

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

ANDRESSA BOHN ENDRES

A ESTABILIDADE DE EMPREGO DO CONSELHEIRO FISCAL DO SINDICATO E DO  
DELEGADO SINDICAL

Porto Alegre

2014

**ANDRESSA BOHN ENDRES**

**A ESTABILIDADE DE EMPREGO DO CONSELHEIRO FISCAL DO  
SINDICATO E DO DELEGADO SINDICAL**

Monografia apresentada ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito como pré-requisito para obtenção de grau de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2014

**ANDRESSA BOHN ENDRES**

**A ESTABILIDADE DE EMPREGO DO CONSELHEIRO FISCAL DO  
SINDICATO E DO DELEGADO SINDICAL**

Monografia apresentada ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito como pré-requisito para obtenção de grau de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovada em Porto Alegre, em 18 de dezembro de 2014.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Professor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

---

Professor Glênio José Wasserstein Hekman

---

Professor Alcídio Soares Júnior

*Aos meus pais,*  
porque deles são  
todas as minhas realizações.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles, pela orientação neste trabalho, pelo amparo e pela prontidão no importante auxílio que me concedeu.

Agradeço às minhas queridas amigas (mais que colegas) Andressa, Fernanda, Erika, Júlia, Morgana e Renata, pelas dicas e conselhos atinentes a este trabalho. Acima de tudo, pela relação de companheirismo e pelos laços de fiel amizade que criamos nesses cinco anos de faculdade, esperançosa de que sejam fortes o suficiente para que permaneçam daqui para a frente.

Agradeço à minha irmã, Viviane, amiga, parceira de vida e, futuramente, de profissão, pelos inúmeros conselhos e pelo amor incondicional.

Agradeço ao Felipe pelo apoio, incentivo e carinho, estando longe ou perto.

Por fim, reservo a meus pais, Eli e Noêmia, a principal e mais completa gratidão: eu agradeço por *tudo*.

## RESUMO

O presente trabalho parte do estudo da liberdade sindical, princípio considerado como aquele que ampara o direito coletivo do trabalho, através da discriminação detalhada de suas subdivisões: individual positiva e negativa; coletiva endógena e exógena. A seguir, analisa o instituto da estabilidade sindical, garantia concedida aos representantes dos trabalhadores para que estejam protegidos de atos considerados antissindicais eventualmente praticados por seus empregadores. O trabalho é pautado pela legislação atinente ao assunto, sobretudo a nossa CF, CLT e Convenções da OIT, bem como pela revisão bibliográfica dos principais pensadores brasileiros que abordam os temas. Ainda, o estudo proposto baseia-se nas posições jurisprudenciais adotadas pelo TST e expostas em suas Orientações Jurisprudenciais. Com base na análise conjunta de doutrina, legislação e jurisprudência, pretende utilizar os ensinamentos adquiridos até então para examinar a atual posição do tribunal superior no que concerne à extensão da estabilidade ao conselheiro fiscal e ao delegado sindical – para demonstrar o equívoco no raciocínio do tribunal e defender que tais sujeitos necessitam estar protegidos pela referida garantia constitucional.

Palavras-chave: liberdade sindical; estabilidade; sindicato; conselho fiscal; delegado sindical.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
<b>2 O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL .....</b>	<b>10</b>
2.1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS .....	10
2.2 PRINCIPAIS NORMAS QUE CONSAGRAM A LIBERDADE SINDICAL .....	15
2.3 LIBERDADE SINDICAL INDIVIDUAL POSITIVA E NEGATIVA .....	17
2.4 LIBERDADE SINDICAL COLETIVA .....	21
<b>2.4.1 Liberdade sindical coletiva endógena .....</b>	<b>21</b>
<b>2.4.2 Liberdade sindical coletiva exógena.....</b>	<b>26</b>
<b>3 A ESTABILIDADE SINDICAL.....</b>	<b>30</b>
3.1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS .....	30
3.2 CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO.....	31
3.3 QUESTÕES RELEVANTES .....	35
<b>3.3.1 Associação profissional .....</b>	<b>36</b>
<b>3.3.2 Entidade de fiscalização de profissionais liberais .....</b>	<b>37</b>
<b>3.3.3 Registro da candidatura e comunicação ao empregador .....</b>	<b>37</b>
<b>3.3.4 Candidatura registrada durante o prazo do aviso prévio .....</b>	<b>39</b>
<b>3.3.5 Quantidade de dirigentes do sindicato abrangidos pela estabilidade .....</b>	<b>41</b>
<b>3.3.6 A estabilidade estendida ou não à categoria diferenciada .....</b>	<b>42</b>
<b>3.3.7 Estabilidade do dirigente de sindicato sem registro .....</b>	<b>44</b>
<b>3.3.8 Estabilidade em contrato de trabalho com prazo determinado .....</b>	<b>45</b>
<b>3.3.9 Estabilidade diante da extinção da empresa ou do estabelecimento .....</b>	<b>46</b>
<b>3.3.10 Renúncia à estabilidade e pedido de demissão .....</b>	<b>47</b>
<b>3.3.11 Necessidade de inquérito judicial para apuração da falta grave.....</b>	<b>49</b>
<b>3.3.12 Reintegração do empregado.....</b>	<b>50</b>
<b>4 A ESTABILIDADE DO CONSELHEIRO FISCAL DO SINDICATO E DO DELE-</b>	
<b>GADO SINDICAL .....</b>	<b>52</b>
4.1 ESTRUTURA E ADMINISTRAÇÃO DO SINDICATO.....	52

4.2 A JURISPRUDÊNCIA DO TST E A ESTABILIDADE DO CONSELHEIRO FISCAL DO SINDICATO E DO DELEGADO SINDICAL.....	58
4.3 A POSIÇÃO DO TST CONTESTADA POR PENSADORES E APLICADORES DO DIREITO.....	63
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>70</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>73</b>



## 1 INTRODUÇÃO

O direito do trabalho coletivo é aquele que estuda e desenvolve temas concernentes aos entes coletivos que surgem da reunião de trabalhadores. Estes, quando associados, deixam de ser considerados vulneráveis, tornam-se fortes e capazes de manter uma relação mais equânime com os seus empregadores. O sindicato se mostra como a principal entidade coletiva de trabalhadores, embora possa haver outros tipos, tais como associações.

A reunião organizada dos trabalhadores, portanto, é muito relevante, tanto que é protegida pela Constituição Federal em seu art. 8º, caput, o qual consagra, no ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da liberdade sindical. Tal princípio consiste naquilo que baseia o direito coletivo e seus institutos. Basicamente sua ideia é que haja plena liberdade para que os trabalhadores se reúnam, reivindicuem e conquistem melhores condições de trabalho - propiciando, assim, a plena atuação do sindicato. Assim, determina que a legislação do país preveja meios de garantir essa liberdade e proteger o trabalhador que representa sua classe.

Dentre as garantias que este representante possui, a mais importante é a estabilidade de emprego, prevista no inciso VIII do art. 8º da CF e no § 3º do art. 543 da CLT. Este instituto pretende proteger o empregado, que se torna representante sindical, de eventual coação ou desvios intencionais do empregador, que possam prejudicar as ações do sindicato. Para que isso seja possível, determina a lei que o representante dos trabalhadores não pode ser dispensado de seu emprego a partir do registro de sua candidatura ao cargo até um ano após o final de seu mandato, caso eleito.

Como esta é uma garantia concedida ao trabalhador mediante a supressão de um direito do empregador (o de despedir), seus limites e regras são até hoje discutidos. Grande parte da doutrina atenta para questões atinentes à estabilidade, tais como os requisitos para sua concessão, a quantidade de representantes estáveis, o início e o fim da estabilidade, bem como o seu reconhecimento em casos específicos que envolvem, por exemplo, contratos com prazo determinado, prazo do aviso prévio e sindicatos sem registro.

Dentre tantas questões ainda em pauta sobre o tema, a extensão da estabilidade aos integrantes do conselho fiscal do sindicato e aos delegados sindicais se mostra um tema muito interessante. Há controvérsia na doutrina e na jurisprudência acerca da possibilidade e necessidade de tais sujeitos serem protegidos pela referida garantia. E o debate envolve mormente a análise acerca da função que exercem esses sujeitos (se de representação ou não) e também o modo através do qual assumem o cargo (por meio de eleição ou de designação). Assim, o ob-

jetivo geral deste trabalho é investigar, com base na legislação brasileira e no princípio constitucional da liberdade sindical, se o conselheiro fiscal e o delegado sindical fazem jus à estabilidade no emprego.

Os objetivos específicos são i) conceituar o princípio da liberdade sindical, bem como descobrir seus fundamentos, suas características, seus subprincípios, e o modo de sua aplicação concreta no ordenamento jurídico brasileiro; ii) conceituar e analisar o instituto da estabilidade de emprego do representante sindical, expondo suas principais regras e controvérsias debatidas pela doutrina; iii) explanar a atual posição do Tribunal Superior do Trabalho sobre o assunto, através da exposição de algumas decisões proferidas pelo TST; iv) resgatar as ideias constantes dos capítulos segundo e terceiro, bem como expor a opinião de alguns doutrinadores e julgadores sobre o tema, a fim de analisar a correção da posição adotada pelo TST.

O método de abordagem deste trabalho será o dedutivo, uma vez que, partindo dos conceitos do princípio da liberdade sindical, que embasa o direito coletivo do trabalho, e do instituto da estabilidade no emprego, chegar-se-á a conclusões que estabeleçam a necessidade e possibilidade de que o conselheiro fiscal e o delegado sindical possuam estabilidade no emprego, em virtude das atividades sindicais que exercem. O método procedimental será basicamente o exploratório, por meio de consulta a bibliografia e decisões judiciais existentes de modo a tornar mais compreensível uma ou outra posição adotada no debate.

Desse modo, este trabalho será estruturado em 3 principais capítulos, nos quais constarão o conteúdo a seguir referido. O primeiro capítulo irá se dedicar ao exame do princípio da liberdade sindical e suas divisões (liberdade individual positiva e negativa; liberdade coletiva endógena e exógena), bem como irá expor as principais normas nacionais e internacionais que o consagram. O segundo capítulo conceituará e descreverá a estabilidade no emprego, bem como irá expor as questões mais relevantes atinentes ao instituto (extensão à associação profissional e à entidades de fiscalização de profissionais liberais; registro da candidatura e comunicação ao empregador; candidatura durante o prazo do aviso prévio; quantidade de dirigentes protegidos pela estabilidade; estabilidade de profissional de categoria diferenciada; sindicato sem registro; contrato de trabalho com prazo determinado; extinção da empresa ou do estabelecimento; renúncia à estabilidade e pedido de demissão; inquérito judicial; reintegração do empregado). E o terceiro capítulo irá explanar a estrutura do sindicato e sua administração. Também será neste capítulo que a orientação defendida pelo TST sobre o assunto será exposta e, ao final, alguns argumentos contrários a essa posição serão trazidos e expostos através de doutrina e jurisprudência.

## 2 O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL

### 2.1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS

O direito do trabalho é, geralmente, esquematizado pela doutrina através da divisão entre direito do trabalho individual e direito do trabalho coletivo. “Enquanto o plano individual parte do pressuposto da plena vulnerabilidade do trabalhador, no plano coletivo, o pressuposto é outro: *do equilíbrio negocial entre os sujeitos*”<sup>1</sup>. Desse modo, o princípio da proteção, o princípio maior do direito do trabalho, atua de modos diferentes em cada um desses planos.

Na relação individual, a proteção age com o intuito de neutralizar a vulnerabilidade do trabalhador ante o poder do empregador<sup>2</sup>. Segundo Cíntia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles, “o trabalhador individualmente considerado é hipossuficiente, tem menor poder negocial e demanda uma proteção através da limitação da autonomia de vontades”<sup>3</sup> no plano negocial dos contratos individuais de trabalho. Proteção essa que se dá através de “métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego”<sup>4</sup>.

Já no plano coletivo, proteger significa garantir a constituição de sujeitos coletivos que, presumidamente, possuem condições de neutralizar a vulnerabilidade individual dos trabalhadores nas negociações coletivas<sup>5</sup>. Ou seja, a proteção ao trabalhador se configura quando é garantido pela legislação que exista uma relação entre seres que, teoricamente, são equivalentes: o empregador de um lado e, de outro, os empregados reunidos em organizações sindicais<sup>6</sup>. Corroborando a ideia, Oliveira e Dorneles afirmam que “no plano das relações coletivas, ‘proteger’ é, especialmente, garantir a constituição de legítimas organizações representativas,

---

<sup>1</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 31

<sup>2</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 31.

<sup>3</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral. **Revista Jurídica Empresarial**. Sapucaia do Sul, v. 2, n. 11. nov./dez. 2009. p. 55

<sup>4</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** – 12. Ed. – São Paulo. LTr, 2013. p. 1339

<sup>5</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 31

<sup>6</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** – 12. Ed. – São Paulo. LTr, 2013. p. 1339

através das quais aquele que é presumidamente hipossuficiente torna-se, também presumidamente, autossuficiente”<sup>7</sup>.

Sobre essa constituição dos entes coletivos e a força que os trabalhadores acabam adquirindo em razão da ação organizada, Amauri Mascaro Nascimento ensina que:

1º) A organização dos trabalhadores afeta o sistema de relações entre o trabalho e o capital, uma vez que transpõe, do plano individual para o coletivo, o diálogo trabalhista, em proveito do trabalhador; individualmente, o trabalhador tem pouca ou nenhuma chance de negociar com o patrão, como consequência da sua posição de subordinação jurídica e de dependência econômica.

2º) A organização dos trabalhadores abre caminho para a resistência contra o empregador, com os movimentos de paralisação dos serviços, forma de pressão econômica de efeitos prejudiciais aos interesses da produção, por isso mesmo arma poderosa que acompanha as reivindicações trabalhistas nos países democráticos.

3º) A organização dos trabalhadores reveste-se de diversas formas, dentre as quais o sindicato é a mais ampla, ao lado de outras; fica mesmo difícil a enumeração completa dessas formas, uma vez que há seções sindicais, delegados sindicais, comissões de fábrica, etc.<sup>8</sup>.

E o princípio da liberdade sindical, previsto no ordenamento jurídico brasileiro no art. 8º da CF<sup>9</sup>, pode ser compreendido como aquele que ampara e fomenta o surgimento dessas organizações coletivas, chamadas por Maurício Godinho Delgado de ‘ser coletivo obreiro’<sup>10</sup>, as quais, somente por serem formadas pela reunião de trabalhadores, são capazes de se colocar de maneira forte diante do empregador. Oliveira e Dorneles, propondo uma classificação diferente ao mesmo princípio, ao chamá-lo de *liberdade associativa profissional e econômica*, pois esta expressão, segundo os autores, mostra-se mais ampla do que a expressão liberdade sindical<sup>11</sup>, explicam que:

Por este princípio, o direito do trabalho busca preservar mecanismos garantidores da livre constituição de representações de classe, conforme seja mais adequado para a defesa das demandas dos grupos sociais que se organizam, na perspectiva de que, através da atuação coletiva, a vulnerabilidade característica das relações individuais seja atenuada ou mesmo eliminada<sup>12</sup>.

<sup>7</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral. **Revista Jurídica Empresarial**. Sapucaia do Sul, v. 2, n. 11.nov./dez. 2009. p. 56

<sup>8</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 37

<sup>9</sup> “É livre a associação profissional ou sindical, [...]”. BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Senado Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao compilado.htm)>. Acesso em: 09 set. 2014

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo. LTr, 2013. p. 1339

<sup>11</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 375

<sup>12</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. pp. 31-32.

Nascimento refere que “a liberdade sindical é um dos direitos básicos do trabalhador”<sup>13</sup>. “Trata-se de um princípio de extrema relevância ao direito das relações coletivas de trabalho, reconhecido universalmente, inclusive, perante a comunidade internacional”<sup>14</sup>. Mas, mais que isso, “tradicionalmente, as normas e a literatura especializada se referem à liberdade sindical como princípio maior regente do direito coletivo do trabalho”<sup>15</sup>. Vólia Bomfim Cassar, por exemplo, refere o princípio como a “espinha dorsal do direito coletivo”<sup>16</sup>, enquanto Mozart Victor Russomano afirma ser o princípio da liberdade sindical o “motor” da organização sindical<sup>17</sup>.

O princípio é assim reconhecido porque as diretrizes trazidas por ele são extremamente relevantes e guiam, como veremos ao longo deste estudo, todo o universo sindical, influenciando na criação das entidades sindicais, na filiação dos trabalhadores a elas, e em sua gestão e atuação. Devido a sua importância, o princípio costuma ser tratado minuciosamente pela doutrina por meio de fragmentações que viabilizam o seu melhor estudo e compreensão.

Os autores acabaram tomando rumos diferentes ao realizar a referida decomposição do princípio, apesar de explicarem-no da mesma maneira, pois sobre as suas características não existem grandes controvérsias. Alice Monteiro de Barros, por exemplo, sem referir qualquer esquematização como a apontada acima, indica simplesmente que a liberdade sindical pode ser focalizada sobre vários prismas<sup>18</sup>. Do mesmo modo, Nascimento, afirma apenas que “liberdade sindical é expressão que tem mais de uma acepção”<sup>19</sup>.

Por outro lado, Russomano<sup>20</sup> e Arnaldo Süssekind<sup>21</sup>, compõem o princípio a partir de uma visão tripartite dele. Segundo os autores, havendo apenas pequenas variações quanto à nomenclatura utilizada, ele é formado pelos seguintes aspectos: liberdade coletiva dos trabalhadores se associarem e constituírem o sindicato; liberdade individual de cada trabalhador

<sup>13</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 130

<sup>14</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral. **Revista Jurídica Empresarial**. Sapucaia do Sul, v. 2, n. 11. nov./dez. 2009.p. 57

<sup>15</sup> OLIVEIRA, Cínthia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 375

<sup>16</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1205

<sup>17</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito do trabalho e direito processual do trabalho**: novos rumos. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2003. p. 70

<sup>18</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 970

<sup>19</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1302

<sup>20</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 65

<sup>21</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 551

escolher filiar-se ou não ao sindicato; e liberdade de organização e de atuação do sindicato (a chamada “autonomia sindical”).

Também, há autores que repartem o princípio em seu aspecto individual e coletivo, sendo que a liberdade sindical individual pode ser positiva ou negativa, e a liberdade sindical coletiva, por sua vez, endógena ou exógena. Cassar<sup>22</sup>, Oliveira e Dorneles<sup>23</sup> e Luís Manuel Teles de Menezes Leitão<sup>24</sup> adotam esse método de exposição, o qual, escolhido para ser utilizado no presente trabalho, apresentaremos nos pontos 2.3 e 2.4.

Aqui, por fim, resta referir que, embora a maioria da doutrina considere que a liberdade sindical está presente no nosso ordenamento, muitos autores fazem uma ressalva no sentido de que ela ainda não é plena. É o caso, entre outros, de Gilberto Stürmer que explica que, ainda que tenha surgido alguma liberdade com a promulgação da CF de 1988 e seu artigo 8º<sup>25</sup>, “o sindicalismo ainda sofre com o intervencionismo e com a ausência de liberdade plena”. Para ele, são indícios relevantes disso a obrigatoriedade unicidade sindical, o enquadramento sindical por categoria, a contribuição sindical compulsória e a falta de efetivo exercício do direito de greve<sup>26</sup>.

No mesmo sentido, Sússekind refere que:

A Constituição de 1988, depois de enunciar, tal como as que lhe precederam em 1937 (art. 138), 1946 (art. 159) e 1967, revista em 1969 (art. 166), que: “É livre a associação profissional ou sindical” (Art. 8º, caput), acrescentou: “observado o seguinte”. E o que se segue, nos incisos II e IV, é uma afronta ao princípio universalizado de liberdade sindical, visto que impõe a unicidade sindical compulsória por categoria e autoriza contribuições obrigatórias em favor das associações que formam o sistema confederativo de representação sindical<sup>27</sup>.

E as palavras de Nascimento mostram-se igualmente relevantes e esclarecedoras sobre o ponto:

O Brasil, até o início do ano 2000, não ratificou a Convenção n. 87 da OIT. As suas leis com ela atiram. A Constituição de 1988 proíbe mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial. Com isso, impõe um Modelo sindical espontâneo. Nossa Constituição, seguindo tradição que vem desde o Estado Novo, autoriza

<sup>22</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1205

<sup>23</sup> OLIVEIRA, Cínthia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. pp. 377, 382-383

<sup>24</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2008. p. 523

<sup>25</sup> Sobre o histórico do sindicalismo no Brasil, a influência do corporativismo e o intervencionismo sofrido pelos sindicatos, leiam-se: STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. pp.67-102; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. pp. 99-116

<sup>26</sup> STÜRMER, Gilberto. **Relações coletivas de trabalho e liberdade sindical: uma efetivação dos direitos sociais. Direitos Fundamentais & Justiça**. Porto Alegre: HS Editora, 2007. pp. 178-179

<sup>27</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. pp. 550-551

a cobrança compulsória, pelos sindicatos, da contribuição sindical de todos os trabalhadores, sócios ou não do sindicato. A Convenção n. 87 assegura a liberdade individual de ingressar ou não num sindicato. Cobrar, compulsoriamente, uma contribuição de quem não é sócio não é compatível com essa garantia da Convenção n. 87.

No governo Eurico Gaspar Dutra, o Poder Executivo encaminhou ao Congresso Nacional projeto de ratificação da Convenção n. 87 da OIT. A Câmara dos Deputados o aprovou. O Senado Federal, não. Outras iniciativas no mesmo sentido foram dificultadas, inclusive por parcelas do próprio movimento sindical, contrárias à extinção da contribuição sindical e favoráveis à preservação do princípio do sindicato único; supõem que, sem essa garantia legal, haveria o fracionamento do movimento sindical brasileiro; não percebem, no entanto, que, apesar dessa proibição, o sistema sindical brasileiro está bastante dividido. Existem diversas centrais sindicais (em 2000, cinco) e milhares de sindicatos (no mesmo ano, cerca de 16.500). Logo, o sistema legal não evita a divisão do sindicalismo. Há mais unidade sindical em países de pluralidade sindical do que no Brasil, com o sistema de unicidade sindical. Nesses, os sindicatos se unem, livremente. Em nosso país, a mesma lei que os une os condena a viver separados<sup>28</sup>.

De acordo com esses autores, portanto, a liberdade sindical plena ainda não existe no Brasil. Para Stürmer, por exemplo, o reconhecimento da plena liberdade poderia vir a acontecer no país da seguinte maneira:

A emenda constitucional número 45, de 08 de dezembro de 2004, entre outras alterações, acrescentou o parágrafo terceiro ao artigo quinto, com a seguinte redação:

*Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.*

A Convenção 87 da OIT, que trata de liberdade sindical, se enquadra na nova regra, acima referida. A liberdade sindical, especialmente no seu viés coletivo, se enquadra no feixe dos direitos humanos.

A já referida Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de dezembro de 1948, é, neste prisma um documento internacional de direitos humanos. O artigo XXIII, no parágrafo 4, dispõe que “todo homem tem direito a organizar sindicatos e a eles ingressar para proteção de seus interesses”.

Nesse passo, a conclusão é de que não há necessidade de discutir, e muito menos de aprovar a Proposta de Emenda Constitucional número 369/2005, sobre a reforma sindical. Tratando a Convenção 87 da OIT de liberdade sindical, e por consequência, de direitos humanos, basta, seguindo a regra do § 3º do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, com redação dada pela Emenda Constitucional número 45, de 8 de dezembro de 2004, que o Congresso a aprove, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, na Câmara dos Deputados e no Senado, com o que a mesma ingressaria no ordenamento jurídico interno com status constitucional, trazendo efetiva liberdade sindical ao Brasil<sup>29</sup>.

<sup>28</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. pp. 134-135

<sup>29</sup> STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. pp.64-65. Sobre a referida Proposta de reforma sindical no Brasil, ver pp. 103-124.

## 2.2 PRINCIPAIS NORMAS QUE CONSAGRAM A LIBERDADE SINDICAL

Existem diversos documentos e dispositivos que reconhecem a liberdade sindical e pretendem conferir força a ela. No âmbito internacional, as fontes “se resumem aos tratados, em especial, às convenções da OIT ratificadas pelo país”<sup>30</sup>. “Tratados são documentos obrigacionais, normativos e programáticos firmados entre dois ou mais Estados ou entes internacionais”<sup>31</sup>. Já convenções são espécies daqueles e “constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros”<sup>32</sup>.

No âmbito do direito do trabalho, “destaque-se a atuação da Organização Internacional do Trabalho – OIT na defesa da liberdade sindical e na condenação à interferência dos Estados nos sindicatos”<sup>33</sup>. Nascimento refere que a OIT presta atenção diferenciada ao tema da liberdade sindical e centraliza seus maiores esforços em divulgar os princípios concernentes à matéria, objetivando desenvolver o sindicalismo democrático ao redor do mundo<sup>34</sup>. As principais convenções que versam sobre a liberdade sindical são as de n. 87, 98 e 135.

A Convenção n. 87<sup>35</sup> já foi ratificada por 153 países<sup>36</sup>. A principal finalidade do documento é moderar o Estado e os sindicatos em suas relações, de modo a garantir uma “perspectiva de liberdade de união dos trabalhadores para organizar a profissão ou classe, de autonomia interna dos sindicatos para sua gestão, e de respeito ao direito individual de filiação e desfiliação sindical”<sup>37</sup>. Ainda, para o autor, ela é “a mais importante para a afirmação do princípio da liberdade sindical e da autonomia do sindicato perante o Estado”<sup>38</sup>.

<sup>30</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 35

<sup>31</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** – 12. ed. – São Paulo. LTr, 2013.p. 148

<sup>32</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** – 12. ed. – São Paulo. LTr, 2013.pp. 148-149

<sup>33</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 132

<sup>34</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 132

<sup>35</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 87 relativa à liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização**. 9 jul 1948. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 18 out 2014.

<sup>36</sup> Informação retirada de <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312232:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232:NO)>. Acesso em: 18 out 2014

<sup>37</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 133

<sup>38</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 132



Já a Convenção n. 98<sup>39</sup> “tem por finalidade proteger os direitos sindicais dos trabalhadores perante os empregadores e suas organizações, garantir a independência das associações de trabalhadores em face das de empregadores, e vice-versa [...]”<sup>40</sup>. Ou seja, ela pretende “proteger o trabalhador contra todo ato de discriminação tendente a restringir a liberdade sindical em relação ao seu emprego”<sup>41</sup>.

A Convenção nº 135<sup>42</sup>, por sua vez, “trata da proteção e facilidades para os representantes dos trabalhadores nas empresas”<sup>43</sup>. As regras do instrumento definem que tanto representantes sindicais quanto aqueles eleitos pelos companheiros dentro da empresa “devem gozar de proteção eficaz contra todas as medidas que possam prejudicá-los, quando motivadas pelo exercício da representação, da filiação sindical ou da participação em atividades sindicais, desde que observadas as leis, as convenções coletivas e outras normas jurídicas”<sup>44</sup>.

Porém, em razão de o Brasil ser membro da OIT, signatário de sua Constituição e dos demais documentos fundamentais,

pode-se argumentar no sentido de que as recomendações internacionais do trabalho e mesmo as convenções não ratificadas, embora não tenham o caráter vinculativo formal de um tratado cujo país seja signatário, formam uma espécie de “Código Internacional de Direito do Trabalho”, exercendo influência no direito pátrio e, assim, revelando-se um interessante instrumental normativo para os operadores jurídicos, especialmente no que diz respeito à supressão de lacunas e à interpretação de dispositivos legais<sup>45</sup>.

Embora de caráter apenas programático e não imperativas, as recomendações servem como orientações aos governos para que as adotem através dos instrumentos jurídicos internos de cada país<sup>46</sup>. No mesmo sentido, Delgado refere que, embora não constituam fonte formal do Direito, as recomendações “certamente tem o caráter de fonte jurídica material, uma

<sup>39</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 98 relativa ao direito de sindicalização e de negociação coletiva**. 1 jul 1949. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 18 out. 2014.

<sup>40</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho** – 3 ed. – Rio de Janeiro: Renovar, 2010. pp. 542-543

<sup>41</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho** – 3 ed. – Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 543

<sup>42</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 135 relativa à proteção de representantes dos trabalhadores**. 2 jun. 1971. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/489>>. Acesso em: 18 out. 2014

<sup>43</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho** – 3ª ed. – Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 544

<sup>44</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho** – 3ª ed. – Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 544

<sup>45</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. pp. 35-36

<sup>46</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 132

vez que cumprem o relevante papel político e cultural de induzir os Estados a aperfeiçoar sua legislação interna na direção lançada por esses documentos programáticos internacionais”<sup>47</sup>.

No ordenamento brasileiro, o artigo 8º da CF consagra o princípio da liberdade sindical: “é livre a associação profissional ou sindical [...]”<sup>48</sup>. No entanto ele mesmo traz, em seus incisos, restrições e condições, tal como a unicidade sindical obrigatória (inciso II), que impedem que a liberdade vigore plenamente no país, conforme já referido ao final do ponto 2.1.

### 2.3 LIBERDADE SINDICAL INDIVIDUAL POSITIVA E NEGATIVA

Delgado, ao iniciar sua explanação sobre esse aspecto do princípio, refere-se primeiramente ao “princípio da liberdade de associação”, mais amplo, o qual é mencionado como um dos direitos fundamentais da nossa ordem jurídica, no art. 5º, XX, da CF<sup>49</sup>:

O princípio da liberdade de associação assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. Não se restringe, portanto, à área e temáticas econômico-profissionais (onde se situa a ideia de liberdade sindical).

A liberdade associativa tem uma dimensão positiva (prerrogativa de livre criação e/ou vinculação a uma entidade associativa) ao lado de uma dimensão negativa (prerrogativa de livre desfiliação da mesma entidade)<sup>50</sup>.

Nascimento defende o mesmo raciocínio, eis que afirma que liberdade sindical significa a aplicação da ideia do direito de associação ao âmbito trabalhista<sup>51</sup>. Delgado complementa referindo ainda que essa liberdade de associação ampla, quando direcionada ao universo do sindicalismo, especifica-se na diretriz da liberdade sindical. Assim, “tal princípio engloba as mesmas dimensões positivas e negativas já referidas, concentradas no universo da realidade do sindicalismo. Abrange, desse modo, [...] a prerrogativa de livre vinculação a um sindicato assim como a livre desfiliação de seus quadros”<sup>52</sup>. Tal prerrogativa se consubstancia no co-

<sup>47</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** – 12. ed. – São Paulo. LTr, 2013.p. 149

<sup>48</sup> BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Senado Federal**. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 18 out. 2014

<sup>49</sup> “ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”. BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Senado Federal**. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao compilado.htm)>. Acesso em: 29 set. 2014

<sup>50</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo. LTr, 2013. p. 1339

<sup>51</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 36

<sup>52</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo. LTr, 2013. p. 1344

mando do art. 8º, V, da CF<sup>53</sup>, o qual particulariza à esfera sindical a liberdade associativa já prescrita genericamente no art. 5º, XX, da lei maior brasileira.

Russomano, por sua vez, ao chamar a liberdade sindical individual de “sindicalização livre”, explica que:

Para o trabalhador, a liberdade individual não se reduz às garantias outorgadas, pela ordem jurídica, a todos os cidadãos e, particularmente, à liberdade de trabalho. Abrange, igualmente, o direito de se associar, no sindicato, aos seus companheiros de ofício ou profissão.

Os juristas acentuam que a sindicalização livre é direito individual do trabalhador. Essa afirmativa – com a ampliação a que aludimos – é correta e permite-nos sublinhar a circunstância de que o direito subjetivo envolve, sempre, a prerrogativa do seu titular de fazer ou não fazer uso da faculdade que lhe é concedida pela ordem jurídica, sem risco de sofrer sanções.

Essa área de deliberação soberana, reservada ao titular do direito subjetivo, constitui o espaço em branco que a lei oferece à autonomia da vontade. É aí que reside, juridicamente, a liberdade individual da pessoa<sup>54</sup>.

Nesse sentido, três são os aspectos que a liberdade sindical individual, como direito do indivíduo, oferece: “a) o trabalhador usa o direito de livre sindicalização em sentido *positivo*, quando ingressa no sindicato; b) usa-o em sentido *negativo*, quando se recusa a dele participar; c) resolve livremente, caso se tenha inscrito no sindicato, *permanecer* ou *retirar-se* da entidade de classe”. E complementa o autor afirmando que “o essencial é que o exercício – nesses três sentidos – da prerrogativa de sindicalização livre se processe sem que o trabalhador sofra ou possa sofrer *qualquer sanção*”<sup>55</sup>.

Nascimento, ao também referir que a liberdade sindical é um direito subjetivo individual que deve ser garantido pela ordem jurídica, expõe que liberdade sindical individual é aquela “conferida a cada pessoa de ingressar num sindicato ou dele sair, sem discriminações injustificáveis, expressando-se, portanto, como direito de sindicalização daqueles que preenchem determinados requisitos adequados”<sup>56</sup>. Em outra oportunidade, o autor afirma que “ninguém pode ser obrigado a ingressar ou a não ingressar num sindicato”, explanando de forma simples o que chamou de “princípio da liberdade de filiação sindical”<sup>57</sup>.

<sup>53</sup> “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”. BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Senado Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 29 set. 2014

<sup>54</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. pp. 66-67

<sup>55</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p.67

<sup>56</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1303

<sup>57</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 43

Nas palavras de Cassar, as quais corroboram o exposto acima, na dimensão positiva do princípio,

estão incluídos os seguintes direitos: a) o direito dos trabalhadores e dos empregadores de se reunirem a companheiros de profissão ou a empresas com atividades iguais ou conexas para fundar sindicatos ou outras organizações sindicais; b) o direito de cada trabalhador ou empregador de se filiar a essas organizações e nelas permanecer. Sob a ótica negativa, a liberdade sindical individual abrange: a) o direito de se retirar de qualquer organização sindical quando quiser; b) o direito de não filiar-se a sindicato ou outra organização sindical<sup>58</sup>.

Oliveira e Dorneles, ao chamarem o princípio de “liberdade individual de associação” afirmam que esta é a liberdade, “consagrando a autonomia do sujeito, conforme o seu interesse individual, para se filiar e participar (liberdade individual positiva), para não se filiar e não participar, ou ainda, para se desfiliar (liberdade individual negativa) das associações constituídas”<sup>59</sup>. Desse modo, práticas antissindicais como “a *closed shop* (obrigatoriedade na contratação de empregados sindicalizados), *union shop* (manutenção do vínculo, após determinado prazo, apenas de empregados sindicalizados), *preferencial shop* (preferência na contratação de empregados sindicalizados) revelam-se incompatíveis com a liberdade associativa”.

Russomano explica mais profundamente o tema e indica que a sindicalização obrigatória é prática que afronta o direito individual da livre associação. A sindicalização obrigatória não decorre apenas de atos diretos realizados pelo Estado, quando a participação coercitiva do trabalhador é prescrita em lei<sup>60</sup>. Segundo ele, pode também a

sindicalização ser imposta ao trabalhador, por via indireta, ou seja, por iniciativa da própria classe operária. Nem por isso, obviamente, tal ato deixará de ter o caráter de violência praticada contra a pessoa do trabalhador.

A sindicalização obrigatória indireta se faz, geralmente, através das cláusulas inseridas em convenções coletivas de trabalho, conhecidas pela denominação de “cláusulas de exclusão”.

A doutrina as classifica em dois grupos: a) cláusulas de exclusão de ingresso; b) cláusulas de exclusão por separação.

As primeiras impedem que o empresário contrate trabalhadores que não sejam sindicalizados (*closed shop*); as segundas obrigam o empregador a despedir os trabalhadores que se desliguem do sindicato (*union shop*).

O intuito de tais cláusulas, evidentemente, é fortalecer o sindicato, impedindo que os trabalhadores a ele não pertencentes possam merecer a preferência do empresário<sup>61</sup>.

<sup>58</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1205

<sup>59</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 377

<sup>60</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 67

<sup>61</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. pp. 67-68

Para o autor, portanto, é relevante a circunstância de que essas cláusulas de exclusão “realmente, constituem modos indiretos ou oblíquos de violação do direito à livre sindicalização”<sup>62</sup>. Além disso, “não importa saber se a violação do direito individual parte do Estado ou da própria classe operária: violada, direta ou indiretamente, a liberdade não é liberdade, no sentido cristalino e amplo desse vocábulo tão caro à vida democrática”<sup>63</sup>.

Russomano frisa ainda que essas medidas antissindicais significam notória violação da liberdade do trabalhador, e que são, hoje, práticas proibidas no Brasil pelo disposto no inciso V, do art. 8º, da CF<sup>64</sup>. Segundo o autor, mais que afrontar a liberdade de sindicalização, essas cláusulas se contrapõem à própria liberdade ampla de trabalhar, pois

elas colocam o trabalhador ante a encruzilhada amarga de optar entre inscrever-se no sindicato ou não obter emprego, ou perdê-lo. Como o trabalhador e seus dependentes sobrevivem à custa do trabalho, qualquer medida coercitiva que lhe negue acesso ao emprego constitui violação daquele direito constitucional<sup>65</sup>.

O português Luís Manuel Teles de Menezes Leitão sustenta que “da dimensão negativa da liberdade sindical resulta assim a proibição de *actos* e convenções antissindicais, ou seja, condutas do empregador, que podem ser ou não convencionadas com os trabalhadores, de onde resulte a redução da influência dos sindicatos ou o reforço dos sindicatos mais do agrado do empregador”<sup>66</sup>. É o que declara o art. 1º da Convenção n. 98 da OIT:

Art. 1 – 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2. 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 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<sup>67</sup>.

<sup>62</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 69

<sup>63</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 69

<sup>64</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 70

<sup>65</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 70

<sup>66</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2008. p. 526

<sup>67</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 98 relativa ao direito de sindicalização e de negociação coletiva**. 1 jul. 1949. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 29 set 2014. A Convenção n. 98 foi aprovada na 32ª sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (Genebra, 1949), promulgada no Brasil pelo Decreto n. 33.196 de 29.06.1953, vigente desde 18.11.1953.

## 2.4 LIBERDADE SINDICAL COLETIVA

Enquanto a liberdade sindical em seu âmbito individual diz respeito, como vimos, ao indivíduo e sua postura tomada diante da organização sindical (filiação, não filiação ou desfiliação), a liberdade sindical em seu âmbito coletivo concerne à “liberdade de o grupo constituir o sindicato de sua escolha, com a estrutura e funcionamento que desejar, com ampla autonomia”.<sup>68</sup> Por este viés do princípio, “estabelece-se que o conjunto dos trabalhadores é livre de constituir ou não um sindicato, regular o seu funcionamento da forma que entender adequada, eleger ou destituir os seus dirigentes, participar nas uniões e delimitar as formas e fins da *acção* coletiva”<sup>69</sup>.

### 2.4.1 Liberdade sindical coletiva endógena

A liberdade sindical coletiva endógena, também chamada de “liberdade organizacional” por Oliveira e Dorneles, diz respeito “à constituição e organização das representações de classe”. Complementam os autores, referindo que ela

pressupõe a autonomia para os trabalhadores se agruparem e constituírem associações para a defesa dos interesses de seus integrantes, em caráter efêmero ou permanente, conforme a necessidade e a demanda a ser defendida, destacando-se os sindicatos. Garante autonomia para constituir, conformar e estruturar as entidades representativas de classe<sup>70</sup>.

Nascimento relata que esse é “o direito de constituir, sem necessidade de prévia autorização do Estado, entidades sindicais julgadas convenientes pelos próprios interessados, trabalhadores ou empresários”<sup>71</sup>. Nas palavras de Delgado, o princípio “propugna pela franca prerrogativa de criação e desenvolvimento das entidades sindicais, para que se tornem efetivos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho”<sup>72</sup>.

É o que está disposto no artigo 2º da Convenção n. 87 da OIT:

Art. 2 - Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem

<sup>68</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1205

<sup>69</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2008. p. 523

<sup>70</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 377

<sup>71</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 447

<sup>72</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** – 12. ed. – São Paulo. LTr, 2013. p. 1346

como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas<sup>73</sup>.

Isso implica, para Delgado, que deve haver no ordenamento jurídico regras que assegurem a plena existência e potencialidade do sindicato - “a presente diretriz também determina ao ordenamento jurídico que confira consistência ao conteúdo e objetivo normativos que enuncia. Ou seja, que estipule garantias mínimas à estruturação e atuação dos sindicatos, sob pena de não poderem cumprir seu papel de real expressão da vontade coletiva dos respectivos trabalhadores”<sup>74</sup>.

Para Nascimento, portanto, é “o direito atribuído a essas associações de redigir os próprios estatutos e regulamentos administrativos, e de eleger os seus respectivos representantes”<sup>75</sup>. Ele ainda refere que a liberdade endógena “é a condição de legitimidade da vida do sindicato e princípio que deve inspirar a prática dos principais atos que envolverão a sua atividade interior”<sup>76</sup>. Assim, pressupõe a redação de seus estatutos, com a escolha do tipo de eleições que serão adotadas (diretas ou indiretas). E complementa, elencando elementos pressupostos da liberdade sindical endógena:

- 1) A escolha dos próprios dirigentes [...].
- 2) O controle e a fiscalização dos atos da diretoria do sindicato pelos órgãos do próprio sindicato – a assembleia e o conselho fiscal, ou outros previstos estatutariamente, como instâncias primeiras a serem consultadas.
- 3) A proibição de afastamento de diretores do sindicato sem que os próprios órgãos sindicais de controle sejam ouvidos.
- 4) A fixação das contribuições sindicais, quer quanto aos tipos, quer quanto ao valor, pelas assembleias sindicais.
- 5) A adoção de mecanismos que impeçam a interferência do empregador no sindicato de trabalhadores e, se for o caso, vice-versa.
- 6) A proscrição da perpetuação, no poder, de dirigentes sindicais que se acabam identificando com o Estado e terminam totalmente distanciados da realidade trabalhista de onde emergiram, para agirem como verdadeiros representantes do Estado no sindicato e não como representantes do sindicato perante o Estado<sup>77</sup>.

Russomano também indica as prerrogativas decorrentes da liberdade coletiva endógena:

- 1) Direito de criar entidades sindicais, respeitadas as exigências do direito positivo, variáveis no tempo e no espaço, em estrita decorrência da inviolabilidade da ordem

<sup>73</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 87 relativa à liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização**. 9 jul. 1948. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 30 set. 2014.

<sup>74</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** – 12.ed. – São Paulo. LTr, 2013. pp. 1346-1347

<sup>75</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 447

<sup>76</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 39

<sup>77</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 40

pública, cujo conceito, algumas vezes, se torna perigosamente vago, para justificar intervenções governamentais na vida dos sindicatos.

2) Direito de livre organização interna, a partir da votação do estatuto sindical<sup>78</sup>.

Oliveira e Dorneles referem que “a liberdade organizacional igualmente consagra a autonomia para os sindicatos desdobrarem-se em federações, confederações e entidades representativas afins”<sup>79</sup>. Nascimento corrobora e complementa a ideia ao indicar que também faz parte dessa parcela do princípio “a faculdade de filiação a organizações internacionais de trabalhadores empregadores”<sup>80</sup>.

Existe uma discussão relativa à liberdade sindical coletiva endógena, segundo Oliveira e Dorneles, que “diz respeito aos modelos de organização baseados no pluralismo (pluralidade sindical) ou no monopólio (unicidade sindical) de representação, este último modelo historicamente consagrado no Brasil”<sup>81</sup>, conforme já referido anteriormente no ponto 2.1. Segundo os autores, “pelo sistema pluralista, defendido nos principais documentos internacionais e em especial na Convenção n. 87 da OIT, uma mesma categoria poderia ser representada por mais de uma entidade sindical, sem restrições impostas pelo Estado”<sup>82</sup>. E indicam que, através do estudo dos principais documentos internacionais sobre o assunto, é possível concluir que existem algumas prerrogativas consagradas pelo sistema pluralista em sua concepção ideal: a) coexistência múltipla de organizações sindicais representativas; b) diversidade representativa; c) cindibilidade dos interesses representados; e d) unidade fundamental dos interesses representados.

*A coexistência múltipla de organizações sindicais representativas* implica na “inexistência de monopólios sindicais fictícios, impostos pela legislação ou pelo poder público (unicidade representativa)”<sup>83</sup>. Isso significa que seria possível mais de uma organização sindical representativa do mesmo grupo de trabalhadores coexistirem simultaneamente na mesma base territorial. Mas, defendem os autores, o ideal de unidade do movimento sindical acabaria por acontecer naturalmente:

<sup>78</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito do trabalho e direito processual do trabalho**: novos rumos. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2003. p. 72

<sup>79</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 377

<sup>80</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 448

<sup>81</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 377

<sup>82</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 377

<sup>83</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 378



a partir da atuação das inúmeras entidades sindicais existentes, aquelas que se revelassem, através de sua atuação, mais aptas na defesa dos interesses de classe acabariam por absorver as demais existentes, em um processo de aglomeração espontânea, livremente desencadeada pelos próprios trabalhadores, e não através da imposição externa<sup>84</sup>.

Os autores indicam ainda que esse ideal está representado na Convenção n. 87, em seu artigo 2º que refere que os trabalhadores “sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha [...]”<sup>85</sup>. Além disso, a ideia aparece em Ementas do Comitê de Liberdade Sindical da OIT:

Segundo a Ementa 313 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT (CLS/OIT), “A existência de uma organização sindical em um setor determinado não deveria constituir um obstáculo para a constituição de outra organização se os trabalhadores assim o desejam”. Da mesma forma, a Ementa 314: “As disposições de uma constituição nacional relativas à proibição de criar mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica, qualquer que seja o grau de organização, sobre uma base territorial dada que não poderá ser inferior à área de um município, não estão em conformidade com os princípios da liberdade sindical”. As Ementas 315 e 316, inclusive, facultam a possibilidade de criação de mais de um sindicato por empresa, se assim for o desejo da base representada<sup>86</sup>.

*A diversidade representativa* “consagra a ideia de inexistência de formas preestabelecidas para a representação dos trabalhadores”<sup>87</sup>. Ela “visa afastar o monopólio de um modelo representativo único: os interesses dos trabalhadores devem poder se fazer representados por sindicatos, associações, coalizões efêmeras e quaisquer outras representações não sindicais estrategicamente eleitas a partir dos próprios trabalhadores”<sup>88</sup>.

A Convenção 135 da OIT, por exemplo, é um dos documentos que baseiam a argumentação em favor dessa prerrogativa<sup>89</sup>, ao dizer que seus efeitos se estendem aos representantes laborais que exerçam funções não exclusivas dos sindicatos<sup>90</sup>. Já a Convenção 144 da

<sup>84</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 378

<sup>85</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 87 relativa à liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização**. 9 jul. 1948. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em: 18 out. 2014.

<sup>86</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 379

<sup>87</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 379

<sup>88</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 379

<sup>89</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 379

<sup>90</sup> Art. 3º — “Para os fins da presente Convenção, os termos ‘representantes dos trabalhadores’ designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam: [...] b) ou representantes eleitos, a saber, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos

mesma organização “estabelece disposições de fomento a instâncias ou conselhos tripartites (capital/trabalho/governo) em matérias afeitas ao mundo do trabalho”<sup>91</sup>. Além dessas, a Convenção 154 sobre a negociação coletiva (1981)<sup>92</sup>, por sua vez, contempla a possibilidade de representantes não sindicais de trabalhadores participarem de negociações coletivas<sup>93</sup>.

*A cindibilidade dos interesses representados* significa a “possibilidade de que um grupo de trabalhadores representados por um determinado sindicato se divida (cisão), conforme seus interesses mais específicos venham à tona e não se revelem adequadamente voltada a interesses mais genéricos ou majoritários”<sup>94</sup>. Em outras palavras, o que se almeja é que os grupos minoritários, quando e se entenderem necessário, tenham liberdade de se dividir. Mas a possibilidade de divisão do sindicato não basta, segundo o ideal da OIT, as duas espécies de representação, geral e específica, deveriam se complementar em suas atuações<sup>95</sup>.

“A cindibilidade igualmente consagra a ideia de que, em termos de organização laboral e de representação sindical, não deve haver base material ou territorial mínima (ou elementar) a ser obrigatoriamente observada”<sup>96</sup>. Isso significa que os critérios que delimitam a base material de representação (as noções de empresa, de profissão - ou ofício - e de categoria), historicamente consagrados pelo direito das relações coletivas de trabalho, não deveriam ser delimitados e obrigatórios, porque dentro destas bases mínimas “podem existir grupos e interesses mais específicos (ou minoritários) que igualmente devem ter assegurado o direito de associa-

---

países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 135 relativa à proteção de representantes de trabalhadores**. 2 jun. 1971. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/489>>. Acesso em: 18 out. 2014.

<sup>91</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 379

<sup>92</sup> “Art. 3 - 1. Quando a lei ou a prática nacionais reconhecerem a existência de representantes de trabalhadores que correspondam à definição do anexo b do artigo 3 da Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, de 1971, a lei ou a prática nacionais poderá determinar até que ponto a expressão ‘negociação coletiva’ pode igualmente se estender, no interesse da presente Convenção. Às negociações com tais representantes. 2. Quando, em virtude do que dispõe o parágrafo 1 deste artigo, a expressão ‘negociação coletiva’ incluir também as negociações com os representantes dos trabalhadores a que se refere o parágrafo mencionado, deverão ser adotadas, se necessário, medidas apropriadas para garantir que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 154 relativa ao fomento à negociação coletiva**. 3 jun. 1981. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em: 18 out. 2014.

<sup>93</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 379

<sup>94</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 380

<sup>95</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 380

<sup>96</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 380

ção”<sup>97</sup>. Um exemplo disso seria “a constituição de organizações para a defesa dos interesses específicos das mulheres dentro da profissão ou categoria dos bancários”<sup>98</sup>.

Mas a existência destas organizações específicas não deve excluir a das organizações mais abrangentes. Isso porque além de seus interesses específicos, o trabalhador também possui interesses que são comuns à empresa, profissão ou categoria. Como esses interesses não são necessariamente excludentes, a ideia é de coordenação: “organizações de representação material mais geral agindo de forma harmônica e coordenada com as organizações de representação mais específica”<sup>99</sup>.

Por fim, a ideia de *unidade fundamental dos interesses representados* faz um contraponto à ideia de cindibilidade dos interesses representados ao ressaltar que mesmo dentro da diversidade existe a unidade:

Por mais que atualmente se identifique um processo de particularização de condições e demandas, os trabalhadores ainda são uma classe social definida a partir do papel que desempenham no espaço produtivo capitalista: fornecedores, nos termos e limites de um contrato pré-estabelecido, de sua força de trabalho. Isso lhes dá um contorno básico, lhes permite a identificação de interesses básicos em comum, que não podem ser negligenciados no âmbito da liberdade associativa<sup>100</sup>.

#### 2.4.2 Liberdade sindical coletiva exógena

Essa fatia do princípio da liberdade sindical é chamada por Oliveira e Dorneles de “princípio da autodeterminação das vontades coletivas”. Segundo os autores, ela diz respeito à “gestão e atuação das organizações livremente estabelecidas”<sup>101</sup> e desdobra-se em:

a) **Autonomia administrativa** das organizações para estabelecer seus estatutos e regras de funcionamento, vedando-se intervenções externas na atuação administrativa das entidades sindicais, sejam provenientes do poder público, sejam provenientes de outras entidades coletivas. Registre-se, pela extrema relevância, que uma vez sendo o princípio em análise calcado na noção de “vontade coletiva”, implícita está a ideia de que a autonomia estatutária e administrativa se subordina aos preceitos ideais exigíveis de um modelo democrático, representativo e participativo de gestão e or-

<sup>97</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. pp. 380-381

<sup>98</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 381

<sup>99</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 381

<sup>100</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 382

<sup>101</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 383

ganização da associação. Desta forma, modelos estatutários discriminatórios ou restritivos são passíveis de questionamento.

b) **Autonomia para decidir e praticar as estratégias de atuação, desde que pacíficas, mais adequadas para a tutela dos interesses representados**, que se desdobra na liberdade da entidade para estabelecer suas decisões, eleger os interesses a serem defendidos e a sua linha de atuação, respeitados os limites genéricos próprios do interesse público, da própria autodeterminação coletiva (as linhas de atuação devem ser democraticamente estabelecidas) e da própria legalidade. Aqui se destacam a negociação coletiva e a greve como algumas das mais relevantes prerrogativas da atuação coletiva, sem prejuízo do acesso a outros instrumentos legítimos de composição de conflitos, como a conciliação, a mediação e a própria arbitragem. Inerente ao princípio da autodeterminação está a autonomia de atuação por intermédio de seus legítimos representantes, o que se reflete em um necessário instrumental jurídico de combate às práticas antissindicais.

c) **Estímulo à negociação coletiva**, ou seja, o direito coletivo do trabalho privilegia a negociação coletiva como principal mecanismo de composição de conflitos e de autotutela dos interesses. Este estímulo se revela (c.1) na predeterminação da vigência dos instrumentos normativos coletivos (art. 614, § 3º, CLT); (c.2) na previsão de que determinadas matérias sejam regulamentadas por negociação coletiva, de forma exclusiva ou preferencial; (c.3) na manifesta tendência atual de ampliação do espaço negocial coletivo mediante indisponibilidade relativa dos direitos; (c.4) na preferência das normas coletivas sobre as normas individuais (art. 619, CLT) e (c.5) na estipulação da tentativa negocial como pré-requisito para a adoção de outros mecanismos de composição dos conflitos coletivos (art. 616, § 4º, CLT) <sup>102</sup>.

Alice de Barros refere que esse viés do princípio, o qual ela denomina “autonomia sindical”, está também consagrado na Convenção n. 87 da OIT e sinaliza que o documento “a conceitua como o direito de organizar sua gestão e sua atividade e de formular seu programa de ação”<sup>103</sup>. É o que determina a segunda parte do artigo 3º do referido instrumento:

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<sup>104</sup>.

Segundo ela, esse é o direito que têm os sindicatos de autodeterminação, de governar-se. Ainda, “a autonomia do sindicato permite-lhe traçar programa de ação, o qual lhe confere a prerrogativa de representar os interesses dos associados e membros da categoria, de celebrar convenções coletivas, manter serviços sociais e impor contribuições sindicais”<sup>105</sup>.

<sup>102</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. pp. 382-383

<sup>103</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 977

<sup>104</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 87 relativa à liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização**. 9 jul. 1948. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 30 set 2014.

<sup>105</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 978

Para Nascimento, a liberdade sindical coletiva exógena é

a faculdade de definir o programa de ação e as funções que serão cumpridas, tudo de acordo com a vontade manifestada pelos próprios interlocutores sociais, o que mostra que as atividades desenvolvidas pelos sindicatos devem ser afastadas de qualquer intervenção do Estado, para que possam expressar, de modo democrático, os objetivos que os interessados pretendam alcançar<sup>106</sup>.

Russomano ensina que, de acordo com essa ideia de autonomia, o sindicato “é o senhor de suas deliberações, não podendo ficar submetido ao *dirigismo* exercido por forças ou poderes estranhos à sua organização interna”. E explica que o dirigismo a que se refere não é apenas o que possa ser exercido pelo Estado, embora admita que, na prática, é a forma mais comum de intervenção no sindicato. Há também, segundo o autor, o dirigismo exercido por órgãos sindicais superiores contra os inferiores (“pressão sobre as bases sindicais exercida, despoticamente, pelas entidades de cúpula”) e o dirigismo exercido pelo poder econômico do empresariado (“sindicatos criados artificialmente, por estímulo ou atos patronais, ou ainda submissão de suas lideranças à persuasão e à compreensão exercida pelo empresariado”), modalidades de interferência contra as quais o sindicato também precisa ser protegido<sup>107</sup>.

Para o autor, ainda, essa é a liberdade que confere o direito ao sindicato “de funcionar livremente, dentro da lei em vigor, mas sem que essa lei comprima o exercício da representação, pelo sindicato, dos interesses de seus associados, da categoria em geral e da própria entidade”. Na mesma linha, Delgado refere que esse princípio “cumprir o papel de assegurar condições à própria existência do ser coletivo obreiro”. Segundo ele, “tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado”<sup>108</sup>.

Nascimento refere que “seria incompleta a liberdade sindical se não abrangesse a garantia do exercício das funções do sindicato, meio pelo qual o sindicato desenvolve a sua ação destinada a atingir os fins para os quais foi constituído”. Para ele não há dúvidas de que as funções que o sindicato cumpre se desdobram no plano coletivo e no plano individual:

No plano coletivo, o sindicato representa os grupos nas suas relações com outros órgãos, sendo essa a sua natural atribuição. Assim, quer perante o Estado, quer perante os empregadores ou outros órgãos, cabe ao sindicato ser o intérprete do pensamento

<sup>106</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 447

<sup>107</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. pp. 70-71 e RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito do trabalho e direito processual do trabalho: novos rumos**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2003. p. 71

<sup>108</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** – 12. ed. – São Paulo. LTr, 2013. pp. 1347-1348

do grupo à frente do qual se põe, e cujas reivindicações e posições interpretará. Não só no nível coletivo, mas, também, no individual, o sindicato cumpre funções representativas, com maiores ou menores limitações em cada sistema jurídico, participando de processos judiciais, praticando atos homologatórios de rescisões contratuais, etc.<sup>109</sup>.

---

<sup>109</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. pp. 40-41

### 3 A ESTABILIDADE SINDICAL

#### 3.1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS

Os princípios “são comandos jurídicos instigadores e não meros receituários idealísticos e programáticos”<sup>1</sup>. Um princípio constitui “mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmonioso”<sup>2</sup>.

O princípio da liberdade sindical e os ideais decorrentes dele, estudados no capítulo anterior, determinam “que a ordem jurídica estipule garantias mínimas à estruturação, desenvolvimento e atuação dos sindicatos, sob pena de estes não poderem cumprir seu papel de real expressão da vontade coletiva dos respectivos trabalhadores”<sup>3</sup>. E uma dessas garantias que visa permitir o pleno desempenho da atividade sindical está cristalizada no direito à estabilidade concedido ao dirigente sindical brasileiro.

Essa garantia já estava prevista na CLT, no § 3º do art. 543, posteriormente em 1988, recebeu o respaldo da Constituição Federal (art. 8º, VIII), e conta com as seguintes redações:

CLT: 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<sup>4</sup>.

Constituição Federal: 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<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 93

<sup>2</sup> BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. **Curso de direito administrativo**. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2012. p. 54

<sup>3</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 93

<sup>4</sup> BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, de 01 de maio de 1943. **Senado Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 28 out. 2014.

<sup>5</sup> BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Senado Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 28 out. 2014

Como vemos, a Constituição Federal trouxe uma previsão mais sucinta, sem referir-se expressamente à associação profissional e ao método de apuração da falta grave autorizadora da despedida – pontos que serão abordados em seguida. Além disso, a existência desta garantia está em consonância com as Convenções ns. 98 e 135 da OIT, que “condenam atos que possam prejudicar o trabalhador, por qualquer forma, tendo em vista a sua participação em atividades sindicais”<sup>6</sup>.

### 3.2 CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO

A estabilidade de que se trata no presente estudo é concedida àquele que é eleito como representante sindical. “Para compreender a representatividade sindical, devemos tomar a palavra *representar* no sentido literal de pôr-se à frente de alguém, daí por que representante é aquele que atua em nome de outrem, para quem age, defendendo os seus interesses”<sup>7</sup>. Esse representante, quando exercendo suas funções, geralmente é levado a agir energicamente em relação ao seu empregador<sup>8</sup>. Ele formula pleitos de natureza individual ou coletiva em prol da categoria que representa, luta por direitos e melhorias sociais dos seus colegas empregados, o que pode, conforme cada caso, acarretar o surgimento de conflitos diretos com seu empregador<sup>9</sup>.

Em razão do exercício dessa função, o representante sindical se expõe a retaliações que podem afetá-lo e também a própria representação exercida<sup>10</sup>. Tais retaliações não são consideradas apenas atos pessoais do empregador contra o empregado representante. Mais do que isso, consistem em verdadeiros atos antissindicais, que atingem toda a coletividade dos integrantes da categoria<sup>11</sup>, os quais, como vimos anteriormente, devem ser impedidos pelo ordenamento jurídico. Como refere Stürmer, “o dirigente sindical é o próprio sindicato. O sindicato-

---

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012.p. 278

<sup>7</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1305

<sup>8</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002. p. 244

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012.pp. 276

<sup>10</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012.p. 276-277

<sup>11</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012.p. 277



to não é uma entidade abstrata, mas sim, uma entidade dinâmica que, ao representar interesses da categoria, faz com que os então dirigentes possam contrariar interesses do empregador”<sup>12</sup>.

E a estabilidade surge, então, como um dos principais meios de proteger esse trabalhador dos “desvios intencionais no poder diretivo, capazes de comprometer as funções sindicais”<sup>13</sup>. Além de conceder ao representante ampla liberdade de exercício do seu mandato de dirigente sindical, a estabilidade, em última análise significa uma defesa à autonomia do próprio sindicato e uma proteção à categoria representada, que pode, assim, ter seus interesses mais fortemente defendidos<sup>14</sup>. Nas palavras de Marco Aurélio Mendes de Farias Mello,

a razão de ser da garantia de emprego está, justamente, na necessidade de viabilizar-se a atuação do dirigente da associação ou do sindicato, afastando, portanto, o risco de o empregado sofrer prejuízos, considerada a relação jurídica que o aproxima do tomador de serviços. Tem por escopo, portanto, evitar que este último, contrariado em interesses isolados e momentâneos, acabe por intimidar o empregado, impedindo-o, assim, de atuar com desenvoltura no campo das reivindicações. Na verdade, em prol de um bem maior – o da coletividade de trabalhadores – acabou-se por retirar do patrimônio do empregador o direito potestativo de despedir. [...] <sup>15</sup>.

“Estabilidade vem do latim *stabilitas, tatis, destabilire* (fazer firme). Num sentido genérico tem significado de solidez, firmeza, segurança”<sup>16</sup>. “É um instituto jurídico de proteção ao trabalhador, inserido nas técnicas de conservação do contrato de trabalho, que se consubstancia em restrições ao direito potestativo patronal de despedir”<sup>17</sup>. Caracteriza-se, “pela vedação à rescisão contratual por iniciativa patronal”<sup>18</sup> – o contrato de trabalho daquele empregado se torna forte e seguro contra o desligamento imotivado do empregado intentado pelo empregador. Como narra Delgado, a estabilidade volta-se, “contrariamente ao exercício unilateral do poder empregatício pelo empregador, inviabilizando a ruptura contratual por sua vontade meramente arbitrária, isto é, a dissolução do contrato sem motivo considerado relevante pelo Direito”<sup>19</sup>.

<sup>12</sup> STÜRMER, Gilberto. A estabilidade e as garantias no emprego. **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, ano XXVII, n. 324, dez/2010. p. 9.

<sup>13</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.p. 775

<sup>14</sup> Nesse sentido: MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.p. 433; RUS-SOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002. p. 244; BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.p. 775;

<sup>15</sup> MELLO, Marco Aurélio Mendes de Farias. Estabilidade no emprego de dirigentes e representantes sindicais. In **Relações coletivas de trabalho**. (coord) João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1989. pp. 148-149

<sup>16</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 422

<sup>17</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 315

<sup>18</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 561

<sup>19</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** – 12. ed. – São Paulo. LTr, 2013. p. 1291

Alguns doutrinadores como Barros, Delgado e Martins criticam o uso do termo “estabilidade” para referir-se ao instituto que ora estudamos. Segundo os autores, em virtude de ser esta uma garantia temporária, restrita ao tempo em que o empregado exerce o mandato sindical (somado ao tempo considerado necessário para que possíveis desentendimentos entre empregado e empregador sejam amenizados), as expressões utilizadas são contraditórias, eis que o termo “estabilidade” não se harmoniza com o “temporariedade”. Assim sendo, eles preferem utilizar a expressão “garantia de emprego”:

Os trabalhadores brasileiros desfrutam da chamada, impropriamente, “estabilidade provisória” ou “estabilidade especial”, a qual garante o emprego, dentro de limites temporais, em virtude de necessidade da categoria ou circunstâncias especiais. A rigor, as hipóteses são de garantia provisória de emprego, pois, se é provisória, não poderá ser estabilidade, embora a expressão seja muito utilizada pela doutrina e pela jurisprudência.<sup>20</sup>

Garantia de emprego [...] é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador. Tais garantias têm sido chamadas, também de estabilidades temporárias ou estabilidades provisórias (expressões algo contraditórias, mas que se vêm consagrando)<sup>21</sup>.

Garantia de emprego é, porém, o nome adequado para o que se chama estabilidade provisória, pois, se há estabilidade, ela não pode ser provisória. Não se harmonizam os conceitos de estabilidade e provisoriedade, daí por que garantia de emprego<sup>22</sup>.

A estabilidade que goza o dirigente sindical é classificada pela doutrina como “especial”, pois ela existe em virtude de uma condição especial que o empregado possui e permanece apenas temporariamente, obviamente enquanto a referida condição ainda se verifica<sup>23</sup>. Para Russomano, ela resulta da “condição pessoal *sui generis* do trabalhador”<sup>24</sup> e essa condição especial, como vimos, decorre da representação sindical exercida pelo empregado em prol da categoria. Ainda nesse contexto, Cassar aponta que, de acordo com os interesses que ela visa defender, a estabilidade sindical pode ser classificada como “altruísta”, pois ela defende a categoria representada e não o representante, já que é em nome dela que a representação é exercida<sup>25</sup>.

Em decorrência de a estabilidade ser concedida ao trabalhador por causa de uma situação de especial vulnerabilidade em que o empregado se encontra<sup>26</sup>, ela vale por tempo deter-

<sup>20</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.p. 774

<sup>21</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** – 12. ed. – São Paulo. LTr, 2013. p. 1291

<sup>22</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.p. 432

<sup>23</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013.p. 404

<sup>24</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002. p. 243

<sup>25</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1107.

<sup>26</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 316

minado, fixado em cada caso por lei, até que essa situação específica desapareça. Assim, é classificada como uma estabilidade provisória ou temporária<sup>27</sup>. Exemplificadamente, outra estabilidade dessa espécie é a concedida à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, *b*, do ADCT)<sup>28</sup>. No caso do representante sindical, ela surge a partir do momento do registro de sua candidatura e perdura, se eleito, até um ano após o fim de seu mandato.

Outra análise que se costuma fazer acerca da estabilidade é quanto à limitação ao direito do empregador de despedir, podendo ela ser relativa ou absoluta<sup>29</sup>. A estabilidade relativa protege o trabalhador contra a despedida arbitrária (art. 165, da CLT), ou seja, contra a despedida que não ocorre por motivos técnicos, financeiros, disciplinares ou econômicos<sup>30</sup>. São protegidos por essa garantia, por exemplo, a gestante (art. 10, II, *b*, do ADCT) e os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) (art. 165, da CLT)<sup>31</sup>.

Por outro lado, a estabilidade absoluta determina que a dispensa só pode acontecer em razão de falta grave cometida pelo trabalhador (arts. 493 c/c 482 da CLT). Significa uma obrigação de não fazer do empregador, que deve manter o emprego do representante<sup>32</sup>. Em razão disso, quando ocorre a violação desse direito, tem o trabalhador o direito de ser reintegrado ao cargo, sendo considerada ineficaz a despedida<sup>33</sup>. Aqui, novamente surge uma crítica ao termo utilizado. Segundo Martins, não se pode dizer que existe no ordenamento jurídico brasileiro uma estabilidade absoluta, pois a própria lei permite a dispensa em certos casos

<sup>27</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1106; MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 566; STÜRMER, Gilberto. A estabilidade e as garantias no emprego. **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, ano XXVII, n. 324, dez/2010. p. 8

<sup>28</sup> “Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: [...] II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: [...] *b*) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”. BRASIL, Ato das disposições constitucionais transitórias, de 05 de outubro de 1988. **Senado Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Constituicao\\_Compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao_Compilado.htm)>. Acesso em: 30 out. 2014

<sup>29</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 316

<sup>30</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1105; OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. pp. 316-317

<sup>31</sup> “Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”. BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, de 01 de maio de 1943. **Senado Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 30 out. 2014.

<sup>32</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 423

<sup>33</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 159

(justa causa, motivo de força maior e outros)<sup>34</sup>. Todavia, a classificação estabilidade relativa ou absoluta continua sendo utilizada amplamente.

Ainda na linha da definição da estabilidade sindical, mais dois aspectos pertinentes. Já que a lei prevê a hipótese de dispensa do empregado em caso de falta grave, Cassar indica mais uma classificação, desta vez, quanto ao procedimento dessa dispensa permitida. Refere que a estabilidade em estudo é *ope judicis*, eis que determina a necessidade de um inquérito judicial, denominado “inquérito para apuração de falta grave” (arts. 853-855 da CLT) para que a dispensa seja eficaz<sup>35</sup>. Ao contrário, existem as estabilidades que se extinguem *ope legis*. Estas últimas são, segundo Rodrigo Garcia Schwarz, mais vulneráveis, pois a justa causa ou falta grave que podem terminar o contrato de trabalho não precisam ser comprovadas judicialmente (casos da empregada gestante, do acidentado do trabalho e do cipeiro)<sup>36</sup>.

E, por fim, Nascimento leciona os pressupostos subjetivos e objetivos necessários para que o representante adquira a garantia:

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 de 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, por 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<sup>37</sup>.

### 3.3 QUESTÕES RELEVANTES

Realizada a conceituação geral da estabilidade sindical, passamos a analisar alguns pontos significativos acerca da referida garantia – alguns deles interessantes por esclarecerem ainda mais o instituto e suas regras, outros por representarem assuntos controvertidos e ainda em debate na doutrina e jurisprudência.

<sup>34</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. pp. 422 e 424

<sup>35</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1107

<sup>36</sup> SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 338

<sup>37</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1357

### 3.3.1 Associação profissional

A associação profissional era figura exigida como pré-fase da investidura sindical, antes da CF de 1988 – constituía “ela o germe dos sindicatos, os quais não eram reconhecidos pelo Ministério do Trabalho sem que antes passassem pela etapa de associação”<sup>38</sup>. Assim, existia o Enunciado n. 222 do TST<sup>39</sup>, que estendia aos dirigentes da associação a estabilidade.

Atualmente, no entanto, “a personalidade jurídica de natureza sindical advém do registro dos respectivos estatutos pelo grupo de trabalhadores ou empregadores, independentemente de prévia constituição de associação profissional”<sup>40</sup>. Apesar disso, as associações podem coexistir com os sindicatos, exercendo funções voltadas exclusivamente aos seus membros, exceto aquelas que são privativas do sindicato. Ou seja, suas atividades envolvem, por exemplo, estudos, prestações assistenciais e recreativas, bem como a representação dos interesses individuais de seus associados perante autoridades administrativas e judiciárias<sup>41</sup>.

Ainda que tenham essa competência para exercer tais atividades, as associações não recebem mais estabilidade porque não exercem mais a representação da categoria, tendo sido o enunciado cancelado pelo Tribunal<sup>42</sup>. Além disso, no art. 8º, VIII, o constituinte deixou de referir expressamente que a estabilidade se estende a dirigente de associação profissional, como já dissemos.

Todavia, para Martins, por exemplo, a norma constitucional, ao deixar de referir a associação profissional em seu texto, não impede a garantia do seu dirigente. Assim, nada proíbe que a lei ordinária trate do tema, estendendo a estabilidade ao associado que se candidata a um dos cargos de direção ou de representação da associação profissional (como ainda está previsto na redação do § 3º do art. 543 da CLT), levando em conta que é livre a associação

<sup>38</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 776

<sup>39</sup> Disponível em: <[http://www.dji.com.br/normas\\_inferiores/enunciado\\_tst/tst\\_0222.htm](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0222.htm)>. Acesso em: 03 nov. 2014

<sup>40</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 396

<sup>41</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 396

<sup>42</sup> Nesse sentido: CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1113; BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 776

para fins lícitos (art. 5º, XVII, da CF<sup>43</sup>: XVII – “é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar”)<sup>44</sup>.

### 3.3.2 Entidades de fiscalização de profissionais liberais

A garantia de emprego prevista no art. 8º, VIII, da CF e no art. 543, § 3º, da CLT não se estende aos dirigentes de entidades destinadas a disciplinar e fiscalizar o exercício de profissões liberais, tais como a Organização dos Advogados do Brasil (OAB) e Conselhos Regionais de Medicina, Engenharia, etc. Tais órgãos de classe, como são chamados, são autarquias corporativistas, e não associações sindicais<sup>45</sup>. “A ligação que aquela pessoa mantém com o órgão de classe não depende do vínculo empregatício para representar na empresa o órgão fiscalizador”<sup>46</sup>.

Barros, todavia, esclarece que há

julgados regionais que se inclinam pela concessão da estabilidade provisória aos dirigentes dessas entidades (Conselhos Regionais, por exemplo), por entenderem que elas constituem agrupamento específico e, em consequência, são órgãos de classe que orientam e fiscalizam a prescrição. Logo, sustentam esses julgados que, por força de representatividade profissional, nos termos do art. 511<sup>47</sup> consolidado, merecem tratamento igualitário àquele atribuído aos sindicatos e associações profissionais<sup>48</sup>.

### 3.3.3 Registro da candidatura e comunicação ao empregador

O § 5º do art. 543 da CLT dispõe o seguinte:

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 em-

<sup>43</sup>BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Senado Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 04 nov. 2014

<sup>44</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.p. 462

<sup>45</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 396

<sup>46</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.p. 463

<sup>47</sup> “Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas”. BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, de 01 de maio de 1943. **Senado Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 04 nov. 2014.

<sup>48</sup>BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 788. Exemplificadamente a autora refere os julgados: TRT – 2ª Região – 2ª Turma – RO 02880045740 de relatoria do Juiz Cássio Raposo Novo e TRT – 1ª Região – 3ª Turma – RO 1350/89 de relatoria do Juiz Menandro de Carvalho.

pregado 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<sup>49</sup>.

Diante de tal regra, houve controvérsia doutrinária e jurisprudencial acerca da necessidade dessa comunicação para que a estabilidade pudesse surtir seus efeitos. O TST vinha entendendo que era indispensável a comunicação, na forma do referido dispositivo legal, para a aquisição da estabilidade<sup>50</sup>. No entanto, recentemente o Tribunal lançou novo posicionamento evidenciado no item I da Súmula 369, de 2012:

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<sup>51</sup>.

Ao posicionamento do TST se coadunam as ideias de autores como Delgado e Cassar. Sobre o tema, Delgado afirma que a comunicação tem apenas caráter obrigacional, e que sua falta não tem capacidade de ferir uma garantia estabelecida na CF (art. 8º, VIII)<sup>52</sup>. Cassar refere, na mesma linha, que “o requisito exigido pela norma mencionada é o da publicidade do ato e não o de sua substância, uma vez que o empregador pode saber por outros meios, inclusive pelo próprio empregado, do registro da candidatura e da posse”<sup>53</sup>.

Além disso, ambos mencionam outro aspecto da questão: entendimento em sentido contrário poderia chancelar práticas abusivas tendentes a atingir a liberdade sindical<sup>54</sup>, pois “dar apenas ao sindicato o poder de comunicar o patrão do registro da candidatura para fins de aquisição de estabilidade sindical é o mesmo que dar munição à arma do inimigo que não quer que chapa contrária vença as eleições sindicais”<sup>55</sup>. Nesse caso, o próprio sindicato negligente ou de má-fé, ao deixar de comunicar o registro e a eleição ao empregador, frustraria fácil e automaticamente tão relevante proteção.

Por outro lado, apesar da nova posição do TST, Barros, por exemplo, demonstra entendimento diverso, notoriamente mais formalista. Para ela, a referida exigência “é forma estabelecida *ad substantiam*, e não apenas *ad probationem tantum*, apesar do informalismo que

<sup>49</sup> Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/dele15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/dele15452.htm)>. Acesso em: 02 nov. 2014

<sup>50</sup> Redação da ex-OJ nº 34 da SBDI-1 (inserida em 29.04.1994): “É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT”.

<sup>51</sup> Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-369](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369)>. Acesso em 02 nov. 2014.

<sup>52</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 95

<sup>53</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1119

<sup>54</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. pp. 95-96

<sup>55</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1119

norteia o Direito do Trabalho. Isso porque a lei não contém termos inúteis. Logo, o ato jurídico só se aperfeiçoa se atendido o requisito referente à forma prescrita em lei”<sup>56</sup>. Defende que, como a garantia de emprego implica em uma restrição ao empregador no seu direito potestativo de despedir, ela não pode surtir efeitos à revelia de seu conhecimento. Mas ressalta que, tendo sido realizada a comunicação fora do prazo estipulado, porém ainda no curso do contrato, a garantia não surge desde o registro, mas somente a partir de então, seguindo normalmente até um ano após o término do mandato, caso ocorra a eleição<sup>57</sup>.

Na mesma linha, Carlos Henrique da Silva Zangrando indica que não há como reconhecer a estabilidade quando o prazo para a comunicação da candidatura ao empregador houver sido desrespeitado. Para ele, “a exigência inserta na norma em comento não se trata de mera formalidade, mas é da essência do ato jurídico, sem a qual este não se aperfeiçoa, gerando efeitos no mundo jurídico”<sup>58</sup>.

### 3.3.4 Candidatura registrada durante o prazo do aviso prévio

O TST editou a Súmula 369, que contém no inciso V a seguinte redação: “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”<sup>59</sup>. Ao passo que Cassar concorda com o entendimento disposto na súmula<sup>60</sup>, para Delgado, no entanto, a restrição não é racional, proporcional ou razoável, pois o período do aviso prévio tem sido considerado, há décadas, integrante do contrato de trabalho, para todos os efeitos (art. 487, § 1º, *in fine*, da CLT<sup>61</sup>)<sup>62</sup>.

<sup>56</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.p. 777

<sup>57</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.p. 778

<sup>58</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho**: tomo III. São Paulo: LTr, 2008. p. 1502

<sup>59</sup> Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-369](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369)>. Acesso em 03 nov. 2014

<sup>60</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1116

<sup>61</sup> “Art. 487 [...] § 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço”.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, de 01 de maio de 1943. **Senado Federal**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 03 nov. 2014.

<sup>62</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 95. No mesmo sentido: MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.p. 444



No mesmo sentido, Barros, referindo-se aos §§ 1º e 6º do art. 487 da CLT<sup>63</sup>, também aponta essa ideia para contrariar o entendimento majoritário da jurisprudência. Segundo ela, o aviso demonstra tão somente a intenção de dispensar, sendo que a despedida concretiza-se apenas no momento em que termina o período de aviso-prévio<sup>64</sup>.

Portanto, é injustificável que essa interpretação restritiva exista, pois ela significa permitir que um poder unilateral potestativo do empregador (concessão do aviso-prévio para dispensa) transforme um contrato por tempo indeterminado em contrato a termo<sup>65</sup>. “Ademais, a interpretação não se harmoniza aos princípios essenciais da proporcionalidade e razoabilidade, uma vez que permite que o exercício de um direito do tipo potestativo (a dispensa sem justa causa) anule, de plano, garantias clássicas asseguradas por países democráticos, e firmemente lançadas na lei e Constituição brasileiras”<sup>66</sup>.

Finalmente, como justificativa crucial para seu posicionamento, o autor refere que previamente ao registro da candidatura, certamente ocorrem reuniões para a formação das chapas que concorrerão às eleições sindicais. Desse modo, obviamente que os nomes dos participantes, as negociações e planejamentos tornam-se públicos, chegando ao conhecimento até mesmo do empregador<sup>67</sup>. Em suas sábias palavras,

a concessão do aviso prévio às vésperas da data de registro das candidaturas, para inviabilizar a proteção da Constituição à vida sindical, é conduta que agride todo o espírito (e regra) do Texto Máximo, além da própria CLT. Afronta toda a tradição interpretativa acerca dos poderes do aviso-prévio no Âmbito trabalhista, que se tornaria, desse modo, arma poderosíssima contra qualquer atividade representativa obreira (sindical, cipeira e congêneres)<sup>68</sup>.

<sup>63</sup> Art. 487 [...] § 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço. [...] § 6º - O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais. BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, de 01 de maio de 1943. **Senado Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 04 nov. 2014.

<sup>64</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 791

<sup>65</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 95

<sup>66</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo. LTr, 2013. p. 1294

<sup>67</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 95

<sup>68</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo. LTr, 2013. p. 1294

### 3.3.5 Quantidade de dirigentes do sindicato abrangidos pela estabilidade

O art. 522 da CLT define 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 Assembleia Geral”<sup>69</sup>. A controvérsia que se instaura sobre tal regra é a aplicação desse limite numérico face ao princípio da liberdade sindical consagrado na CF de 1988. Assim, muitos defendem que o limite legal ainda é válido, outros referem que a norma da CLT não foi recepcionada pela CF.

No ponto, Sússekind questiona: “poderá a entidade sindical, com esteio no art. 8º, I, da Constituição<sup>70</sup>, ampliar o número de componentes dos seus órgãos de administração, conferindo a todos a estabilidade no emprego?<sup>71</sup>”. Para ele, a resposta é negativa, porque a lei confere ao empregador o direito de terminar o contrato de trabalho, então, é somente ela que pode limitá-lo, e não o sindicato ao escolher a quantidade de dirigentes que seriam protegidos pela estabilidade<sup>72</sup>.

No mesmo sentido está o atual entendimento do TST, consubstanciado no item II da Súmula 369: “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”<sup>73</sup>. Cassar defende esse posicionamento, apesar de reconhecer que tal restrição importa em ingerência do Estado nos sindicatos<sup>74</sup>.

Todavia, há autores que se voltam contra esse posicionamento. Delgado também indaga: “Esta exígua limitação legal, em país de diferenciações regionais, sociais, empresariais e profissionais tão significativas, como o Brasil, não traduziria indevida restrição aos princípios de liberdade associativa e autonomia dos sindicatos?”<sup>75</sup>. E explica porque entende que sim:

<sup>69</sup> BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, de 01 de maio de 1943. **Senado Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 02 nov. 2014.

<sup>70</sup> “Art. 8 [...] 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”. BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Senado Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 02 nov. 2014

<sup>71</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 397

<sup>72</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 398

<sup>73</sup> Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-369](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369)>. Acesso em 02 nov. 2014.

<sup>74</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1116

<sup>75</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 97

É que essa restrição da lei, em contraponto à garantia constitucional pode praticamente inviabilizar a firme, ágil e eficaz atuação de certos sindicatos, em especial quando representativos de categorias numericamente densas ou que se localizam em extensa base territorial. Sendo inadequado o texto da lei ao comando da Constituição, prevalece o número fixado nos estatutos sindicais, exceto se houver exercício abusivo do direito na fixação desse número<sup>76</sup>.

### 3.3.6 A estabilidade estendida ou não à categoria diferenciada

Outra questão a ser referida é a que concerne à extensão da estabilidade – se o representante sindical eleito dirigente de um sindicato é considerado também estável no emprego que não corresponde à categoria que ele representa.

Nascimento explica os dois posicionamentos existentes:

Chega-se à conclusão de que a divergência de posicionamentos resulta de um pressuposto a ser estabelecido, a causa da estabilidade do dirigente sindical, para alguns a proteção do dirigente sindical como membro do movimento sindical considerado como um todo, o que leva a uma interpretação ampla das dimensões da sua estabilidade, para outros a sua proteção como representante de determinada categoria profissional e nos exatos limites dessa mesma representação, o que gera, como consequência, uma interpretação restrita e funcional da sua estabilidade, confinada, no caso, aonexo causal entre a sua categoria e o seu emprego<sup>77</sup>.

Ele e Barros indicam que nas considerações preliminares de aprovação da Convenção n. 135 da OIT<sup>78</sup> consta que o objetivo dessa proteção é impedir qualquer ato discriminatório voltado contra a liberdade sindical em relação ao emprego do representante<sup>79</sup>. A origem dessa estabilidade, “está diretamente relacionada com os atos que contra os mesmos, em relação ao seu emprego, possam ser praticados pelo empregador”<sup>80</sup>. Ainda, segundo Nascimento, a Convenção n. 98 da OIT também dispõe regra semelhante em seu art. I, 1: “Os trabalhadores de-

<sup>76</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 97

<sup>77</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1362

<sup>78</sup> “Art. 1º — Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento(\*), e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 135 relativa à proteção de representantes dos trabalhadores**. 2 jun. 1971. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/489>>. Acesso em: 18 out. 2014

<sup>79</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 780; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1362.

<sup>80</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1362.

verão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a prejudicar a liberdade sindical em matéria de emprego”<sup>81</sup>.

A garantia de que trata o art. 543 da CLT é destinada ao empregado que sofre pressão ao exercer seu mandato, em virtude dos poderes que tem, os quais podem ameaçar os interesses do empregador, já que seu objetivo é sempre conquistar melhores condições sociais para a sua categoria. Assim, o empregado que não representa a sua categoria diante do seu empregador, não constitui ameaça ao patrão, não merecendo, portanto, a estabilidade neste emprego<sup>82</sup>.

Nascimento apresenta relevantes argumentos sobre o tema debatido:

Estabilidade não é uma armadura protetora contra todas as empresas, como equivocadamente poderia à primeira vista parecer, porque não teria sentido a extrapolação dessa garantia a não ser nos restritos limites de determinada categoria. É unicamente em função dessa representação que é portador de estabilidade, de modo que ampliá-la para outras categorias seria, de modo indireto, transferir de um para outro contrato de trabalho uma obrigação, o que não é razoável<sup>83</sup>.

E complementa referindo que

a estabilidade é uma figura contratual. Existe em função de 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 a sua presença intocável se faz pela coletividade de que é o porta-voz, não o sendo em emprego que nada tem que ver com a sua categoria, porque nele não poderia falar ou agir em nome de ninguém. Faltar-lhe-ia legitimidade para tanto<sup>84</sup>.

Süssekind<sup>85</sup> também compartilha da mesma corrente, a qual é adotada pela maioria da doutrina e jurisprudência brasileiras, segundo Nascimento<sup>86</sup>. E é essa interpretação, conhecida como restritiva, que foi consagrada, em 2012, pelo TST, na Súmula 369, 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”<sup>87</sup>.

<sup>81</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 98 relativa ao direito de sindicalização e de negociação coletiva**. 1 jul. 1949. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 03 nov. 2014.

<sup>82</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1117

<sup>83</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 281

<sup>84</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1363.

<sup>85</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 399

<sup>86</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1362

<sup>87</sup> Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-369](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369)>. Acesso em 02 nov. 2014.

### 3.3.7 Estabilidade do dirigente de sindicato sem registro

Barros ressalta uma tendência que aparece na jurisprudência – conceder a estabilidade provisória aos dirigentes de sindicatos, mesmo quando estes ainda não estão registrados perante o Ministério do Trabalho. Destaca dois casos: o RR-739.329/2001, que tramitou na 2ª Turma do TST e o RE 205.107-1/MG, no STF. Os julgados referidos apontam para o mesmo entendimento e Barros destaca os seguintes argumentos, com os quais concorda: a CF afastou, no art. 8º, a intervenção estatal no que tange à criação, surgimento e validade da entidade sindical; a proteção ao trabalhador se mostra mais necessária ainda quando o sindicato se encontra ainda em fase de formação, sob pena de esvaziamento da eficácia da garantia<sup>88</sup>.

O julgamento do STF, de relatoria do Ministro Sepúlveda Pertence, possui fundamentos relevantes, os quais transcrevemos:

A diferença entre o novo sistema, de simples registro, em relação ao antigo de outorga discricionária do reconhecimento sindical não resulta de caber o registro dos sindicatos ao Ministério do Trabalho ou a outro órgão de registro público.

Ao registro das entidades sindicais inere a função de garantia da imposição de unicidade – esta, sim, a mais importante das limitações constitucionais ao princípio da liberdade sindical.

O temor compreensível – subjacente à manifestação dos que se opõem à solução –, de que o hábito vicioso dos tempos passados tenda a persistir, na tentativa, consciente ou não, de fazer da competência para o ato formal e vinculado do registro, pretexto para a sobrevivência do controle ministerial asfixiante sobre a organização sindical, que a Constituição quer proscriver – enquanto não optar o legislador por disciplina nova do controle sindical –, há de ser obviado pelo controle jurisdicional da ilegalidade e do abuso de poder incluída a omissão ou retardamento indevidos da autoridade competente.

Estou, contudo, em que daí não cabe inferir, como pretende o RE, que, fundado o sindicato e eleita a diretoria provisória, só a partir do registro da entidade no Ministério do Trabalho estejam os seus dirigentes ao abrigo da estabilidade sindical.

É interpretação pedestre, como diria o velho Orozimbo, que esvazia de eficácia a garantia constitucional da estabilidade sindical no momento talvez em que ela se apresenta mais necessária, o da fundação da entidade de classe, voltada à frustração se não logra transmitir segurança à categoria.

O sindicato já enraizado na sua base sindical quiçá pudesse dispensar a garantia da estabilidade sindical dos mandatários da categoria: não, porém, o que ainda se cuida de constituir de direito e afirmar-se de fato.

Ora, a constituição de um sindicato – posto culmine no registro que o investe na representação da categoria – a ele não se resume: não é um momento, mas um processo.

Hoje, reduzida a função do Ministério do Trabalho ao ato plenamente vinculado do registro, nem por isso se pode deixar ao desabrigo as fases que a ele necessariamente antecedem, a começar do ato constitutivo.

Para alcançá-las, no caso, as decisões da Justiça não negaram a essencialidade do registro no Ministério do Trabalho no aperfeiçoamento do processo de constituição definitiva: cingiram-se a considerar que, uma vez deferido, a eficácia do registro retro-

<sup>88</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.p. 775-776

traí, para o fim cogitado – o da outorga da estabilidade sindical -, à data do seu pedido.

A citada decisão do TST<sup>89</sup> repete os argumentos do voto do ministro relator do STF e ainda aponta o fundamento de que “viola literal disposição de norma constitucional a decisão judicial que venha a estabelecer distinção de abrangência ou de incidência não previstas no próprio texto constitucional”.

### 3.3.8 Estabilidade em contrato de trabalho com prazo determinado

Outra discussão ainda existente envolve o empregado contratado por prazo determinado que obtém o registro de candidatura a cargo de dirigente sindical no curso desse contrato. A doutrina e a jurisprudência majoritária do TST vêm se consolidando, de acordo com Oliveira e Dorneles<sup>90</sup>, no sentido de que esse trabalhador não adquire estabilidade por período posterior ao termo do contrato<sup>91</sup>.

Ressalte-se que, se o empregado foi admitido mediante contrato de experiência, pressupõe-se colocar-se em regime de prova durante esse período. Por outro lado, ao firmar o contrato, as partes, antecipadamente, já sabiam a data de sua extinção. O fato superveniente de ter o empregado obtido o registro e sido eleito para o cargo de dirigente sindical não tem o condão de se sobrepor ao limite do contrato e assegurar a manutenção do emprego a trabalhador considerado sem habilitação durante a vigência do contrato de prova, por ferir o princípio da razoabilidade<sup>92</sup>.

Não há direito à estabilidade porque aqui não ocorre despedida injusta (esta sim repudiada pelo direito), mas término natural do pacto ajustado entre as partes<sup>93</sup>. Ainda, apesar de haver de um lado a garantia que tanto se defende, de outro, há um empregador de boa-fé, que ajustou contrato experimental, por prazo determinado, o qual não pode ser surpreendido por algum tipo de manobra de política sindical<sup>94</sup>.

<sup>89</sup> Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20%207393297.2001.5.03.5555&base=acordao&rowid=AAA NGhAAFAAAAbAsAAC&data Publicacao=09/11/2001&localPublicacao=DJ&query=>>>. Acesso em: 13 nov 2014

<sup>90</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 330

<sup>91</sup> No mesmo sentido: CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1126

<sup>92</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 779

<sup>93</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 463

<sup>94</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 779-780

### 3.3.9 Estabilidade diante da extinção da empresa ou estabelecimento

Em caso de extinção da empresa na base territorial do sindicato, o TST já firmou entendimento no sentido de que o representante sindical que for empregado dessa empresa não permanece com a garantia de emprego (Súmula n. 369, IV<sup>95</sup>). “Portanto, o contrato de trabalho do dirigente sindical estável cessa também”<sup>96</sup>. Segundo Delgado, a posição é correta, pois “a situação de fato referida inviabiliza mesmo a utilidade social da referida proteção e seu resultado jurídico máximo, a reintegração”<sup>97</sup>.

Nas palavras de Sússekind, a estabilidade visa proteger o trabalhador contra ameaças do empregador. Desse modo, estando a empresa extinta, desaparece a subordinação jurídica existente do trabalhador ao empresário, cessando, portanto, a necessidade da garantia de emprego<sup>98</sup>. Segundo ele, o mesmo raciocínio deve ser feito no caso de extinção de estabelecimentos, com um porém: se a empresa permanece tendo um ou mais estabelecimentos na base territorial daquele sindicato, deve providenciar a remoção daquele dirigente estável para um dos estabelecimentos remanescentes<sup>99</sup>.

Delgado, discorre acerca do cabimento ou não de uma indenização reparatória em caso de frustração da garantia de emprego, em razão da extinção da empresa ou fechamento de estabelecimento. Para ele, existem três principais posições:

Uma, apontando o pagamento, a título indenizatório, das verbas contratuais devidas até final de garantia de emprego, isto é, um ano após o término previsto para o mandato, por aplicação analógica dos arts. 497 e 498 da CLT (preceitos referentes ao estável celetista). Tais valores seriam pagos sem a dobra prevista nos dispositivos da CLT, uma vez que regra punitiva (dobra) não se estende no Direito, nem é passível de aplicação analógica. Trata-se, pois, da indenização simples pelo restante do período de garantia de emprego.

Uma segunda interpretação reduz a verba indenizatória somente ao período remanescente do mandato obreiro. Para ela, a frustração do papel social e profissional do dirigente (seu papel representativo, pois) abrangeria, na prática, apenas o período real de seu mandato, descabendo estender-se a indenização até o ano seguinte de garantia.

A terceira linha de interpretação elimina qualquer repercussão indenizatória quanto à situação em exame, vislumbrando a incidência apenas das verbas da dispensa injusta (aviso prévio, etc.). Esta vertente, entretanto, não parece consistente com o conjunto da ordem jurídica: ora, se a extinção da atividade resulta do exercício do poder dire-

<sup>95</sup> Súmula n. 369 do TST “[...] IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade”. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-369](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369)>. Acesso em: 03 nov. 2014

<sup>96</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 277

<sup>97</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 96

<sup>98</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 399

<sup>99</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. pp. 399-400

tivo empresarial (e isto é reconhecido pela jurisprudência: ver, a propósito, a súmula 44 do TST), o ato potestativo do empregador deveria responder pela frustração de garantias trabalhistas em curso, como ocorre, afinal, em qualquer situação de afronta a direitos e garantias na sociedade contemporânea (art. 159 CCB/2012). Ou seja, deveria provocar, pelo menos, a indenização simples pelo período remanescente do mandato obreiro, isto é, o período em que, por decorrência do ato unilateral do empregador, frustrou-se o papel social e representativo do sindicato<sup>100</sup>.

Barros entende que, mesmo havendo a extinção da empresa, não deve essa proteção legal ser excluída. Para ela,

se ao portador de estabilidade legal decenária, em caso de cessação do contrato, seria assegurada indenização em dobro pelos danos sofridos com a dissolução contratual, ante a perda do emprego e a impossibilidade de ser reintegrado, analogicamente o empregador, diante de circunstâncias factuais idênticas, deverá pagar ao empregador portador da estabilidade provisória prestações salariais que lhe seriam devidas até o término da garantia, assegurando-se o objetivo previsto nas normas correspondentes, ante a impossibilidade de reintegrá-lo<sup>101</sup>.

Essa era a orientação que a Justiça do Trabalho teve durante algum tempo, concedendo ao dirigente sindical, uma indenização no valor dos salários do período do mandato, acrescido de doze meses. Para Sússekind, a concessão de tal indenização ao trabalhador era incoerente. E segundo ele, tal orientação já não prevalece mais em nossa jurisprudência<sup>102</sup>.

### 3.3.10 Renúncia à estabilidade e pedido de demissão

De acordo com tão forte garantia concedida pela lei, ela mesma esclarece, no § 1º do art. 543 que o dirigente do sindicato “perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita”. “Afinal, para que serve a garantia, que objetiva favorecer a prática da representação sindical, se o dirigente concorre para sua frustração ou, se injustamente cerceado, não reage com os instrumentos que a ordem jurídica lhe confere [...]?”<sup>103</sup>

Todavia, para Barros, em face do princípio da irrenunciabilidade que norteia o Direito do Trabalho, o ato unilateral através do qual o empregado abre mão de um direito deve ser visto e tratado como uma exceção. Portanto, deve exigir-se manifestação expressa do pedido de demissão<sup>104</sup>. No mesmo sentido de fornecer maior rigor a essa hipótese de renúncia do empregado à estabilidade, Delgado defende que o pedido de demissão feito por esse trabalhador deve ser submetido a intensa formalidade, tendo de seguir rito rescisório nos termos do art. 500 da CLT<sup>105</sup>, ou seja, “com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante

<sup>100</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. pp. 96-97

<sup>101</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 790

<sup>102</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 399



autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho”. E esclarece que,

embora o dispositivo celetista não se refira, expressamente, ao dirigente sindical, considera-se que o abrange, por aplicação analógica: é que a dispensa desse representante obreiro somente pode verificar-se mediante o rito formal da ação de inquérito para apuração de falta grave, que é pertinente ao empregado estável (Súmula 197, STF; Súmula 379, TST; ex-OJ 114, SDI-1/TST), por decorrência lógica, conclui-se que seu pedido de demissão também tenha de passar pela mesma solenidade prevista para o empregado estável (art. 500, CLT)<sup>106</sup>.

Outra é a situação, todavia, quando o dirigente sindical transparece de forma clara a sua intenção de desfazer-se da garantia de que dispõe. Elucidativamente, renuncia à estabilidade aquele empregado que aceita transferência para estabelecimento da empresa situado em outro município. Nesse caso, não há como invocar o princípio da irrenunciabilidade, pois o objetivo da estabilidade provisória é contrariado pelo seu próprio possuidor e destinatário<sup>107</sup>.

Nascimento, por sua vez, estuda o ponto em questão, por outro viés: ele questiona a existência do próprio direito de o trabalhador, representante da categoria, pedir demissão do emprego. O representante pode renunciar à representação ou pedir demissão do emprego?

Há divergências que resultam do pressuposto a ser estabelecido, a causa da estabilidade do dirigente sindical; para alguns, a proteção do dirigente sindical como membro do movimento sindical considerado como um todo, o que leva a uma interpretação ampla das dimensões da sua estabilidade; para outros, a proteção como representante de determinada categoria profissional, nos exatos limites dessa mesma representação, o que gera, como consequência, uma interpretação restrita e funcional da sua estabilidade, confinada, nessa hipótese, ao nexos causal entre a categoria e o seu emprego, mas, também, entre a sua pessoa e o contrato individual de trabalho, restrito a estas.

A titularidade é dupla, do representante e do grupo representado, de modo que se trata de imunidade conferida a quem vai agir em nome de uma categoria ou uma coletividade, proteção, portanto, que alcança diretamente o indivíduo e indiretamente a comunidade no interesse da qual atua. Não se trata de titularidade exclusiva e total da categoria, caso em que ficaria comprometida a liberdade individual do representante, inclusive para fazer acordos de rescisão do contrato de trabalho. Não é, também, um direito exclusivo do representante, uma vez que a sua condição como tal o transforma em agente do grupo que representa. O que não é razoável é tolher a liberdade do representante de, diante de justificadas razões, extinguir o contrato de trabalho do qual, e não a coletividade representada, é sujeito, mesmo porque esta pode ser representada por outra pessoa<sup>108</sup>.

<sup>103</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1293

<sup>104</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 793

<sup>105</sup> BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, de 01 de maio de 1943. **Senado Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 04 nov. 2014.

<sup>106</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 1293

<sup>107</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 794

<sup>108</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. pp. 277-278

### 3.3.11 Necessidade de inquérito judicial para apuração da falta grave

Outra controvérsia que envolve a estabilidade foi criada quando da promulgação da CF de 1988. Conforme já aludido, nossa Constituição repetiu no art. 8º, VIII<sup>109</sup> a existência da garantia estampada no art. 543, § 3º da CLT<sup>110</sup>, mas não reproduziu de maneira literal o enunciado. Deixou de fora a expressão “devidamente apurada nos termos desta Consolidação” constante da CLT, que fazia referência ao inquérito para apuração de falta grave. Desse modo, a doutrina se dividiu entre aqueles que entendem ser ainda necessário o inquérito e aqueles que entendem que não.

Cassar, por exemplo, adotando posicionamento minoritário, acredita que tal supressão realizada pelo constituinte foi proposital. Refere que o inquérito judicial foi criado para ser utilizado no regime de estabilidade decenal. Portanto, tendo sido este regime extinto pela CF de 1988, com ele também foi o inquérito, pois não seria plausível a manutenção de algo no ordenamento jurídico que foi revogado para o instituto ao qual foi originalmente criado<sup>111</sup>.

Já Barros afirma que esse não é o posicionamento correto simplesmente porque o texto da CF não atrita com a lei. Ao contrário, o inquérito judicial para apuração de falta grave é mais uma proteção ao empregado portador de estabilidade, garantia que é justamente defendida de maneira ampla por nossa Constituição<sup>112</sup>. Nesse sentido, consolidou-se a jurisprudência, o que comprova a Súmula n. 379 do TST: “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”<sup>113</sup>.

<sup>109</sup> “Art. 8º [...] 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”. BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Senado Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 03 nov. 2014

<sup>110</sup> “Art. 543 [...] § 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”. BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, de 01 de maio de 1943. **Senado Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 03 nov. 2014.

<sup>111</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1120

<sup>112</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.p. 779

<sup>113</sup> Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-369](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369)>. Acesso em: 02 nov. 2014

Sendo assim, Schwarz explica:

O empregador, assim, quando convicto da ocorrência de falta grave, deve ajuizar a ação especial (inquérito), sendo-lhe facultado suspender ou não o trabalhador acusado.

No caso de suspensão, esta, que não tem caráter disciplinar, perdurará até o julgamento final da ação, devendo o empregador ajuizar o inquérito no prazo decadencial de 30 (trinta) dias, contados da suspensão do acusado.

Nessa hipótese, declarando a sentença, passada em julgado, a falta grave atribuída ao empregado, a resolução contratual operar-se-á. Ao contrário, sendo improcedente ao pedido do empregador, o empregado deverá ser reintegrado no emprego, recebendo os salários relativos ao período em que ficou injustamente afastado do emprego<sup>114</sup>.

### 3.3.12 Reintegração do empregado

Como já vimos, o direito à estabilidade provisória do dirigente sindical “atua como fator de limitação temporária ao direito potestativo de despedir e visa assegurar ao representante da categoria profissional autonomia e segurança no exercício do mandato”<sup>115</sup>. Assim, “o empregador somente poderá resolver ou rescindir o contrato de trabalho do empregado estável nas hipóteses previstas em lei, observando as condições e as formas por ela estabelecidas”<sup>116</sup>. Para sua plena efetivação, portanto, o direito à estabilidade é complementado com o direito à reintegração do trabalhador ao emprego, caso seja dispensado sem a devida apuração da falta grave.

Tamanha é a importância desses dois institutos que o art. 659, X, da CLT define que pode ser concedida medida liminar para a reintegração imediata do trabalhador protegido, nesse caso. Certamente, “a autoridade judicial deverá examinar as circunstâncias do caso concreto, de modo a concluir pelo cabimento ou não da mencionada reintegração. Deverá o juiz, [...] exercitar, com maestria, as qualidades do poder judicante – sensatez, equanimidade, ponderação, imparcialidade”<sup>117</sup>.

Quando determinada judicialmente, a reintegração ocasiona a nulidade absoluta da dispensa realizada. Seus efeitos são retroativos à data da dispensa, portanto, o empregado retorna ao emprego e à função antes ocupada (exceto se de confiança), e recebe o pagamento de

<sup>114</sup> SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 338

<sup>115</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 778

<sup>116</sup> SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 338

<sup>117</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 98

salários e outras vantagens referentes ao período de afastamento, o qual é considerado como período de interrupção do contrato de trabalho<sup>118</sup>.

---

<sup>118</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1109

## 4 A ESTABILIDADE NO EMPREGO DO CONSELHEIRO FISCAL E DO DELEGADO SINDICAL

### 4.1 ESTRUTURA E ADMINISTRAÇÃO DO SINDICATO

O *caput* do art. 522 da CLT dispõe o seguinte: “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 Assembleia Geral”<sup>1</sup>. Seus órgãos, portanto, são a diretoria, a assembleia e o conselho fiscal<sup>2</sup>. Além desses, a CLT abre a possibilidade de o sindicato criar delegacias sindicais (§ 2º do art. 517<sup>3</sup>).

A diretoria do sindicato é um “órgão colegiado, administrativo”<sup>4</sup> e “executivo, que tem por função administrar o sindicato”<sup>5</sup>. O exercício dessa administração, ressalta Nascimento, consiste na mera execução das deliberações realizadas nas assembleias de trabalhadores, não sendo simplesmente imposta a vontade dos diretores aos trabalhadores representados<sup>6</sup>. Ainda, o § 3º do art. 522 da CLT define que cabe à diretoria e aos delegados, se existirem, representar e defender os interesses da entidade perante o poder público e as empresas<sup>7</sup>. Entre seus membros (em número mínimo de três e máximo de sete), deve ser eleito o presidente do sindicato (§ 1º do art. 522 da CLT<sup>8</sup>).

A assembleia, que pode ser geral ou extraordinária<sup>9</sup>, é formada pelo conjunto de associados do sindicato. Possui função deliberativa<sup>10</sup>, ou seja, ela é a fonte das decisões do sindi-

<sup>1</sup> BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, de 01 de maio de 1943. **Senado Federal**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 19 nov. 2014.

<sup>2</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1335

<sup>3</sup> “Art. 517 [...] § 2º - Dentro da base territorial que lhe for determinada é facultado ao sindicato instituir delegacias ou secções para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional ou profissão liberal representada”.

<sup>4</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1335

<sup>5</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 744

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 249

<sup>7</sup> “Art. 522 [...] § 3º - Constituição atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei”.

<sup>8</sup> “Art. 522 [...] § 1º - A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato”.

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1335

<sup>10</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 416

cato<sup>11</sup>. Os associados participam “nas suas votações, para deliberações vitais, como a deflagração de greve, a autorização à diretoria para fazer negociações coletivas, a escolha de listas de representantes sindicais nos órgãos do Estado [...]”<sup>12</sup>. Cabe também aos associados em assembleia, eleger, por voto secreto, os representantes que integrarão a diretoria e o conselho fiscal (§ 1º do art. 524 da CLT<sup>13</sup>).

O conselho fiscal, composto de três membros escolhidos pela assembleia do sindicato, é o órgão ao qual compete a fiscalização da gestão financeira do sindicato (§ 2º do art. 522 da CLT)<sup>14</sup>, atividade que inclui a aprovação das contas da diretoria e demais atos de controle<sup>15</sup>. Entre tais atos, José Carlos Arouca cita, por exemplo, o parecer prévio lançado pelo conselho sobre as contas dos administradores a serem aprovadas em assembleia geral<sup>16</sup>.

É faculdade do sindicato ainda criar, além dos já citados órgãos, delegacias ou seções dentro de sua base territorial (§ 2º do art. 517 da CLT<sup>17</sup>). Geralmente são criados por entidades que abrangem uma área superior a de um município<sup>18</sup>. “Tais organismos facilitam os contatos do sindicato com os membros da categoria profissional”<sup>19</sup>, pois os delegados sindicais dirigem e representam a entidade naquela fração territorial<sup>20</sup> - funcionam como o elo entre o sindicato e os empregados<sup>21</sup>. O art. 523 da CLT define que esses delegados devem ser designados pela diretoria do sindicato, dentre aqueles associados radicados no correspondente território da delegacia.

<sup>11</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1335

<sup>12</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1335

<sup>13</sup> “Art. 524 [...] § 1º - A eleição para cargos de diretoria e conselho fiscal será realizada por escrutínio secreto, durante 6 (seis) horas contínuas, pelo menos, na sede do Sindicato, na de suas delegacias e seções e nos principais locais de trabalho, onde funcionarão as mesas coletoras designadas pelos Delegados Regionais do Trabalho”.

<sup>14</sup> “Art. 522 [...] § 2º - A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato”.

<sup>15</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1335

<sup>16</sup> AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 207

<sup>17</sup> “Art. 517 [...] § 2º - Dentro da base territorial que lhe for determinada é facultado ao sindicato instituir delegacias ou seções para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional ou profissão liberal representada”.

<sup>18</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 416

<sup>19</sup> SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho**: comentada. 44. ed. atual., ver. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2011. p. 770

<sup>20</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 416

<sup>21</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 398

Como pudemos perceber, a CLT define os órgãos que o sindicato deve ou pode ter, assim como a quantidade de seus membros. E isso “determina um dos mais significativos pontos de conflito acerca da validade do preceito legal em face da Constituição”<sup>22</sup>. Tal estipulação pela legislação era compatível com as Constituições e legislação antigas que instituíram no Brasil o corporativismo de Estado na organização sindical<sup>23</sup>. Todavia, como vimos e novamente passamos a ressaltar, a CF de 1988 afastou-se daquele sistema intervencionista e “consagrou o princípio da autonomia sindical, que é claro no que diz respeito à proibição de ingerência direta do poder público na administração dos sindicatos”<sup>24</sup>. Portanto, “o problema jurídico que surgiu está em saber se fere o princípio constitucional da não interferência do Estado na organização sindical lei que limita o número de dirigentes de um sindicato”<sup>25</sup>, bem como estipula como se estrutura o sindicato de um modo geral (define órgãos, determina número de membros, etc.).

Tal discussão está intimamente ligada à concessão de estabilidade no emprego àqueles que fazem parte da administração do sindicato – interpretação conjunta, portanto, dos artigos 522 e 543 da CLT<sup>26</sup> -, e a saber se o art. 522 da CLT foi recepcionado pela CF de 1988. “Sem um freio, os sindicatos criariam, como alguns fazem, diretorias enormes para estabilizar os seus dirigentes”<sup>27</sup>. Por outro lado, os limites estabelecidos pela CLT afrontam a noção de liberdade sindical. Portanto, diante de sua relevância, retomamos aqui o assunto do ponto 3.3.5 deste trabalho, antes abordado de maneira mais sucinta.

O TST, em 2012, firmou entendimento acerca da controvérsia, consubstanciado no inciso II da Súmula 369, que diz: “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”<sup>28</sup>. Todavia, alguns doutrinadores brasileiros se dispõem a abordar o tema, e adotam posições contrárias ou coincidentes à do Tribunal, as quais passamos a referir.

<sup>22</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 81

<sup>23</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 161

<sup>24</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 416

<sup>25</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 274

<sup>26</sup> 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.

<sup>27</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 161

<sup>28</sup> Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-369](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369)>. Acesso em: 20 nov. 2014

Martins refere que a estabilidade do dirigente sindical é um direito muito importante para o desempenho da atividade do sindicato, mas que deve ser exercido sem abusos. Invo- cando o inciso II do art. 5º da CF<sup>29</sup>, em interpretação sistemática com o inciso I do art. 8º do mesmo diploma<sup>30</sup>, ele explica que a lei ordinária pode estabelecer limites que garantam o exercício de direitos de outrem, sem que haja qualquer irregularidade. Nesse caso, é o direito e a liberdade do empregador (de dar garantia de emprego) que devem ser protegidos pela lei<sup>31</sup>.

Segundo ele, a intervenção que está proibida pela CF é a realizada pelo Poder Público, entendido como o Poder Executivo. Assim, o Poder Legislativo está autorizado a estabelecer parâmetros, tais como o número máximo ou mínimo de componentes dos órgãos sindicais. O art. 522 da CLT, portanto, não significa uma intervenção do Estado, apenas mera disciplina por parte da lei. Ainda, refere que nesse caso deve atuar o princípio da razoabilidade. Isso porque, caso não fosse estabelecido um limite, todos os membros da categoria poderiam ser escolhidos para formar a diretoria, conduzindo todos eles à estabilidade, o que não seria razo- ável. Desse modo, ele entende que o referido dispositivo não foi revogado pela nova CF<sup>32</sup>.

No mesmo sentido disserta Valentin Carrion. Para ele, os textos da CF e da CLT se complementam e em ambos pode-se perceber a vontade de restringir a estabilidade apenas a certos trabalhadores. Sem o limite estipulado, o sindicato, em tese, poderia eleger todos ou ao menos centenas de seus membros como dirigentes, o que iria contrariar o bom senso e a razo- abilidade. Portanto, não se pode deixar de continuar a adotar os critérios estipulados nos arts. 522 e 543, §§ 3º e 4º, da CLT<sup>33</sup>.

Por outro lado, Arouca diverge da posição do TST, referindo que o texto do artigo fere a autonomia sindical e o bom senso. A autonomia concedida ao sindicato pela CF de 1988 é ampla, submetendo-se apenas aos princípios fundantes da legalidade, do tratamento isonômi- co, da democracia interna e da razoabilidade. E, a seu ver, não é razoável, analisando-se a realidade vivida, que um sindicato de grande porte, por exemplo, que represente mais de cem

---

<sup>29</sup> “Art. 5º [...] II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

<sup>30</sup> “Art. 8º [...] I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o regis- tro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

<sup>31</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. pp. 744-745

<sup>32</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. pp. 745-746

<sup>33</sup> CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 34. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 443



mil trabalhadores e alcance todo um estado com diversas delegacias regionais, tenha o número de seus diretores limitado a sete<sup>34</sup>.

Delgado, também adotando posição contrária ao TST, apresenta interessantes argumentos. Segundo o autor, o texto celetista afronta o princípio da autonomia (liberdade) sindical ao estipular matéria que deve ser própria do estatuto sindical, pois ele é que levará em conta a extensão da base sindical, o número de associados e de potenciais representados, a diversidade empresarial envolvida e fatores correlatos<sup>35</sup> para definir a estrutura de sua administração.

Defende que enquanto não for disciplinado texto legal que respeite e se adeque ao comando da CF, deve ser relegado ao estatuto a fixação do número de diretores necessários para aquela entidade. Assim, “sendo razoável, consistente, equânime o número escolhido pelo estatuto, em contraponto com as características, dimensões e abrangência do sindicato, estende-se a garantia magna a todos eles. Sendo abusivo o número, esvai-se tal garantia sobre o número superior ao teto legal hoje estipulado pela CLT”<sup>36</sup>.

Portanto, o autor faz uma ressalva à liberdade dos sindicatos nessa questão, sem, contudo, considerar que o art. 522 da CLT tenha sido revogado:

é claro que se trata, como sempre, de autonomia relativa – já que não acolhe a ordem jurídica, inclusive a Constituição, o exercício abusivo de qualquer direito. Desse modo, se os estatutos adotam critério abusivo, desproporcional às reais, racionais e sensatas necessidades do sindicato, transformando sua direção em mero instrumento de alcance da vantagem estabilitária conferida pela Carta Magna (art. 8º, VIII), a reificação do ato abusivo deve ser judicialmente efetivada. Isso significa que a previsão estatutária deve prevalecer, se não abusiva, aplicando-se o critério restritivo da CLT somente nos casos de omissão do estatuto ou irregularidade do critério nele inserido<sup>37</sup>.

Já Nascimento refere, primeiramente, que não se deve começar a tentar entender o sistema sindical brasileiro pela CLT, porque diversos de seus dispositivos atiram com o princípio da proibição de intervenção ou interferência do Poder Público na organização sindical, constante da CF de 1988<sup>38</sup>. Um desses dispositivos, para ele, é o art. 522.

---

<sup>34</sup> AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. pp. 196-197

<sup>35</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 82

<sup>36</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 82

<sup>37</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 82

<sup>38</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 157

Ele invoca o art. 3º da Convenção n. 87 da OIT<sup>39</sup>, que assegura aos sindicatos a possibilidade de criar seus estatutos e regulamentos internos. “A administração do sindicato é questão interna regida pelos seus estatutos. Se o Estado padroniza os estatutos sindicais de acordo com os interesses do Governo, fica prejudicada uma dimensão da liberdade sindical”<sup>40</sup>. Para ele, o princípio da liberdade sindical (não interferência do Estado na organização sindical) não fica restrito ao direito de fundar sindicatos. É dirigido também à liberdade de auto-organização interna do sindicato<sup>41</sup>.

A lei não deveria disciplinar minuciosamente a administração interna do sindicato porque

restringir a sete o número máximo de diretores de uma entidade sindical, independentemente do seu tamanho, natureza ou número de associados, é uniformizar o que por natureza não é uniforme: sindicatos nacionais com os estaduais ou municipais; sindicatos de categorias grandes com os de categorias pequenas; sindicatos por categoria com sindicatos por profissão; enfim, situações díspares<sup>42</sup>.

“Melhor seria, num sistema de liberdade sindical, a estrutura administrativa do sindicato autodeterminada pelos estatutos de cada entidade, aprovados em assembleia da entidade, adequados às necessidades de cada organização”<sup>43</sup>. Essas necessidades variam de acordo com o tipo de sindicato, número de representantes, território de atuação e porte da entidade<sup>44</sup>. Portanto, diante das diferenças regionais no país, não é indicado que exista uma solução uniforme para todos os sindicatos, com número máximo de dirigentes estipulado, porque isso poderia condenar as entidades sindicais à ingovernabilidade administrativa<sup>45</sup>.

Todavia, o autor indica que deveria existir um princípio previsto em lei: “os estatutos dos sindicatos devem ser democráticos e o número de diretores não poderá ser abusivo”. Assim, eventuais questões que surgissem, no tocante a quantidade excessiva de dirigentes, seri-

---

<sup>39</sup> “Art. 3º - 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”.

<sup>40</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 178

<sup>41</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 275

<sup>42</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 275

<sup>43</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 258

<sup>44</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 258

<sup>45</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 161

am resolvidas pelo Poder Judiciário<sup>46</sup>, com base na tese do abuso de direito, à luz de cada caso concreto<sup>47</sup>.

Já no que concerne à estabilidade conferida aos dirigentes, o autor faz uma observação diferente, pois, para ele, a questão possui dois pontos distintos: “Um, o número de diretores do sindicato, questão interna. Outro, o número de dirigentes do sindicato com estabilidade no emprego, questão externa, contratual e bilateral”<sup>48</sup>. Para ele, então, a lei pode limitar, apenas o número de portadores de estabilidade sindical, mas não o número de dirigentes do sindicato<sup>49</sup>.

E Eduardo Saad, expondo de forma sucinta, compreende o tema de maneira semelhante:

Se a lei favorece com a referida garantia do emprego os sete diretores do sindicato, não vemos como, pela via estatutária, se possa ampliar essa vantagem. Sem embargo dessas considerações, pensamos que a entidade sindical tem a faculdade de compor uma diretoria com muitos membros, mas - insistimos em dizer que apenas sete deles terão direito à estabilidade no emprego<sup>50</sup>.

## 4.2 A JURISPRUDÊNCIA DO TST SOBRE A ESTABILIDADE DO CONSELHEIRO FISCAL DO SINDICATO E DO DELEGADO SINDICAL

No tocante, especificamente, à garantia de estabilidade concedida ao conselheiro fiscal e ao delegado sindical, a redação e interpretação dos artigos celetistas levam a nova controvérsia debatida por parte da doutrina e da jurisprudência do país.

O caput do art. 522<sup>51</sup> da CLT, como já vimos, refere que a *administração* do sindicato será exercida por uma diretoria e por um Conselho Fiscal e que os membros desses órgãos

<sup>46</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 258

<sup>47</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 161

<sup>48</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 276

<sup>49</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 276

<sup>50</sup> SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho**: comentada. 44. ed. atual., ver. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2011. p. 775

<sup>51</sup> “Art. 522. 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 Assembleia Geral”.

serão *eleitos* pela Assembleia Geral do sindicato. O § 3º do art. 543<sup>52</sup> do mesmo diploma legal, por sua vez, confere a estabilidade ao empregado *eleito* para cargo de *direção* sindical. E o § 4º do mesmo artigo<sup>53</sup> esclarece que cargo de *direção* é aquele que decorre de *eleição*. Naturalmente, a análise conjunta dos citados dispositivos leva o intérprete a considerar que é estável o integrante do Conselho Fiscal do sindicato, já que ele é eleito e, portanto, considerado parte da direção da entidade sindical.

Todavia, não é essa a compreensão atual do TST sobre o tema. A posição adotada desconsidera a interpretação referida acima e volta sua atenção para o § 2º do art. 522<sup>54</sup> que determina que a competência do Conselho Fiscal limita-se à fiscalização da gestão financeira do sindicato. Diante de tal definição, o Tribunal entende que o conselheiro fiscal não faz jus à estabilidade porque não exerce atividade típica de representação perante o empregador, não necessitando, portanto, de proteção no emprego.

Tal juízo está consolidado na Orientação Jurisprudencial n. 365 da Seção de Dissídios Individuais – 1 (SDI-1) do TST:

365. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA (DJ 20, 21 e 23.05.2008) Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT)<sup>55</sup>.

Dos diversos julgados precedentes à OJ n. 365 podemos ressaltar alguns trechos que auxiliam na compreensão do entendimento adotado:

Na hipótese, verifica-se que o Reclamante é membro de Conselho Fiscal, não atuando em defesa dos direitos da categoria, mas voltado apenas para a administração do sindicato, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira. (RR 386.288/97 - Relator Juiz Convocado Vieira de Mello, DJ 08/2/2002)<sup>56</sup>.

A vedação de dispensa do dirigente sindical configura-se, assim, verdadeira imunidade assegurada com o fito de lhe garantir liberdade para o prosseguimento das ati-

<sup>52</sup> “Art. 543 [...] 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”.

<sup>53</sup> “Art. 543 [...] § 4º - Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei”.

<sup>54</sup> “Art. 522 [...] § 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato”.

<sup>55</sup> Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_361.htm#TEMA365](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_361.htm#TEMA365)>. Acesso em: 21 nov. 2014

<sup>56</sup> Disponível em: <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=360702.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 25 nov. 2014

vidades, inerentes à defesa dos direitos e interesses da categoria a que representa o sindicato. O conselho fiscal, assim, como órgão de fiscalização financeira não estaria acobertado dessa garantia. (ERR 590045/1999 – Relator Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 09.11.2007)<sup>57</sup>.

[...] o art. 8º, VIII, da Constituição Federal, que trata da estabilidade do empregado sindicalizado a partir do registro da sua candidatura a cargo de direção e representação sindical, situação jurídica essa inconfundível com a de membro do Conselho Fiscal, cuja competência ou atribuição se limita a fiscalizar a gestão financeira do sindicato, e não a atuar na defesa direta dos interesses da categoria profissional. Recurso de embargos não conhecido. (ERR 594047/1999 - Relator Ministro Moura França, DJ 26/05/2006)<sup>58</sup>.

Vale ressaltar que o artigo 522, § 2º, da CLT dispõe que a competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato, diferentemente daquelas atividades referidas pelo artigo 543, § 3º, da CLT. Com efeito, a norma em comento delimita, de forma expressa, os sujeitos do direito à estabilidade provisória empregados sindicalizados ou associados - o que impede a sua interpretação extensiva, nos moldes pugnados pelo autor, a membros de conselho fiscal. A regra é específica, não abordando a categoria de empregados a que pertence o reclamante. Com efeito, ao explicitar a quem se dirige, o artigo 543, § 3º não oportuniza interpretação ampla, ante ao silêncio eloquente do legislador. O mesmo se diga do artigo 8º, VIII, da Constituição Federal, o qual assegura a estabilidade provisória, tão-somente, a empregados eleitos a cargo de direção ou representação sindical. Inexiste, portanto, previsão legal que assegure ao membro de conselho fiscal de sindicato, o direito à estabilidade provisória. (ERR 96325/2003-900-04-00.2 – Relator Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 19/08/2005)<sup>59</sup>.

O ordenamento constitucional, por meio da imunidade sindical, visa a garantir a livre atuação do sindicato, nas atividades que lhe são próprias, na qual há intenso confronto com o capital. Desse modo, a imunidade sindical existe para preservar a livre atuação do sindicato. É garantia conferida para salvaguardar essa instituição e a livre prossecução de seus fins. Por assim dizer, a garantia de emprego é apenas um meio para preservar a própria existência do sindicato, nos moldes como delineado pela Constituição. É lícito admitir, portanto, que o âmbito de vigência da imunidade está restritamente vinculado à finalidade que busca alcançar: a livre atuação do sindicato. Noutros termos, o sentido do preceito contido no inciso VIII do art. 8º da Constituição é qualificado pela sua finalidade. A par dessas considerações, entendo que a estabilidade prevista no inciso VIII do art. 8º endereça-se, de forma restritiva, somente ao cargo de direção ou representação sindical, a cujo ocupante incumbe encabeçar a atuação política do sindicato. [...] O art. 522 prevê 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. Significa dizer que a diretoria do sindicato e o conselho fiscal são órgãos distintos, sendo atribuição desse último tão-somente fiscalizar a gestão financeira do sindicato, conforme dispõe o § 2º do artigo 522. [...] Por sua vez, o art. 543, caput, da CLT assegura a todo empregado eleito para cargo de administração sindical (diretoria + conselho fiscal) o livre exercício de suas funções e garantia contra transferência. [...] O § 3º do art. 543, todavia, que é a sede material da garantia de emprego, refere-se somente aos cargos de direção do sindicato. O § 4º, por fim, restringe ainda mais a garantia, ao conferi-la somente para os cargos de direção cujo exercício decorra de eleição prevista em lei. Aqui convém fixar, como aparte, a exegese do mencionado § 4º. Pela redação do parágrafo, fica evidente que sua finalidade é restringir a dimensão do

<sup>57</sup> Disponível em: < <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4290417.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 25 nov. 2014

<sup>58</sup> Disponível em: < <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4048305.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 25 nov. 2014

<sup>59</sup> Disponível em: < <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=3926004.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 25 nov. 2014

cargo de direção àquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei. Refuta-se, por isso, a interpretação que amplia o conceito de cargo de direção para defini-lo como todo aquele que decorra de eleição prevista em lei. [...] correta a conclusão de que os membros de conselho fiscal do sindicato não gozam das mesmas prerrogativas asseguradas aos dirigentes sindicais (diretores). Aqueles, com efeito, não atuam na defesa de direitos da classe respectiva, pois apenas fiscalizam a gestão financeira, de modo que a livre atuação política do sindicato (bem jurídico tutelado pela estabilidade) não demanda a estabilidade deles. (ERR 52/1999-066-15-40.4 – Relatora Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJ 01/10/2004)<sup>60</sup>.

Malgrado o caput do art. 522 da CLT tenha acometido a administração do sindicato tanto à diretoria quanto ao conselho fiscal, não significa aduzir tenha contemplado ambos com a estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da Constituição. Com efeito, é sabido que os arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da Constituição asseguram a estabilidade provisória aos empregados sindicalizados eleitos a cargo de direção ou representação sindical a partir do momento de sua candidatura. Equivale a dizer que ambos restringem a proteção aos trabalhadores eleitos dirigentes ou representantes sindicais, o que traz à ilação que os membros do conselho fiscal não gozam da estabilidade nele prevista, já que o § 2º do art. 522 da CLT é explícito ao dispor limitar-se a competência do conselho fiscal à fiscalização da gestão financeira do sindicato e o § 3º do mesmo dispositivo preceituar constituir atribuição exclusiva da diretoria do sindicato e dos delegados sindicais a representação e a defesa dos interesses da entidade. [...] Os membros do conselho fiscal não gozam da estabilidade nele prevista, já que o § 2º do art. 522 da CLT é explícito ao dispor limitar-se a competência do conselho fiscal à fiscalização da gestão financeira do sindicato e o § 3º do mesmo dispositivo preceituar constituir atribuição exclusiva da diretoria do sindicato e dos delegados sindicais a representação e a defesa dos interesses da entidade. Assim, sendo o autor membro de conselho fiscal, não confundível com dirigente ou representante sindical e, portanto, não atuando na representação ou defesa dos interesses da categoria, mas voltado apenas para a administração do sindicato, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira, conclui-se não gozar da estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da Constituição Federal. (RR 823-2002-101-10-00 - Relator Ministro Barros Levenhagen, DJ de 01/10/04)<sup>61</sup>.

Quanto à estabilidade do delegado sindical, o TST também possui uma Orientação Jurisprudencial, a de n. 369 da SDI-1, que o exclui da garantia à estabilidade no emprego. O raciocínio feito, nesse caso, baseou-se no que referem, em conjunto, o § 3º do art. 543<sup>62</sup>, e o art. 523<sup>63</sup> da CLT. Ou seja, considerando que a estabilidade no emprego é dirigida aos representantes *eleitos* do sindicato e que o delegado sindical é *designado* pela diretoria, não faz ele jus à garantia. Vejamos:

<sup>60</sup> Disponível em: < <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=3791437.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 25 nov. 2014

<sup>61</sup> Disponível em: < <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=3790223.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 25 nov. 2014

<sup>62</sup> “Art. 543 [...] 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”.

<sup>63</sup> “Art. 523 - 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”.

369. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL. (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008) O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo<sup>64</sup>.

Cabe aqui também destacar algumas passagens de julgados que expõem tal compreensão:

O art. 543, § 3.º, da CLT dispõe que é vedada a dispensa imotivada do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento da candidatura a cargo de direção ou representação de entidade ou de associação profissional. Por sua vez, o § 4.º do mesmo dispositivo legal preceitua o que vem a ser cargo de direção ou representação sindical, estabelecendo: considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei. De outro lado, o art. 523 consolidado prevê a figura do delegado sindical, estabelecendo que os delegados sindicais serão designados pela diretoria dentre os associados radicados no território da correspondente delegacia. Ora, conforme se depreende dos retromencionados preceitos legais, o delegado sindical não exerce cargo de direção ou representação sindical, na forma do art. 543, § 4.º, da CLT, uma vez que não é eleito pela categoria profissional, e, sim designado pela diretoria do Sindicato. Dessa feita, estando assegurado o direito à estabilidade provisória apenas ao empregado sindicalizado desde o registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical até um ano após o término do mandato, nos termos do inciso VIII do art. 8.º da Constituição Federal e 543, § 3.º, da CLT, pode-se concluir que ao delegado sindical não é conferida essa benesse. (AERR 565397/1999 – Relatora Min. Maria de Assis Calsing, DJ 22/08/2008).

O art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal confere estabilidade provisória no emprego, 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. A CLT, por sua vez, disciplina a matéria da mesma forma, consoante se extrai do art. 543, § 3º, vedando a dispensa do empregado desde o registro da candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical, até um ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave. E o § 4º do art. 543 da CLT considera cargo de direção ou representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei. Vê-se, pois, que a estabilidade prevista nestes dispositivos se refere expressamente a dirigentes sindicais e aos respectivos suplentes, submetidos regularmente ao processo eletivo perante a categoria profissional. Estes preceitos não se referem, em momento algum, aos delegados sindicais, os quais, nos termos do art. 523 da CLT, são apenas designados pela diretoria do sindicato dentre os associados radicados no território da correspondente delegacia, não participando de processo eletivo e tampouco exercendo, propriamente, a função de dirigente sindical, já que a função de delegado sindical é meramente administrativa. Desta forma, se o ordenamento jurídico somente ampara aqueles que exercem ou ocupam cargos executivos nos Sindicatos, submetidos regularmente a processo eletivo, não pode ser interpretado de forma elástica, pois, estar-se-ia, indubitavelmente, a admitir que fossem criadas hipóteses de estabilidade não previstas em lei. (ERR 575408/1999 – Relator Min. Vantuil Abdala, DJ 09.05.2008).

A figura do delegado sindical distingue-se essencialmente da do dirigente sindical, bem como da do representante sindical, consideradas as previsões constantes dos artigos 523 e 543, §§ 3º e 4º, da CLT, sobretudo pelo fato de não haver eleição para o

<sup>64</sup> Disponível em: < [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_361.htm#TEMA369](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_361.htm#TEMA369)>. Acesso em: 21 nov. 2014

cargo de delegado, mas mera designação pela diretoria do sindicato. (ERR 535128/1999 – Relator Min. Lelio Bentes Corrêa, DJ 20.04.2007)

Na verdade, a CLT, em seu art. 523, prevê apenas a indicação, pela diretoria, dos delegados sindicais dentre os associados naquela base territorial. Ademais, delegado sindical sequer exerce propriamente cargo de direção sindical. (ERR 423128/1998 – Relator Min. João Oreste Dalazen, DJ 13.05.2005).

A Constituição Federal (artigo 8º, inciso VIII) e a Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 523 e 543, §§ 3º e 4º) não têm o condão de conferir estabilidade provisória no emprego ao delegado sindical. Isto porque o ordenamento jurídico pátrio somente ampara aqueles que exerçam ou ocupem cargos executivos nos Sindicatos, haja vista que não poderia a Carta Magna ser interpretada de forma elasticada, pois, nesse caso, estar-se-ia, indubitavelmente, a admitir que fossem criadas inúmeras outras hipóteses de estabilidade, não previstas em lei, que ficariam a cargo dos empregadores. (ERR 535070/1999 – Relatora Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJ 05.12.2003)

Conjugando os dispositivos legais pertinentes à matéria, tem-se que a intenção do legislador é proteger o emprego do dirigente sindical, que exerce função representativa e negocial frente à empresa ou ao respectivo sindicato patronal, a fim de evitar retaliações. A representação, neste caso, decorre de um processo eleitoral amplo, que abrange toda a categoria. [...] Destarte, o ato de nomeação não concede ao reclamante mandato para representar a sua categoria profissional frente à empresa o ao respectivo sindicato patronal; sendo o mesmo mero intermediário dos associados junto ao sindicato. (RR 470159/1998, 1ª T – Relator Min. João Oreste Dalazen, DJ 22.04.2005).

#### 4.3 A POSIÇÃO DO TST CONTESTADA POR PENSADORES E APLICADORES DO DIREITO

A despeito do entendimento do TST sobre o assunto, apresentado no ponto anterior, a extensão da garantia ao conselheiro fiscal e ao delegado sindical ainda é objeto de discussão pela doutrina e jurisprudência brasileiras. Para elucidar essa realidade, relevantes são as palavras do Desembargador Milton Varela Dutra em acórdão proferido nos autos do Mandado de Segurança nº 0087000-90.2009.5.04.0000/MS, em 19/06/2009:

Além disso, segundo entendo, a orientação jurisprudencial 365 da SDI1 do TST não obsta a "antecipação dos efeitos da tutela" enquanto persistente a demanda na qual se discute a matéria de fundo, a efetiva estabilidade do dirigente sindical. É importante registrar a natureza extremamente polêmica da mencionada orientação jurisprudencial, mesmo no âmbito do TST, cujos precedentes, pelo menos três deles, foram proferidos por maioria. Tal orientação jurisprudencial, inclusive, foi objeto da ADPF 152 - Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - proposta pela Federação Nacional dos Propagandistas, Propagandistas-Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos (Fenaprofar), sob alegação de contrariedade ao art. 8º, VIII, da CF/88. Em que pese tenha sido extinta, sem apreciação de mérito, por entender o STF falecer interesse jurídico a ADPF contra enunciado de súmula de orientação jurisprudencial, a circunstância mostra a sua natureza polêmica e combatida inclusive na esfera judicial. Importante mencionar que na decisão, monocrática, em



que extinta aquela Arguição, o seu relator, Min. Cezar Peluso, fundamenta, citando precedente, que 'os enunciados são passíveis de revisão paulatina', ou seja, a meu sentir, não devem e não podem determinar, por si sós, efetividade ou restrição de direito previsto em lei<sup>65</sup>.

As Orientações Jurisprudenciais emitidas pelo TST não possuem caráter vinculante, apenas indicam o caminho que o tribunal predominantemente entende que deva ser seguido<sup>66</sup>. Desse modo, o assunto permanece em debate, havendo, por exemplo, diversas decisões em sentido contrário no âmbito da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Destacamos algumas delas, que possuem relevantes argumentos (grifamos):

Esta Relatora adota entendimento construído a partir da interpretação conjunta do caput do art. 522 da CLT e do inciso VIII do art. 8º da CF/88, afastando expressamente o entendimento contido na OJ nº 365 da SDI-1 do TST. [...] Ainda que o Conselho Fiscal tenha competência limitada para gestão financeira do sindicato, conforme dispõe o art. 522, § 2º, da CLT, **entendo que tanto a diretoria quanto o conselho fiscal fazem parte da direção ou da representação sindical, possuindo ambos direito à estabilidade**. Portanto, admite-se a estabilidade para, no máximo, sete membros da diretoria, e seus suplentes, bem como para três membros do conselho fiscal, e seus suplentes. (TRT da 4ª região, 9ª Turma, RO 930-71.2013.5.04.0601, em 12/06/2014 – Relatora Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo).

**Não compartilho do entendimento contido na OJ n. 365 da SDI-1 do TST, a qual, além de não possuir eficácia vinculante, restringe o direito fundamental previsto no art. 8º, VIII, da Constituição Federal, pelo qual é vedada a dispensa do empregado sindicalizado "se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei". A regra prevista no parágrafo terceiro do art. 522, que limita a atribuição do Conselho Fiscal à fiscalização financeira do sindicato, não possui o condão que lhe pretende atribuir a reclamada. Isso porque não afasta o caráter representativo do referido membro em relação aos integrantes da categoria profissional em questão.** (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, RO 829-98.2012.5.04.0203, em 04/12/2013 – Relatora Desembargadora Maria Helena Lisot)

[...] Os empregados eleitos para o Conselho Fiscal do sindicato profissional estão protegidos pela estabilidade provisória assegurada no art. 8º, VIII, da Constituição Federal, pois exercem cargo de representação sindical, já que eleitos pela Assembleia Geral. **No presente caso, em que está em causa direito fundamental do trabalho, o exame da legislação infraconstitucional citada deve ser feita em conformidade com a Constituição, rectius, com os direitos fundamentais, de modo que prevaleça a norma que melhor expressa esses direitos.** Se a Constituição prevê que empregados exercentes de representação sindical, ainda que como suplentes, têm assegurada estabilidade, é certo que a norma infraconstitucional anterior à Constituição deve se harmonizar com esta última para obter recepção pelo novo ordenamento.

Tem-se que os poderes de representação sindical a que se refere o § 3º do art. 522 da CLT não são conferidos apenas à diretoria, como entendeu a sentença, mas também aos membros do Conselho Fiscal (titulares e suplentes). **O fato de a lei infraconstitucional dispor que a competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato não lhe retira o poder de representação confe-**

<sup>65</sup> Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/consulta-processual-portlet/servlet/download.html?tipo=complemento&processo=0087000-90.2009.5.04.0000&chave=591424641K9057X&andamento=31549119&ordem=1&data=2009-06-19&origem=TRT>>. Acesso em: 23 nov. 2014

<sup>66</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 38

**rido pela Assembleia Geral que o elegeu e, em consequência, da garantia no emprego que se estende do registro da candidatura até um ano após o final do mandato. Mais do que isso: reconhece-se, igualmente, que esses empregados, por representarem a categoria profissional, ainda que não em atividade de direção, mas de representação sindical, também atuam na defesa direta dos interesses da categoria profissional, conforme art. 8º, III, da Constituição Federal. É que, não raro, essa defesa realiza-se em face da própria diretoria do sindicato, quando exorbita de suas atribuições ou gere de forma temerária o sindicato, daí sobrevindo prejuízo à representação dos trabalhadores.** Diante disso, não pode o exercício do direito sindical do conselheiro ser dificultado ou impedido mediante ato de dispensa sem justa causa. É esta a interpretação das regras infraconstitucionais que melhor expressa o direito fundamental assegurado no art. 8º da Constituição. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0000440-18.2011.5.04.0731 RO, em 16/05/2012, Relator: Desembargador José Felipe Ledur).

Parte da doutrina também atenta para a controvérsia e demonstra sua insatisfação com a posição adotada pelo TST. Martinez, por exemplo, considera razoável que a estabilidade seja estendida aos integrantes do conselho fiscal, porque os integrantes desse órgão, se não protegidos, podem também sofrer pressão do empregador para realizar atos contrários aos interesses do sindicato, tais como contestar condutas administrativo-financeiras e colocar sob suspeição contas legitimadas<sup>67</sup>.

Barros também expõe argumentos em prol da concessão de estabilidade ao conselheiro fiscal. Ela analisa que “administrar significa gerir negócios, controlar sua eficiência para obter determinado resultado, enquanto dirigir pressupõe comando, administração”. E refere que a direção pressupõe-se ser dividida em vários setores, sendo um deles, no caso do sindicato, o conselho fiscal. Desse modo, “em face do caput do art. 522 da CLT, os membros do Conselho Fiscal fazem parte da administração do sindicato, desfrutando das garantias previstas no art. 543 da CLT”<sup>68</sup>. Carrion, no mesmo sentido, refere sucintamente que “o conselho fiscal, eleito por seus pares, é cargo necessário para administração do sindicato e, portanto, merece ter seus direitos resguardados contra a arbitrariedade de alguns empregadores”<sup>69</sup>.

Além dessas considerações é importante ressaltar que, como bem lembram Oliveira e Dorneles, o Brasil é signatário das Convenções ns. 98 e 135 da OIT. Tais normas são posteriores e mais benéficas do que a CLT e consagram amplas garantias a todos os representantes dos

<sup>67</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 569

<sup>68</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.p. 775

<sup>69</sup> CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 34. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 443

trabalhadores<sup>70</sup>. Elas “condenam atos que possam prejudicar o trabalhador, por qualquer forma, tendo em vista a sua participação em atividades sindicais”<sup>71</sup>.

A Convenção n. 98 foi aprovada em 1949, na 32ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, e ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952, tendo entrado em vigor em novembro de 1953<sup>72</sup>. Ela define em seu artigo 1º que “os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios a liberdade sindical em matéria de emprego”<sup>73</sup>. Como já referido no ponto 2.2, sua finalidade é “proteger os direitos sindicais dos trabalhadores perante os empregadores e suas organizações, garantir a independência das associações de trabalhadores em face das de empregadores, e vice-versa [...]”<sup>74</sup>. Assim, proteger adequadamente os direitos sindicais dos trabalhadores seria fornecer estabilidade também ao conselheiro fiscal e ao delegado sindical, já que a garantia deve ser concedida amplamente a todos os representantes.

Já a Convenção n. 135 foi aprovada em 1971, na 56ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, e ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990, tendo entrado em vigor em maio de 1991<sup>75</sup>. Ela define no artigo 1º que

os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando<sup>76</sup>.

Segundo leciona Nascimento, nas considerações que serviram de base para os dispositivos dessa convenção, é apontada como causa de sua aprovação a necessidade de impedir qualquer discriminação, em relação ao emprego do representante, voltada contra o exercício da liberdade sindical<sup>77</sup>. A intenção, portanto, é que o trabalhador tenha plena liberdade para

<sup>70</sup> OLIVEIRA, Cínthia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 432

<sup>71</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 278

<sup>72</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994. p. 204

<sup>73</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 98 relativa ao direito de sindicalização e de negociação coletiva**. 1 jul. 1949. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 02 dez. 2014.

<sup>74</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. pp. 542-543

<sup>75</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994. p. 307

<sup>76</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 135 relativa à proteção de representantes dos trabalhadores**. 2 jun. 1971. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/489>>. Acesso em: 02 dez. 2014

<sup>77</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 279

participar da vida sindical, inclusive como conselheiro fiscal ou delegado sindical, sem que haja a possibilidade de sofrer represálias em seu emprego por causa disso.

A Convenção n. 158 da OIT, que trata sobre a dispensa de empregado, também pode ser considerada aqui como um documento cujas disposições defendem o representante sindical. Em que pese tenha sido denunciada logo após a sua promulgação (em 1996), suas diretrizes “servem como roteiro importante para o devido equacionamento da questão”<sup>78</sup>. Ela contém normas gerais para a proteção do empregado contra as dispensas imotivadas. Em seu artigo 5º enumera entre os motivos que não constituem justa causa para o término da relação de trabalho “a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com consentimento do empregador, durante as horas de trabalho” e “ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade”<sup>79</sup>.

No tocante à estabilidade do delegado sindical, especificamente, alguns autores tratam do assunto e demonstram concordância com a OJ 369. Sússekind<sup>80</sup> e Cassar<sup>81</sup> atentam unicamente para o fato de que o delegado sindical não cumpre o requisito para concessão da estabilidade que é a investidura no cargo por meio de eleição em assembleia (§ 4º do art. 543 da CLT). Já Saad, explica:

entendemos que a estabilidade no emprego, como decorrência de exercício de mandato sindical, é vantagem só assegurada aos que integram a administração da entidade formada dos órgãos citados no preceito art. 522, bem como aos que forem eleitos para representar o sindicato junto a organismos oficiais. [...] Admitir que a estabilidade no emprego é também concedida aos delegados do sindicato num bairro ou nas empresas e aos integrantes de órgãos não previstos em lei (conselho consultivo, por exemplo) é abrir o caminho para abusos que levarão ao completo desvirtuamento da finalidade do preceito sob análise<sup>82</sup>.

Quanto a essa questão, vê-se que tanto doutrina quanto jurisprudência atenta mais ao critério formal estabelecido na lei e não se dispõe a analisar o caso levando em conta os princípios e fundamentos expostos neste trabalho. O delegado sindical, como já referimos e aqui ressaltamos novamente, exerce função de representação – ele, junto com a direção, representa os interesses do sindicato perante empregadores e os poderes públicos (§ 3º do art. 522 da

<sup>78</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 1207

<sup>79</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 158 relativa ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador**. 2 jun. 1982. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/t%C3%A9mno-da-rela%C3%A7%C3%A3o-de-trabalho-por-iniciativa-do-empregador>>. Acesso em: 03 dez.2014.

<sup>80</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho** 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 398

<sup>81</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1116

<sup>82</sup> SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho: comentada**. 44. ed. atual., ver. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2011. p. 770

CLT). Daí que, levando em conta o princípio da liberdade sindical aqui estudado, não seria absurdo cogitar que o delegado sindical também tem o direito de receber a garantia de emprego em comento.

Cabe ainda, por fim, ressaltar outro ponto de vista sob o qual o tema pode ser analisado. As Orientações Jurisprudenciais 365 e 369 tratam, como se viu, de assunto correlato. Ambas versam sobre a extensão da garantia constitucional da estabilidade: a 365 aos membros do conselho fiscal do sindicato, e a 369 aos delegados sindicais. Sendo assim, o que era de se esperar é que as posições adotadas pelo TST nos dois casos indicassem um único raciocínio com um único caminho a ser trilhado pelos operadores jurídicos, demonstrando coerência no entendimento sobre o tema.

Todavia, não é o que acontece. A OJ 365, sobre a estabilidade do conselheiro fiscal, resumidamente desconsidera a interpretação sistemática do art. 522 com o art. 543, § 3º da CLT, pela qual se entenderia que recebem a estabilidade aqueles integrantes da administração do sindicato eleitos pela assembleia. Sendo assim, como o conselho fiscal faz parte da administração e é eleito pela assembleia, o critério da CLT para concessão da estabilidade estaria atendido. Porém, o TST ignora tal critério e volta seu olhar para a função exercida pelo órgão. Segundo o entendimento do tribunal, a exclusiva função do conselho de fiscalizar a gestão financeira do sindicato não significa representação da categoria, portanto, não merece a garantia no emprego. Vê-se, desse modo, que a OJ ignora o critério disposto na CLT e considera a função exercida pelo conselheiro fiscal dentro do sindicato para excluí-lo da proteção constitucional.

Reputando-se aceitável tal entendimento, apenas para fins de argumentação, o mesmo raciocínio deveria então ser utilizado quando da interpretação sobre a estabilidade do delegado sindical. Como ele exerce atividade de representação, ainda que restrita à área de sua delegacia, o delegado deveria ser protegido pela estabilidade, seguindo o raciocínio do TST que considera a função exercida como critério para concessão da garantia. No entanto, surpreendentemente, a Orientação Jurisprudencial 369 e seus fundamentos ignoram esse critério material e retornam seus olhos para o critério formal disposto em lei: como os delegados são designados pela diretoria, não merecem estabilidade, porque esta só é concedida a representantes eleitos.

Resumindo, quando se trata da estabilidade do conselheiro fiscal, o critério utilizado é material, ignora a letra da lei e considera a função exercida pelo trabalhador sindicalizado. Quando se trata da estabilidade do delegado sindical, o critério é o inverso, é formal, atém-se ao que dispõe a lei e exclui o delegado da proteção apenas porque ele não é eleito, sem considerar a função representativa que exerce.

Percebe-se, portanto, uma incongruência nos posicionamentos defendidos pelo Tribunal Superior. Independentemente de estar correta uma ou outra posição adotada pelo TST, o certo é que não deve haver duas orientações distintas, que utilizam dois critérios diferentes, para resolver casos semelhantes. Admitindo-se que o TST ignore a interpretação literal da lei e eleja outro critério para definir a extensão da garantia, o que se espera, então, é que esse mesmo critério seja utilizado em todos os casos discutidos. Sendo assim, caso o posicionamento da OJ 365 prevalecesse, o delegado sindical deveria ser estável, já que quanto a ele não existe dúvida de que exerce sim função de representação. Por outro lado, caso prevalecesse a OJ 369, então o raciocínio extremamente formalista deveria ser aplicado à estabilidade do conselheiro fiscal, já que este, ao contrário do delegado sindical, é eleito pela assembleia geral.

Como se pode perceber, portanto, o entendimento exposto nas Orientações Jurisprudenciais do TST não encontra respaldo nas Convenções da OIT, as quais são fontes de direitos e de obrigações que obrigam seus signatários<sup>83</sup>. Estas defendem que haja ampla proteção aos trabalhadores sindicalizados, o que não acontece quando aquelas restringem a garantia constitucional da estabilidade ao serem aplicadas a casos envolvendo conselheiros fiscais e delegados sindicais.

Também não é aceito unanimemente pela jurisprudência, como vimos no que concerne ao conselheiro fiscal, pois muitos julgadores entendem que a proteção sindical prevista na CF deve prevalecer ampla e irrestritamente. Valem-se, portanto, do fato de que as Orientações não possuem caráter vinculante e continuam a julgar interpretando a questão com base no art. 8º, VIII, da CF, e nos arts. 522, caput, e 543, § 3º, ambos da CLT. E a controvérsia é também debatida por autores que defendem uma ou outra posição, o que, comprova o caráter polêmico do tema.

---

<sup>83</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 44

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho pudemos estudar a fundo um dos principais temas dentro do âmbito do direito coletivo do trabalho: a estabilidade no emprego conferida ao representante sindical. Como foco de nosso exame figurou a tentativa de compreender se seria correta a concessão de tal garantia ao conselheiro fiscal do sindicato e ao delegado sindical.

Para a melhor compreensão do assunto, analisamos o princípio da liberdade sindical, o qual está previsto em nossa Constituição, amparado pelas Convenções n. 87, 98 e 135 da Organização Internacional do Trabalho. Considerado o princípio maior e base do direito coletivo, ele é considerado aquele que propicia o surgimento dos entes coletivos, formados pela associação organizada de trabalhadores.

O princípio, em sua dimensão individual, define a mais ampla liberdade para que o indivíduo escolha entre participar (liberdade sindical individual positiva) ou não (liberdade sindical individual negativa) da vida sindical. A dimensão coletiva do princípio, por sua vez, concerne à liberdade concedida ao ente coletivo. Determina que sua constituição, organização e desenvolvimento sejam livres, protegidos de qualquer intervenção externa, seja do poder público ou do poder econômico (liberdade sindical coletiva endógena). Ordena também que haja autonomia na gestão e atuação dessas organizações, as quais devem ser também livres e independentes (liberdade sindical coletiva exógena).

Desta forma, reunidos formando entidades sindicais e protegidos pela liberdade sindical, os trabalhadores conseguem, teoricamente, neutralizar a vulnerabilidade existente diante do empregador e seu poder diretivo. É desse modo, então, que se torna possível que eles passem a pleitear, frente aos empregadores, melhores condições de trabalho.

Essa luta é encabeçada pelos trabalhadores que, dentre a coletividade, são escolhidos como representantes do sindicato. São eles que assumem uma posição “de combate”, põem-se à frente de seus colegas trabalhadores, atuam em nome e em prol deles, defendendo seus interesses e reivindicações. Certo é que, em razão de ocuparem essa posição, tais representantes ficam vulneráveis, expostos a represálias possivelmente intentadas por seus empregadores.

É em razão dessa vulnerabilidade que surge o instituto da estabilidade no emprego, concedida ao representante sindical, prevista no art. 8º, VIII, da CF e no § 3º do art. 543 da CLT. Além disso, o próprio princípio da liberdade sindical dispõe que devem existir garantias

mínimas que possibilitem a existência e plena atuação dessas entidades sindicais. Portanto, se o representante sindical é figura relevante para que a entidade coletiva cumpra suas funções, ele deve ser protegido contra qualquer ato que possa impedir ou prejudicar sua atuação.

Todavia, a proteção ao representante sindical significa uma forte restrição no poder diretivo do empregador: ele é proibido de despedir o empregado, salvo justa causa, desde o registro da candidatura até um ano após o fim de seu mandato, quando eleito. Por adentrar na esfera dos direitos de terceiro, o empregador, a garantia da estabilidade possui limites estabelecidos na legislação que restringem a sua concessão a apenas alguns trabalhadores.

É nesse ponto que se localiza o tema específico de nosso estudo. Conforme verificamos, nosso Tribunal Superior do Trabalho atualmente adota entendimento que exclui o conselheiro fiscal e o delegado sindical da proteção em comento. Tal concepção está exposta nas Orientações Jurisprudenciais ns. 365 e 369. A OJ n. 365 não reconhece a estabilidade ao conselheiro fiscal, porque ele supostamente não exerce função de representação, já que suas atividades estão restritas à fiscalização da gestão financeira do sindicato. A OJ n. 369, por sua vez, exclui o delegado sindical da proteção em virtude de não ser ele eleito pela assembleia geral, mas designado pela diretoria do sindicato.

Diante disso, o que propusemos foi uma análise, com base no que estudamos sobre o princípio da liberdade sindical e sobre o instituto da estabilidade, acerca da correção dessa posição adotada pelo TST. O que pudemos perceber é que, no mínimo há controvérsia acerca do assunto. Tanto parte da doutrina quanto parte da jurisprudência não aceita plenamente os critérios adotados pelo tribunal e entendem que o raciocínio exposto nas orientações jurisprudenciais significa uma restrição à garantia constitucional, que deveria ser ampla e irrestrita.

Como alguns autores sugerem, tanto o conselheiro fiscal quanto o delegado sindical exercem representação e necessitam da proteção, independentemente da função a que estão adstritos (no caso do conselheiro) ou do modo como assumem o cargo (quanto ao delegado). Além desses argumentos, percebe-se uma incoerência nos critérios adotados pelo tribunal para decidir um e outro caso: quando se trata do conselheiro fiscal, o que se considera é a função exercida por ele; quando se trata do delegado sindical, o que é relevante é a maneira como é escolhido para assumir o cargo.

O que parece mais certo diante de tudo o que foi explanado, é que os representantes sindicais – incluídos nesse conceito o conselheiro fiscal e o delegado sindical – devem receber



a maior e mais completa proteção conferida pelo direito, a fim de que possam exercer suas funções representativas a contento. Sendo assim, tal proteção deve ser estabelecida e regada de acordo com a sua suma importância, levando em conta os ideais de liberdade sindical e os fundamentos que justificam a concessão da estabilidade no emprego, ambos temas tratados neste trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr. 2009.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. **Curso de direito administrativo**. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 34. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2009.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo. LTr, 2013.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. O direito das relações coletivas de trabalho e seus princípios fundamentais: a liberdade associativa laboral. **Revista Jurídica Empresarial**. Sapucaia do Sul, v. 2, n. 11.nov./dez. 2009.
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2008.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MELLO, Marco Aurélio Mendes de Farias. Estabilidade no emprego de dirigentes e representantes sindicais. In **Relações coletivas de trabalho**. (coord) João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1989.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- OLIVEIRA, Cíntia Machado de Dorneles, DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 87 relativa à liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização**. 9 jul. 1948. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 18 out. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 98 relativa ao direito de sindicalização e de negociação coletiva**. 1 jul. 1949. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 02 dez. 2014

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 135 relativa à proteção de representantes dos trabalhadores**. 2 jun. 1971. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/489>>. Acesso em: 02 dez. 2014

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 158 relativa ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador**. 2 jun. 1982. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/t%C3%A9rmino-da-rela%C3%A7%C3%A3o-de-trabalho-por-iniciativa-do-empregador>>. Acesso em: 03 dez. 2014.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito do trabalho e direito processual do trabalho: novos rumos**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2003.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho: comentada**. 44. ed. atual., ver. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2011.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

STÜRMER, Gilberto. **A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

STÜRMER, Gilberto. **Relações coletivas de trabalho e liberdade sindical: uma efetivação dos direitos sociais. Direitos Fundamentais & Justiça**. Porto Alegre: HS Editora, 2007.

STÜRMER, Gilberto. **A estabilidade e as garantias no emprego. Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, ano XXVII, n. 324, dez/2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho: tomo III**. São Paulo: LTr, 2008.