrafo 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho¹³. É necessário que a comunicação ao empregador seja feita no prazo de vinte e quatro horas e, ainda, segundo o preceito legal, de maneira comprovada. O entendimento pela vigência de referida regra foi consagrado pelo Tribunal Superior do Trabalho no inciso I da mencionada Súmula 369.

O segundo dos pressupostos a ser observado é o da limitação ao número de dirigentes sindicais que seriam beneficiados pela estabilidade prevista no ordenamento jurídico. Com o advento da Constituição de 1988, muito se discutiu sobre a recepção do artigo 522 da Consolidação das Leis do Trabalho por seu artigo 8º, inciso I¹⁴.

O preceito da legislação ordinária fixava número máximo de membros da diretoria do sindicato que estariam abrangidos pela estabilidade no emprego. Foi confrontado com a Constituição de 1988 por alguns intérpretes, que sustentavam a tese da revogação, por entenderem que a regra legal em apreço tolhia o livre exercício da auto-organização sindical.

Apaziguando a polêmica, a mencionada Súmula 369 do Tribunal Superior do Trabalho, em especial, no inciso II, sacramentou o entendi-

¹² SBDI-1, E-RR número 350963/1997, DJU 01.09.00, pág. 367, Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula.

¹³ Artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho: 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 de suas atribuições sindicais. § 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.

¹⁴ Artigo 8º da Constituição de 1988: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

Artigo 522 da Consolidação das Leis do Trabalho: A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros e de um Conselho Geral composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral.

mento de que o artigo 522 da Consolidação das Leis do Trabalho foi recepcionado pela Constituição de 1988.

Deste modo, o número máximo de dirigentes que poderão se beneficiar da proteção legal continua sendo de sete, conforme regra do artigo 522 da Consolidação das Leis do Trabalho. O entendimento foi adotado segundo o critério da razoabilidade porque (a se entender de modo contrário) poderia haver abusos na criação de cargos de dirigente sindical pelas respectivas entidades com vistas a estender ao maior número possível de seus integrantes a proteção constitucional. A limitação prevista no artigo 522 da Consolidação das Leis do Trabalho não impede que o estatuto do sindicato preveja a existência de número maior de dirigentes em sua diretoria. Faz parte do princípio da autonomia sindical a prerrogativa da constituição da diretoria da entidade. No entanto, a proteção ao emprego ficará restrita ao número máximo previsto na legislação ordinária por questão de razoabilidade.

6. EXCLUDENTES DO DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Há situações em que não se sustenta o direito de permanência no emprego pelo dirigente sindical, relacionadas à desnecessidade do exercício de seu mandato para a categoria de empregados na empresa em que trabalha ou à delimitação expressa do prazo de contratação. É o que acontece com a extinção do estabelecimento em que o dirigente sindical está empregado. Perde, com tal ocorrência, o significado da manutenção do mandato de direção sindical, pois não há mais empregados a serem representados naquela unidade.

A Súmula 369 do Tribunal Superior do Trabalho dispõe sobre a matéria em apreço no inciso IV. Ocorrendo a extinção do estabelecimento empresarial na base territorial representada pelo sindicato profissional, não subsiste a estabilidade provisória no emprego, restando legítima a dispensa. Em tal hipótese, não há que se cogitar da conversão da reintegração em indenização, pois é o próprio direito material ao emprego que fica atingido pela extinção do estabelecimento da empresa. Não prevalecendo a obrigação de fazer, que consistiria na reintegração do dirigente sindical ao emprego, não há como se determinar o pagamento de indenização substitutiva, pois seu antecedente necessário não subsiste.

Outra hipótese de exclusão do direito à permanência no emprego pelo dirigente sindical, também tratada pela Súmula 369 do Tribunal Superior do Trabalho, especialmente no inciso III, é o fato de ter sido eleito para a representação de categoria diferenciada. É importante verificar a natureza da ativi-

dade desenvolvida pelo dirigente sindical para seu empregador a fim de se entender pela aplicação de tal excludente. Faz-se necessário que o empregado não exerça junto à empresa a atividade relacionada com a categoria diferenciada de cujo sindicato foi eleito diretor para perder o direito à estabilidade.

A terceira situação na qual não pode ser invocada a proteção legal ao emprego pelo dirigente sindical é a da contratação a prazo certo. O contrato a prazo determinado tem o termo final previamente definido pelas partes contratantes quando de sua celebração. Desta forma, as causas que dariam ensejo à estabilidade no emprego nos contratos a prazo indeterminado não se sustentam na contratação a prazo certo. Não poderia ser diferente o caso do empregado eleito para o cargo de diretor do sindicato, que deverá deixar seu mister com o advento do termo final do contrato de trabalho.

É o entendimento que foi sedimentado pelo Tribunal Superior do Trabalho no inciso V da nova Súmula 369, que equipara a essa situação os casos de inscrição da candidatura no curso do aviso prévio. Uma vez comunicada a dispensa ao empregado, o contrato de trabalho celebrado inicialmente a prazo indeterminado passa a ter um fim previsto, assumindo, a partir de então, contornos de contratação a termo certo, motivo pelo qual a esta situação deverão ser aplicados entendimentos idênticos aos que subsistem para os contratos a prazo determinado.

Finalmente, há que se considerar as situações nas quais o próprio dirigente sindical prescinde, voluntariamente, do direito de permanência na unidade empresarial em que atua ou no próprio emprego, pedindo sua transferência ou a própria demissão. A primeira das situações é objeto do parágrafo primeiro do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe que haverá perda de mandato nos casos de pedido de transferência pelo próprio dirigente sindical ou de voluntária aceitação por ele de proposta feita pelo empregador¹⁵.

Especificamente quanto ao pedido de demissão, a validade do ato jurídico depende da homologação da rescisão contratual pela entidade sindical ou por órgão do Ministério do Trabalho, independentemente do tempo de duração do contato, nos termos do artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho, em redação dada pela Lei nº 5.584/70¹⁶.

¹⁵ Artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho: Parágrafo 1º – O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.

¹⁶ Artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho: O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato e, se não houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A eficácia do conjunto dos direitos dos trabalhadores passa, necessariamente, pela proteção ao emprego. Sem a tutela legal do próprio posto de trabalho, compromete-se o poder de reivindicação dos demais direitos assegurados pelo ordenamento jurídico, devido ao risco da dispensa imotivada.

A proteção ao emprego do dirigente sindical tem o escopo de resguardar os interesses da categoria profissional que representa. Visa evitar que sofra perseguições pelo empregador em decorrência do exercício de seu mandato sindical. A estabilidade provisória não se restringe ao período de duração do mandato, mas se inicia com a inscrição no pleito eleitoral e termina um ano após o fim da gestão.

De todas as figuras de estabilidade que são previstas em nosso ordenamento jurídico, a que assume maior relevância é a do dirigente sindical, diante do interesse coletivo que resguarda. A proteção legal ao dirigente sindical, no entanto, tem sua importância indiretamente minorada pela falta de uma regra geral de estabilidade no emprego. Quanto maior a rotatividade da mão-de-obra, menor será o poder de representação do dirigente sindical. A facilidade para a transferência de empresas para outras unidades da Federação, com baixos custos para a substituição de toda a mão-de-obra, prejudica a própria estabilidade do dirigente sindical, comprometendo a atuação dos grupos e a garantia dos demais direitos assegurados pelo ordenamento jurídico.

Faz-se necessária a urgente aprovação de lei complementar que resguarde o emprego contra a dispensa imotivada, proteção prevista constitucionalmente como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, mas ainda não regulamentada por falta de vontade política. Nesta seara, a nova ratificação da Convenção número 158 da Organização Internacional do Trabalho pelo Brasil contribuirá significativamente para o empenho do Poder Legislativo em adequar o ordenamento jurídico interno às suas diretrizes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALISEDA, J. G. **Estabilidade e Garantia de Emprego** – uma visão crítica. São Paulo, LTr, 2001.

BARROS, A. M. de. Estabilidade do Dirigente Sindical. **Revista LTr**. São Paulo, vol. 57, janeiro de 2003.

BELFORT, F. J. C.. Estabilidade sindical e falta grave. **Revista do TRT da 16ª Região**. São Luís, volume 03, julho de 1994.

BRASIL. **CLT, CPC, Legislação Previdenciária e Constituição Federal**. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. 4ª edição. São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E.. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

LARA, V. de R.. Estabilidade sindical e indispensabilidade da ação de inquérito para apuração de falta grave. **Revista do TRT da 15ª Região**. Campinas, número 02, janeiro a junho de 1992.

MAGANO, O. B.. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2ª edição. São Paulo: LTr, 1990.

_____. Estabilidade sindical. **Revista Gênesis**. Curitiba, número 106, outubro de 2001.

MARTINS, N. F. C.. **Estabilidade Provisória no Emprego**. São Paulo: LTr, 1995.

MARTINS, S. P.. **Direito do Trabalho**. 23ª edição. São Paulo: Atlas, 2007.

MOURA, J. F. E. de. Estabilidade e garantias no emprego – Cipeiro – Dirigente e Representante Sindical. **Revista do TRT da 4ª Região**. Porto Alegre, nº 24, 1991.

NASCIMENTO, A. M.. **Curso de Direito do Trabalho**. 24ª edição. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

NICOLA, D. R. M.. O sindicato e a ordem constitucional. Aspectos polêmicos acerca da estabilidade sindical. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília, número 15, março de 1998.

SAAD, E. G.. Estabilidade do Dirigente Sindical. **LTr - Suplemento Trabalhista**. São Paulo, ano 35, número 10.

_____. Estabilidade de diretor de entidade sindical ainda não registra-

da. **LTr - Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano 35, número 63.

SILVA, M. E. F. Da estabilidade provisória do dirigente sindical. **Revista LTr**. São Paulo, ano 68, fevereiro de 2004.

SOBRINHO, Z. P. **Estabilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

SÜSSEKIND, A.. MARANHÃO, D.; VIANNA, S. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 12ª edição, vols. 1 e 2, 1992.

VIANA, M. T.. Proteção ao emprego e estabilidade sindical: onde termina o discurso e começa a realidade. **Revista LTr**, São Paulo, ano 65, setembro de 2001.