

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

**LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL:
DIRIGENTE SINDICAL X ESTABILIDADE SINDICAL**

DAVID WILSON J. SILVA

São Paulo — março de 2013

DAVID WILSON J. SILVA

LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL:
DIRIGENTE SINDICAL X ESTABILIDADE SINDICAL

Trabalho de conclusão de Curso submetido à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, sob a orientação do Professor Doutor Marcel Cordeiro.

São Paulo — março de 2013

A força do conjunto incontestavelmente sobrepõe-se ao interesse individual, seja pelo bem ou mal.

AGRADECIMENTOS

A Deus.

Aos meus queridos pais, Cicero e Sueli, pelo exemplo e amor incondicional que serviram de base para me fazer chegar até aqui.

A minha amada esposa Sandra, pelo carinho, apoio e dedicação, que nos momentos difíceis constituíram a certeza de que o sucesso seria obtido.

Ao nobre mestre Marcel que com sapiência e humildade, conduziu com maestria, o estudo de seus discentes.

Aos meus estimados amigos Edson, Edgar e Ariadne, pela segurança e amizade com as quais sempre pude contar ao longo do caminho.

Aos prezados amigos Luiz Gonzaga, Clodoaldo e Antônio Hermirio, que deram esteio a este trabalho, narrando suas experiências adquiridas nos vastos anos na direção dos sindicatos de suas categorias.

RESUMO

Abstract ou Resumo: Monografia de Especialização em Direito e Processo do Trabalho que versa sobre a liberdade sindical no Brasil, com análise específica sobre o número de portadores de estabilidade sindical e o número de dirigentes sindicais, apontando avanços, retrocessos, abusos e perspectivas atuais. Utilizou-se o método dedutivo, ao passo que parte do geral para o particular, e o método analítico, envolvendo análise textual, temática e interpretativa do material utilizado. Apresenta a evolução histórica do sindicalismo, tanto no direito comparado como no Brasil. Demonstra a evolução da legislação. Apresenta os principais avanços, retrocessos abusos e perspectivas atuais, neste contexto fazendo alusão a problemas envolvendo o interesses e representatividade entre os sindicatos grandes de grande porte e sindicatos nanicos, não deixando de apresentar críticas e sugestões, afim de que se chegue a um modelo de sindicato que melhor atenda as reais necessidades e reivindicações das mais diversas categorias profissionais existentes no país.

Palavras-chave: Direito do Trabalho – Sindicalismo – Liberdade Sindical – Sindicato – Representatividade Sindical.

SUMÁRIO

Introdução	6
Capítulo 1 História Sindical no Brasil	9
1 A origem Sindical no Brasil	9
2 A consolidação e fortalecimento Sindical	10
3 Constitucionalidade Sindical	13
3.1 Liberdade Sindical	14
3.2 Unicidade Sindical	19
3.3 Base Territorial	22
3.4 O Direito de Greve	24
Capítulo 2 Dirigente Sindical x Estabilidade Sindical	33
1 Estabilidade do Dirigente Sindical	33
2 Da Legislação Aplicável	37
3 Da Legislação em Dissonância	42
Conclusão	50
Referência	52

INTRODUÇÃO

O direito a liberdade é uma das garantias fundamentais previstas no texto da Carta Política de 1988. O princípio da liberdade sindical representa este direito visto sob a ótica das relações coletivas de trabalho. Esta liberdade sindical, como será demonstrada ao longo do texto, abrange múltiplas facetas, caracterizando-se, assim, como um complexo instituto de ampla aplicabilidade no Direito Coletivo do Trabalho.

Referido instituto coletivo, no Direito do Trabalho, se constitui, básica e essencialmente, na organização de trabalhadores que, através de seus integrantes, procuram diminuir a hipossuficiência econômica existente nas relações de trabalho submisso. Sua importância ergue-se da necessidade de homogeneizar as diferenças de poder existente na relação entre a mão de obra e os detentores do capital, objetivando a igualdade entre as partes na solução dos conflitos coletivos.

Entretanto, existe uma discussão acirrada, se é possível ou não, o acolhimento da estabilidade provisória aos ocupantes de cargos junto aos sindicatos da classe obreira e que não estão devidamente elencados no artigo 522 da Consolidação das Leis do Trabalho. Por assim ser, referido assunto, deve ser exaustivamente estudado e analisado com toda a propriedade que está a lhe exigir.

A Constituição da República de 1988 garantiu ampla liberdade às entidades sindicais. Diversas modificações garantiram-lhes efetiva representatividade, os legitimando como verdadeiros, legais e efetivos representantes das respectivas classes profissionais. Entretanto, dentre as várias alterações, uma se despreendeu do correto caminho, sendo interpretada e utilizada como uma esperta forma de abuso de direito, qual seja, a criação de dezenas de diretorias sindicais mediante eleição, com o único objetivo de assegurar a estabilidade do emprego a seus titulares.

Esta execrável providência foi a estratégia adotada por diversos sindicatos, os quais embasam-se, para tanto, do disposto no artigo 8º, inciso VIII da Carta Magna de 1988, aproveitando-se do escudo da liberdade sindical, fazendo assim, alterar seus estatutos e inchar com inúmeros dirigentes, que em muitos aspectos a nada servem aos interesses da coletividade daquela categoria profissional, agraciando referidos ‘membros’ sindicais com estabilidade no emprego.

Neste contexto, considerando a grande importância do citado princípio, necessária se faz, a análise de sua presença, em concreto, no ordenamento jurídico pátrio, a fim de embasar o entendimento sobre a importância de uma base forte para a verdadeira representatividade das diversas categorias profissionais existente no Brasil.

Dessa forma, o presente estudo tem por finalidade estabelecer o modelo de organização sindical vigente no país, no que concerne à liberdade sindical. Para tanto, as características que definem o princípio são sistematizadas, utilizando-se, para fins de visualização no caso concreto, da comparação entre os sistemas básicos de organização sindical previstos pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e pela Organização Internacional do Trabalho.

Estruturalmente, o presente estudo está dividido em dois capítulos, organizados na seguinte ordem lógica: apresentação da origem sindical no Brasil, conceituação fortalecimento e a constitucionalidade sindical, o direito de greve, estabilidade do dirigente sindical, a legislação aplicável e por fim, a dissonância entre as normas.

No primeiro capítulo, são abordados aspectos que servem como embasamento teórico inicial. Desse modo, apontam-se traços históricos do Sindicalismo no Brasil, além de aspectos relevantes quanto a este tópico, no intuito de individualizar o tema e definir a base de estudo.

No segundo capítulo, conceituam-se a liberdade sindical e o entendimento quanto a estabilidade sindical, estabelecendo-se, dessa forma, as características essenciais a serem perseguidas na busca da definição do dirigente sindical bem como de sua estabilidade sindical, sob o prisma do princípio da liberdade sindical.

CAPÍTULO 1

HISTÓRIA SINDICAL NO BRASIL

1. A origem sindical no Brasil

O nascimento dos sindicatos no Brasil teve início após o fim da escravidão, em 1888, onde trabalhadores estrangeiros foram trazidos para o Brasil, com a promessa de melhores condições de trabalho, entretanto, ao chegar ao prometido mundo novo, encontram um sistema quase escravo de trabalho. Esta nova categoria de trabalhadores, trouxeram de seus países de origem os preceitos do anarquismo e do socialismo, começam as lutas pela formação de sindicatos sem cunho político, com objetivo de melhores condições de trabalho e que lutasse por direitos do trabalhador, como o direito de greve.

A ideologia apesar de não ter conseguido formar um sindicato forte, acabou sendo difundida perante os trabalhadores e por durante duas décadas, influenciaram uma sequência de greves no Brasil, até meados de 1920.

Os sindicatos brasileiros foram legalizados no ano de 1903, através do Decreto nº 979, o qual permitia a criação dos sindicatos de trabalhadores rurais, há de se esclarecer que, naquela época, era o trabalho rural predominante no país que iniciava sua industrialização. Com referido decreto, gerou-se a possibilidade da criação de sindicatos para empregadores e

empregados, havendo assim, a liberdade de escolha quanto a forma de representação. Para determinada entidade ser registrada, era necessário, o cumprimento do requisito mínimo, ou seja, deveriam ter no mínimo sete sócios, havendo a garantia da liberdade para cada indivíduo quanto ao ingresso e saída do sindicato. Os primeiros sindicatos tinham a clara função assistencial.

Os sindicatos urbanos foram regulamentados através do decreto nº 1637, no ano 1907, sendo que, para sua formação, deveriam abranger profissões similares ou no mínimo conexas entre si. As principais funções daqueles sindicatos eram da defesa geral dos interesses dos trabalhadores no coletivo e de forma individual. Referido período foi bem descrito por Sagadas Vianas¹ que diz:

As organizações que surgiram de sindicato apenas possuíam o rótulo. Entre os trabalhadores do campo não existia uma base intelectual que lhes assegurasse capacidade para se organizar e, além disso, estavam economicamente subjugados aos senhores da terra, que não hesitavam em mandar embora os que tivessem coragem de reclamar qualquer medida em seu benefício, já que direitos não existiam consagrados em textos de lei.

2. A consolidação e fortalecimento Sindical.

Na revolução de 1930, o país encontrava-se com grandes agitações políticas, com uma economia que tinha como base a exportação de café já decadente, sendo que a base obreira encontrava-se insatisfeita com o fato de não conseguirem efetivas mudanças, forma pela qual, os obrigavam a fazer diversas greves.

No primeiro dia do mês de março do ano 1930, foram realizadas as eleições para presidente da República, pleito este que deu a vitória ao candidato governista, que naquele momento era o presidente do estado de São Paulo, o Sr. Júlio Prestes. Entretanto, o mesmo não conseguiu tomar posse, em virtude de um golpe de estado desencadeado em 3 de outo-

¹ VIANAS, Sagadas. “Instituições de direito do trabalho” em coautoria com Arnaldo Sussekind e Delio Maranhão, 8ª Ed. Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1981, v.2 , pág. 958.

bro de 1930. Assim, face a manobra política aventada, em 3 de novembro de 1930, Getúlio Vargas assumiu a chefia do Governo Provisório, data esta que marcou o fim da República Velha.

Desde o início de seu governo, Getúlio empreendeu uma longa jornada a fim de criar as bases da organização sindical no Brasil. Com isso, teve início a criação das Confederações, Federações e Sindicatos, bem como instituiu, a unicidade sindical, com o intuito de garantir a unidade dos trabalhadores e a forma de custeio de todo através do imposto sindical, estruturando e permitindo assim a construção real e material da organização trabalhista.

Entretanto, o presidente recém eleito, implementou um governo intervencionista, estipulando que somente um terço dos trabalhadores participantes dos sindicatos fosse estrangeiro, pois o entendimento ali aplicado era de que estes “estrangeiros” tinham nas manifestações trabalhistas motivo para expor suas convicções políticas. Referido sistema de intervenção foi a forma encontrada para controlar as frequentes greves que ocorriam, as quais prejudicavam as produções brasileiras.

Assim, o Estado consegue delimitar categorias, controlando a formação de sindicatos, os quais passaram a serem colaboradores do Poder Público, sendo assim uma forma de co-regular as ações dos sindicatos. Com a criação do Ministério do Trabalho na década de 1930, este teve como uma de suas principais atribuições, a função de sistematizar o proletariado, o utilizando como força de cooperação ao Estado.

No ano de 1931, entra em vigor o decreto nº 19.770, o qual estabeleceu a sindicalização por categoria, vindo a formatar o até então sistema confederativo, transformou o sindicato em órgão de colaboração com o Estado, bem como negou a estes a função política dando-lhes função assistencial. Na apresentação deste decreto, assim se pronunciou Lindolfo Collor, primeiro ministro do Trabalho do governo Vargas:

Os sindicatos ou associações de classe serão os para-choques destas tendências antagônicas. Os salários mínimos, os regimes e as horas de trabalho serão assuntos de sua prerrogativa imediata, sob vistas cautelosas do Estado. A solução dos conflitos de trabalho será também de sua alçada com a assistência de pessoas alheias a competição de classe e

com recurso a tribunal superior, Além disto, e de uma classe ou profissão encontrará no respectivo sindicato o porta-voz autorizado e competente.

As associações tinham livre arbítrio, podendo firmar convenções, contratos de trabalho com outros sindicatos como também com patrões, além disso, tinha autonomia para pleitear melhorias frente ao ministério no que dizia respeito às condições de trabalho, fiscalização e requerendo aumentos salariais, entretanto, sempre passando pelo aval do governo.

Os sindicatos tinham de padronizar seus estatutos, bem como deveriam atender a exigência do Estado, ou seja, a de emitir relatórios que contivessem suas atividades. Desta forma, era permitida a criação de apenas um sindicato por base territorial, extinguindo assim a pluralidade sindical. Restou garantido também ao dirigente sindical sua estabilidade no emprego, formato este perfilhado até os dias atuais, de sindicatos, federação e confederação.

A Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil datada de 16 de julho de 1934 reconhece como princípios a pluralidade sindical e a autonomia sindical, entretanto, vêm a limitar o número máximo de trabalhadores em reuniões dos sindicatos, mantendo um representante de sua confiança intitulado como delegado do ministério, fiscalizando as reuniões dos sindicatos e assim os controlando. E por fim, excetuando-se a autorização e/ou permissão expressa do Ministério do Trabalho, foi proibida a filiação junto a organizações internacionais.

Assim, na época, o sindicato para ser formado, deveria apresentar seu estatuto Social para o crivo do Ministério do Trabalho, e em havendo a impossibilidade da sindicalização por profissões idênticas, era autorizada por ofício. Os representantes sindicais não poderiam receber salários muito menos qualquer valor que fosse, pelo fato de exercer o cargo, podendo ser suspensos. Em ocorrendo o descumprimento de quaisquer regras estabelecidas, poderia o dirigente ser punido com afastamento, e ao sindicato a penalidade poderia ser de suspensão, multa ou até extinção.

O modelo adotado na Carta Constitucional de 1937, fulmina ao que foi aprazado em 1934, regredindo assim a normas estabelecidas no decreto de 31, fato pelo qual aumentou o

controle sobre os sindicatos, pondo fim ao pluralismo sindical. O epílogo do pluralismo sindical é brilhantemente exposto por Amauri Mascaro²:

Nesse sistema sindicatos, federações e confederações eram como degraus de uma escada que desembocaria na corporação. Com essa medida procurou o Estado ter em suas mãos o controle da economia nacional, para melhor desenvolver os seus programas de política econômica e trabalhista. Para esse fim julgou imprescindível evitar a luta de classes; daí, a integração das forças produtivas, os trabalhadores, empresários e profissionais liberais, numa unidade monolítica e não em grupos fracionados e com possibilidades estruturais conflitivas.

Assim, o tema negociação coletiva, deixa de ser matéria de competência dos sindicatos, tornando-se referido tópico obrigação do Conselho de Economia Nacional, tendo este função de promover a organização sindical no território nacional, bem como o dever de regulamentar os contratos coletivos de trabalho. Portanto, as entidades sindicais, apesar de serem declaradas livres, única e exclusivamente podiam exercer somente funções delegadas pelo Poder Público.

Decreto-lei n.º 1.402, sancionado em 5 de julho de 1939 complementou a carta constitucional de 37, autorizando a pluralidade de associações, no entanto, apenas considerando estas como sindicato, quando fossem ratificados pelo Estado.

3. Constitucionalidade Sindical.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, ocorreram diversos avanços referentes aos direitos sindicais, os quais foram organizados e dispostos na Carta Magna, garantindo assim, o crescimento da liberdade para formação de sindicatos e sua competente legalização. Com a publicação em epígrafe, os principais pontos de interesse aos sindicatos foram os seguintes: (I) Liberdade Sindical (II) Unicidade Sindical, (III) Base Territorial e (IV) Direito de Greve.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Compêndio de direito sindical, Ed LTR, 4ed, 2005, São Paulo, pág. 92.

3.1 Liberdade Sindical.

Sem sombra de dúvida, esta foi uma das maiores conquistas do sindicato contra os movimentos opressores. Este triunfo deve ser visto de duas formas, seja na forma coletiva através da liberdade de associação, a fim de organizar-se da forma que assim entender estando isento do intervencionismo do Estado, seja na forma individual, a qual assegura a cada indivíduo o direito de participar e/ou filiar-se ou não aos sindicatos.

Nessa linha, Amauri Mascaro do Nascimento³ tece a seguinte consideração quanto a liberdade sindical:

É manifestação do direito de associação. Pressupõe a garantia, prevista no ordenamento jurídico, da existência de sindicatos. Se as leis de um Estado garantem o direito de associação, de pessoa com interesses profissionais e econômicos, de se agruparem, essas serão leis fundantes da liberdade sindical. Assim, liberdade sindical, no sentido agora analisado, caracteriza-se como o reconhecimento, pela ordem jurídica, do direito de associação sindical, corolário do direito de associação.

Em mesmo sentido, a Organização Internacional do Trabalho foi o grande divisor de águas no cenário mundial, haja vista, sua atuação direta na defesa das liberdades sindicais, desenvolvendo e controlando a aplicação de normas protetivas.

Uma das normas que merece destaque é a convenção de nº 87, entretanto, esta, não foi ratificada pelo Brasil. Referida norma assegura a liberdade sindical em um triplo aspecto, ou seja, sob o prisma de “grupo”, “trabalhador ou empresário” e “associação”, outra regra de mesma importância, é a Convenção nº 98, que preceitua a proteção ao direito de sindicalização e de negociação coletiva, insta frisar, que esta última foi internalizadas ordenamento jurídico brasileiro.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Compêndio de direito sindical*, Ed LTR, 4ed, 2005, São Paulo, pág. 139.

Preconizam-se através das normas da mencionada Organização, o direito de trabalhadores e empregadores de criar suas próprias organizações e afiliar-se a elas, sendo referida medida, parte integrante de uma sociedade livre, aberta e democrática.

A liberdade de associação, a liberdade sindical e a liberdade de negociação coletiva são “direitos fundamentais”, enraizados nos tratados internacionais, não só da OIT, como também, na Declaração de Filadélfia.

Assim, observa-se, como principal documento produzido internacionalmente sobre liberdade sindical, como anteriormente dito, foi a não ratificada Convenção nº 87 da OIT, de 1948, através da qual a Organização expõe suas diretrizes sobre como deve ser o sistema sindical de um país a fim de que seja privilegiado, efetivamente, o princípio da ampla liberdade associativa. Nesta Convenção está previsto que: (I) trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que entendam convenientes, assim como de afiliar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos da mesma (artigo 2º); (II) as organizações de trabalhadores e empregadores têm o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar sua administração e suas atividades e formular seu programa de ação, devendo o Estado se abster de toda intervenção que tenda a limitar este direito ou dificultar seu exercício legal (artigo 3º); (III) as organizações de trabalhadores e empregadores não estão sujeitas a dissolução ou suspensão por via administrativa (artigo 4º); (IV) as organizações de trabalhadores e empregadores têm o direito de constituir federações e confederações, assim como o de afiliar-se às mesmas, e toda a organização, federação ou confederação tem o direito de afiliar-se a organizações internacionais de trabalhadores e empregadores (artigo 5º); (V) o disposto nos artigos 2º, 3º e 4º aplicam-se às federações e confederações de trabalhadores e empregadores (artigo 6º); (VI) a aquisição da personalidade jurídica das entidades citadas anteriormente não pode estar sujeita a condições que por sua natureza limitem o disposto nos artigos 2º, 3º e 4º (artigo 7º); (VII) ao exercer os direitos previstos na Convenção, ficam os trabalhadores, empregadores, respectivas organizações, e demais pessoas ou entidades coletivas organizadas obrigadas a respeitar os preceitos de legalidade, sendo que as legislações nacionais não reduzirão, nem serão aplicadas de modo a reduzir as garantias previstas na Convenção (artigo 8º); (VIII) as legis-

lações nacionais deverão estabelecer até que ponto as garantias previstas serão aplicadas em relação às forças armadas e a polícia (artigo 9º).

Observando detidamente a Convenção nº 87 da OIT, conclui-se pelos motivos da não ratificação de referida norma pelo Brasil, que se deu face a certas restrições previstas na Constituição da República de 1988. Aludida Convenção, concede vasta amplitude a liberdade sindical, contudo, o regime de organização sindical brasileiro contrapõe-se à forma ali preconizada, uma vez que ainda é ordenado pelo regime de categorias, adotando a unicidade sindical, como também a compulsoriedade da contribuição sindical.

Entretanto, a já ratificadas Convenção de nº 98 adotada pela OIT em 1949 e aprovada pelo Brasil no ano de 1952, traça claras regras em relação as intromissões recíprocas entre trabalhadores e empregadores, estabelecendo, em linhas gerais, que: (I) os trabalhadores devem gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios da liberdade sindical em relação ao emprego; (II) o empregador não poderá exigir do empregado, para obtenção de emprego, a desfiliação ou a não filiação a qualquer entidade sindical; (III) o trabalhador não poderá ser dispensado ou prejudicado em função de sua filiação a sindicato, ou participação em atividades sindicais; (IV) as organizações de trabalhadores e empregadores deverão gozar de proteção contra quaisquer atos de ingerência ou intervenção de umas nas outras; (V) as legislações internas de cada país deverão promover medidas no intuito de fomentar o desenvolvimento da negociação voluntária entre trabalhadores e empregadores, visando regular, por meio de convenções, as condições de trabalho.

Por fim, com a garantia da liberdade sindical chancelada pela Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, os representantes sindicais foram blindados dos atos de repressão, para assim poderem agir em nome da coletividade. Para dar melhor clareza em referida norma, tomo a liberdade de transcreve, referido texto, que diz:

“os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical em relação ao seu emprego.”

Assim, verifica-se que a OIT dispôs em suas resoluções, as formas de limitação da liberdade sindical, no que tange aos atos praticados por representantes daquelas entidades, os

quais insistem sustentar as políticas sindicais, desaprovados pela Organização Internacional do Trabalho.

Nesse diapasão, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Passos Cavalcante⁴, explicam a importância do tema defendido na Convenção nº 98 da OIT:

Em 1949, entrou em vigor a Convenção nº 98, disciplinando a proteção aos trabalhadores contra os atos de discriminação antissindicais, proteção das associações sindicais de empregados e empregadores contra ingerência recíprocas e incentivos à negociação coletiva.

Dessa feita, todas as garantias previstas pela OIT, estão descritas nas Convenções de nº 11, 87, 98, 141 e 151. Destaque se dá a Convenção nº 135 na qual, Brasil tornou-se signatário na data de 15 de junho de 2010, norma que prevê em seu artigo 1º, a proteção contra quaisquer medidas que possam vir a prejudicar os representantes dos trabalhadores, motivadas pela qualidade de representante sindical, ou pelas atividades sindicais exercidas, desde que estas sejam compatíveis com as leis, convenções coletivas e outros arranjos convencionais vigentes.

Muito embora esteja resguardada a repressão à liberdade sindical, algumas restrições podem surgir, sendo através do ordenamento jurídico sindical, que em convenções coletivas, podem diminuir o direito de sindicalização do trabalhador. Neste caminho, apontamos alguns exemplos conhecidos como “*closed shop, union shop, preferencial shop*” e, por fim, “*maintenance of membership*”, ou seja, experiências jurídicas anglo-americanas, de incentivo à sindicalização, práticas estas apelidadas de cláusulas de *segurança sindical* ou de *sindicalização forçada*. Referida manobra é considerada ilegal de acordo com o princípio da liberdade sindical, haja vista que ninguém é obrigado a filiar-se ou não a algum partido.

No mesmo sentido, dava-se a legislação nacional que também limitava a liberdade sindical, restringindo classes que podem ser sindicalizadas, como exemplo, apontam-se os funcionários públicos e os militares, embasando no argumento para a não sindicalização

⁴ NETO, Francisco Ferreira Jorge e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; Manual do Direito do Trabalho, Tomo II, Ed. Lumen Juris, 2004, 2ª edição, pág. 1525.

destes funcionários, sob o prisma da natureza do trabalho deles que não pelo Estado como trabalhista e sim como administrativo, o fato é de que os servidores públicos atendem aos interesses da comunidade, forma pela qual não se equiparam ao trabalhadores do direito privado. No entanto, tendo em vista a Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho, deu guarida ao princípio da negociação coletiva entre trabalhadores públicos e os governos das três esferas - municipal, estadual e federal. Referida norma estabeleceu os seguintes princípios: 1. Proteção contra os atos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho; 2. Independência das organizações de trabalhadores da função pública face às autoridades públicas; 3. Proteção contra atos de ingerência das autoridades públicas na formação, funcionamento e administração das organizações de trabalhadores da função pública; 4. Concessão de liberação aos representantes das organizações de trabalhadores da função pública reconhecidas, permitindo cumprir suas funções seja durante as suas horas de trabalho ou fora delas; 5. Instauração de processos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores; 6. Garantias dos direitos civis e políticos essenciais ao exercício normal da liberdade sindical.

Assim, perpassa-se do princípio da liberdade sindical, a norma de enorme valia para a relação entre trabalhador e sindicato, que é a regra adotada na Constituição de 1988, materializada através da não obrigatoriedade da sindicalização, como anteriormente dita, onde ninguém é obrigado a filiar-se a um sindicato. Assim foi definido por Arnaldo Sussekind⁵ que explana sobre a livre associação como uma liberdade sindical individual:

“[...] liberdade sindical individual, que é o direito de cada trabalhador ou empresário de filiar-se ao sindicato de sua preferência, representativo do grupo a que pertence e dele desligar-se.”

Contudo, o sistema brasileiro também possui falhas, vez que extirpa do trabalhador o direito de escolher a qual sindicato associar-se, restringindo apenas a um sindicato por base territorial, limitando assim, a escolha do trabalhador a filiar-se ao sindicato ou não participar de nenhuma outra associação sindical. Entendo que o melhor sistema sindical é o que

⁵ SUSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2000, pág. 328.

concede autonomia aos próprios interessados a escolher o tipo de associação que querem constituir, sem entraves legais que prejudiquem sua escolha.

3.2 Unicidade Sindical.

Unicidade sindical ou monismo sindical é caracterizado pela união dos trabalhadores de único sindicato em determinado espaço geográfico para uma determinada categoria profissional independente de filiação, limitando assim, que um mesmo indivíduo possa ser representado por mais de um sindicato.

Ou seja, a lei limitar a criação de sindicatos, em uma determinada base territorial a apenas um ente sindical representativo de determinada categoria profissional ou de certa atividade econômica. Melhor conceituando em outras palavras, é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação.

O Brasil adotou a unicidade sindical, mantendo-a mesmo depois da promulgação da atual Constituição Federal, o qual esta insculpido no art. 8º, inciso II, da lei maior, vejamos:

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...]

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

Para o autor Wilson de Souza Batalha⁶ a unicidade sindical pode ser definida da seguinte forma:

Implica a existência de uma única entidade representativa da mesma categoria em determinada área territorial. Só um sindicato representa a categoria na área territorial, naturalmente permitindo – se os desmembra-

⁶ BATALHA, Wilson de Souza Campos. Sindicatos, sindicalismo. São Paulo, Ed LTr, 1992, pág. 115.

mentos, as cisões com os desmembramentos e as cisões das categorias, que são definidos no ato de constituição da entidade sindical.

Divergências acirradas existem sobre a unicidade sindical, sendo que, uma corrente minoritária sustenta que esta herança deixada pelo autoritarismo, fere o princípio da liberdade sindical, pois, o fato de restringir há um único sindicato a representação de determinada categoria, impossibilita o direito da liberdade dos trabalhadores para se organizarem, ficando restrita a existência de outros sindicatos.

Em contraponto a unidade sindical, teríamos a pluralidade sindical, que em breves palavras propicia a criação de vários sindicatos, seja por empresa, por departamento ou seção, ou vários sindicatos na mesma empresa, ou no mesmo departamento, ou ainda, na mesma seção, fato ao qual desfragmentaria a unidade sindical, gerando assim a concorrência entre os sindicatos. Dessa forma, referida pluralidade torna-se sem sentido, haja vista que o objetivo dos mesmos seria alcançado através das conquistas de melhores condições para os seus filiados, sendo assim, quanto maior a base sindical, maior o poder no ato da negociação por representar a categoria em um todo.

Este também é o entendimento do autor Evaristo de Moraes Filho⁷:

Com a pluralidade, fomentáramos a criação de pequenos sindical ides oriundos de desavenças doutrinárias, ideológicas, políticas, profissionais, de interesses talvez desonestos de uma minoria de trabalhadores ou mesmo de parte do patronato. De qualquer maneira, a multiplicidade sindical enfraquece sempre a força da representação dos interesses profissionais, que passam a ter vários pequenos mandatários desavisados, ao invés de um único, grande e fortalecido pela confiança de todos. Qualquer pretexto pode servir para o separatismo sindical – vaidade ferida, desejos contrariados, intolerância confessional ou política – desunindo, como instituição, aquilo que como grupo social espontâneo, é um só: a profissão. Os sindicatos que nascem dessa desunião representam,

⁷ MORAIS FILHO, Evaristo de; O problema do sindicato único no Brasil : seus fundamentos sociológicos, 2.^a ed.- São Paulo. Ed. Alfa – Ômega, 1978, pág.152.

em geral, de pontos de vista particulares do cisma, mas nunca os interesses gerais e abstratos de toda a classe.

A questão da unicidade sindical não é das mais pacíficas entre os entendimentos doutrinários existentes. Pelo contrário, subsiste uma grande controvérsia entre os possíveis aspectos positivos e negativos do chamado “monismo” sindical.

Na seara dos que defendem a unicidade sindical, apontamos o autor Evaristo de Moraes Filho (apud CHIARELLI, 2005)⁸, segundo o qual descreve que ela “[...]não ocasionaria qualquer mácula ao conceito e à prática democráticas”.

Entretanto, em contraria corrente, citamos o entendimento do autor Sergio Pinto Martins⁹, que mantém a seguinte afirmação:

“Está a estrutura sindical brasileira baseada ainda no regime corporativo de Mussolini, em que só é possível o reconhecimento de um único sindicato [...]. Um único sindicato era mais fácil de ser controlado, tornando-se obediente”.

Em visão ampla sobre as duas posições, trazemos a baila, a lição de Alice de Barros Monteiro¹⁰, em primeira linha, apontamos os argumentos dos adeptos da unicidade:

Os defensores do monismo sustentam, em geral, que o sindicato nasceu da proximidade e não representa apenas os seus associados, mas toda uma coletividade profissional, cujos interesses são semelhantes, e, em consequência, os objetivos são os mesmos, impondo-se a unidade de representação.

Asseveram-se que as lutas advindas de sindicatos múltiplos os enfraquecem, reduzindo-lhes a capacidade de reivindicar, tornando mais vulnerável a ação destruidora pelos Estados totalitários.

⁸ CHIARELLI, Carlos Alberto. O trabalho e o sindicato. São Paulo: LTr, 2005.

⁹ MARTINS, Sergio Pinto; Direito do Trabalho; Ed. Atlas, 27ª ed. São Paulo, 2011, pág. 699.

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, págs. 1233 e 1234.

Em segunda linha, colacionamos a tese contrária, descrita por mesma autora¹¹, que discorre da seguinte forma:

Os críticos da unicidade sindical afirmam que ela representa uma violação aos princípios democráticos e, mais especificamente, à liberdade sindical, impedindo aos componentes de determinada categoria a livre escolha de sindicato para se filiarem. Sublinham a importância da saudável competição entre as entidades, evitando a acomodação de lideranças sindicais, advinda da exclusividade de representação classista.

Por fim, entendo que a unicidade apresenta-se como fruto da desarmonia da atual Constituição com os ideais por ela trazidos. Pois, não se tem como coadunar o pleno exercício da liberdade sindical com a restrição de livre criação de sindicatos, situação esta, imposta pelo sistema da unicidade. Assim, este sistema, termina por tolher a liberdade sindical, tornando impossível a consonância entre liberdade e uma proibição nessas dimensões.

3.3 Base Territorial.

Um sindicato deve atender uma base territorial mínima, para assim organizar-se, referido território não pode ser inferior a um município, sendo assim, qualquer sindicato legalmente formado, não poderá ter base menor que um município, sendo vedada a criação de sindicatos distritais, por bairros ou ainda por empresas. A base territorial mínima protege o direito sindical, pois, se assim não fosse, geraria certa desunião da categoria. Nessa esteira é também o entendimento de José Carlos Arouca, em “*O Sindicato em um mundo globalizado*”.

Referida limitação se dá somente ao tamanho mínimo, nada dispondo quanto ao teto máximo de uma entidade sindical, desta forma, podendo o sindicato ter uma base territorial de âmbito nacional.

¹¹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009, pág. 1234.

Entretanto, o estabelecimento de uma base territorial por um sindicato não implica na proibição da criação de outro sindicato da mesma categoria em base territorial menor.

A Constituição federal limitou somente a existência de mais de um sindicato por categoria em mesma base territorial,

Ou seja, existindo um sindicato com base correspondente a um Estado da Federação, nada impede que seja criada uma entidade de base municipal, a qual diminuirá a extensão de abrangência do sindicato de base estadual, forma pela qual diminuirá a representatividade daquela categoria naquele território.

Neste diapasão se dá o entendimento do autor Arouca¹²:

No regime de sindicato único, isso não quer dizer monopólio de representação. Enganam-se os desavisados que por comodismo acreditam que a base possa significar direito adquirido. A Consolidação das Leis do Trabalho só tratou especificamente da dissociação de categorias, esquecendo-se do desmembramento territorial. Este, contudo, é perfeitamente possível. Assim, a área territorial concentrada é passível de ser dividida, desde que se respeite a limitação mínima correspondente à extensão de um município.

Cabe aqui demonstrar posição jurisprudencial do Supremo Tribunal da Justiça¹³, baseada no art. 8º, inciso II da CF/88:

SINDICATO – BASE TERRITORIAL – DESMEMBRAMENTO – ANULAÇÃO DE REGISTRO – SUSPENSÃO DE ATIVIDADE. A vigente Constituição Federal assegurou liberdade sindical muito ampla, vedou ao Poder Público qualquer interferência ou intervenção na instituição e organização sindical, cabendo aos próprios interessados definir a base territorial. Ninguém é obrigado a filiar-se a um sindicato ou nele

¹² Arouca, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. São Paulo, LTr, 2006. Pág. 109.

¹³ Rec. Especial n. 54.660-5, Rel. min. Garcia Vieira, julgamento de 26.10.94.

permanecer, podendo qualquer categoria profissional desmembrar-se e instituir um novo que represente melhor seus interesses. Não se anula registro de sindicato que não padece de ilegalidade e não se suspende o direito do sindicato de continuar a exercer suas funções próprias em nome da categoria que, legalmente representa.

Por fim, conforme ao exposto, verifica-se que a representatividade na base territorial, desde que maior que o mínimo estabelecido por lei, não é absoluta, restando garantida a possibilidade da criação de novos sindicatos em base menor, os quais, não só poderão, como também passarão a representar determinada categoria.

3.4 O Direito de Greve.

A maior ferramenta do trabalhador é a greve, sendo este um mecanismo de pressão usada pelos representantes da categoria para que o empregador aceite negociar uma melhora das condições de trabalho. A paralização coletiva do trabalho, de forma parcial ou total, obriga assim que o empregador participe das negociações coletivas vindo a atender ao que é pedido pelos empregados.

Para Alfredo J. Ruprecht¹⁴ a definição da greve é:

“[...] um fenômeno social, com amplas repercussões na vida de relações, que tem íntima correlação com o ambiente em que se desenvolve, relações que a qualificam como um fenômeno sociológico”.

O artigo 9º da Constituição Federal de 1988, assegura o direito de greve aos trabalhadores, tendo os mesmos, o poder de decidir quanto à oportunidade de exercê-lo e bem como aos interesses para que a mesma aconteça. A tomada de decisão quanto a paralização pela greve, em tese, não pode ser tomada por um ato individual, mas sim se houver aprovação do sindicato e dos trabalhadores a este sindicalizados, devendo haver votação em assembléia quanto ao início e ao fim do movimento grevista. Assim explica Sergio Pinto Martins¹⁵:

¹⁴ RUPRECHT, Alfredo J. Relações Coletivas de Trabalho, Ed. LTr, 1995, pág. 764.

¹⁵ MARTINS, Sergio Pinto; Direito do Trabalho; Ed. Atlas, 27ª ed. 2011, São Paulo, págs. 870 e 871.

Não há dúvida de que a titularidade do direito de greve é dos trabalhadores, pois a eles compete decidir sobre a oportunidade e os interesses a serem defendidos por meio da greve. A legitimidade, porém, para a instauração da greve pertence à organização sindical dos trabalhadores, visto que se trata de direito coletivo.

O parágrafo 1º, a Constituição Federal do Brasil define a necessidade de existir uma lei específica para os serviços ou atividades essenciais, os quais não poderão ser objeto de greve total, devendo ser garantido o mínimo de funcionamento, por se tratar estes de serviços essenciais para a comunidade.

Em atenção a tal preceito, fora elaborada a Lei 7783/89, que garante a existência das greves, regulamentando a mesma, além disso, é facultado ao trabalhador o direito de optar pela adesão ou não ao movimento paredista, não sendo obrigatória sua participação ou naquele movimento. Além disso, a lei proíbe o empregador de dispensar o trabalhador pelo fato deste participar de greve. Entendimento este, disposto na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho¹⁶.

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007. JUSTA CAUSA - CARACTERIZAÇÃO - EXERCÍCIO REGULAR DO DIREITO DE GREVE. O mero exercício do direito de greve não constitui falta grave para fins de caracterização de justa causa para a dispensa, conforme Súmula/STF nº 316. Recurso de embargos conhecido e desprovido.

Ainda, a greve por ser um movimento garantido em lei, não necessita de liberação ou autorização judicial para existir, no entanto, para que esta não seja considerada abusiva, tem que ser demonstrado o real propósito para sua realização. Necessário se faz um bom argumento para que a greve seja legítima, devendo esta ser condicionada a obter a celebração de

¹⁶ E-RR 850007720025150026 85000-77.2002.5.15.0026, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Julgado em 15/09/2011.

Acordo e/ou Convenção Coletiva. Nesse sentido é o entendimento do autor Sergio Pinto Martins¹⁷:

“Cabe, também, aos trabalhadores, dizer quais os interesses que serão defendidos na greve. [...] Se a greve é um direito, necessariamente ela terá limites na lei, que irá regulamentar esse direito. Não se trata, portanto, de direito absoluto, mas de direito limitado.”

Aos participantes do movimento paredista, é assegurado o emprego de fins pacíficos de persuasão, liberdade para divulgação e participação no movimento, como bem explica Sergio Pinto Martins¹⁸:

A livre divulgação do movimento grevista visa assegurar a comunicação e informação sobre a greve, para que ela possa ser propagada. Há a possibilidade da divulgação por meio de panfletos, de cartazes de propaganda, desde que não sejam ofensivos à pessoa do empregador, assim como o uso de megafone ou veículo com sonorização na porta da fábrica.

Contudo, os participantes deste movimento grevista não podem impedir o acesso ao trabalho dos demais funcionários que não queiram atuar naquela paralisação, referido entendimento é pacífico em nossos tribunais, conforme posição doutrinária e jurisprudencial abaixo:

*“Não serão admitidos piquetes que venham a impedir o trabalhador de ingressar no serviço”*¹⁹

“LIVRE EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE. ARTIGO 9º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. LEI 7.783/1989. O exercício do direito de greve é constitucionalmente garantido e, cumpridas as exigências listadas na Lei 7.783.1989 e havendo comprovação de que o movimento é

¹⁷ MARTINS, Sergio Pinto; Direito do Trabalho; Ed. Atlas, 27ª ed. 2011, São Paulo, pág. 871.

¹⁸ Opus citatum, pág. 876.

¹⁹ Opus citatum, pág. 877.

pacífico, deve ser exercido de forma integral. Entretanto, comprovado que o direito está sendo exercido com excesso, não se vislumbra ofensa a direito líquido e certo do impetrante as determinações contidas na liminar concedida na ação de interdito proibitório, que visou assegurar patrimônio da litisconsorte, integridade física de seus empregados e, ainda, o direito ao trabalho para aqueles empregados que não quiseram aderir ao movimento grevista.”²⁰

Na hipótese de o movimento paredista utilizar-se de meios não pacíficos, pode a greve ser considerada ilegal, sendo declarada como abusiva, devendo o sindicato ser condenado a pagar indenização pelas perdas e danos causados ao empregador. Nesse sentido, a jurisprudência abaixo é clara, vejamos:

“DIREITO DE GREVE AÇÃO DEPREDATÓRIA DO PATRIMÔNIO ALHEIO - ABUSIVIDADE. O direito de greve deve ser exercido de maneira pacífica, estendendo-se a exigência legal às ações preparatórias do movimento paredista, ainda que praticadas por grupos de trabalhadores, cabendo ao sindicato da categoria zelar para que não haja violência ou qualquer forma de agressão ao patrimônio alheio.”²¹

Durante o período da paralisação, o contrato de trabalho fica suspenso, não sendo devido os dias em que o trabalhador deixou de trabalhar, entretanto o vínculo contratual continua existindo. Este benefício ao trabalhador que opta pelo movimento paredista advém da Lei 7783/89, a qual garante que o vínculo contratual permaneça no período de greve, porém ocorre a suspensão do mesmo, não sendo devido ao trabalhador os dias em que o mesmo esteve em greve. Esta é a posição da Justiça do Trabalho²²:

“DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. AFRONTA À LEI N. 7.783/89. MOVIMENTO PAREDISTA ABUSIVO E ILEGAL. RECONHECIMENTOS.”

²⁰ MS 11014200900002004 SP 11014-2009-000-02-00-4, Relator(a): MERCIA TOMAZINHO, Julgamento: 01/12/2009.

²¹ DC 2629004020085070000 CE 0262900-4020085070000, Relator (a): ANTONIO CARLOS CHAVES ANTERO, Julgamento: 03/02/2009.

²² DCG 847 RO 0000847, Relatora Juíza Federal do Trabalho convocada Arlene Regina do Couto Ramos, Julgado: 23/08/2011.

TO. Revela-se abusivo e ilegal o movimento paredista deflagrado pelo suscitado se o comportamento dos grevistas violou o ordenamento jurídico em vigência, notadamente o que se encontra prescrito na Lei n. 7.783/89, que regulamenta o exercício do direito de greve. GREVE. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. DESCONTOS DOS DIAS PARALISADOS. CABIMENTO. Seguindo-se a mesma consolidação jurisprudencial do c. Tribunal Superior do Trabalho-TST, admite-se que a greve é causa suspensiva do contrato de trabalho e, como tal, o empregador não estará obrigado a pagar os dias faltosos em detrimento do movimento paredista.”

Ao final do movimento grevista, normalmente é negociado entre o sindicato e o empregador, o pagamento do período em que os trabalhadores permaneceram parados, assim, pode haver disposição na convenção coletiva garantindo o recebimento daquele período, gerando assim obrigações para o empregador, pagar pelo trabalho não realizado, como também não pode ser referido período contado como falta de trabalho.

A greve para ser legítima, deve ser precedida de prévia tentativa de negociação, devendo também ser deliberada em assembleia geral convocada pela entidade sindical em acordo com as formalidades de seu estatuto. Concomitante a isso, deverá o sindicato notificar o empregador quanto à greve com antecedência mínima de 48 horas, sendo esse aviso, ponto obrigatório. Em se tratando de atividades essenciais, referida notificação, deve ser feita com no mínimo 72 horas de antecedência, afim de que a população possa preparar-se para a interrupção parcial do serviço. Referidas exigências são bem expostas por Sergio Pinto Martins²³:

O aviso-prévio de greve deverá ser fornecido com antecedência mínima de 48 horas ao sindicato patronal ou aos empregadores. Em serviços ou atividades essenciais, o sindicato profissional ou os trabalhadores deverão fazer a comunicação da paralização aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 horas.

²³ MARTINS, Sergio Pinto; Direito do Trabalho; Ed. Atlas, 27ª ed. 2011, São Paulo, pág. 874.

Para atividades essenciais, a Lei nº 7783/89 dispõe sobre o exercício do direito de greve, dando definição ao que se entende como atividade essencial, regulando o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, senão vejamos: I) tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; II) assistência médica e hospitalar; III) distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; IV) funerários; V) transporte coletivo; VI) captação e tratamento de esgoto e lixo; VII) telecomunicação; VIII) guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; IX) processamento de dados ligados a serviços essenciais; X) controle de tráfego aéreo; XI) compensação bancária.

Também estabelecido esta nesta Lei, que compete a Justiça do Trabalho julgar a lide através do dissídio coletivo, que deverá ser formalizado por qualquer das partes ou por iniciativa do Ministério Público do Trabalho. O juízo laboral deverá decidir quanto à legalidade ou não da greve, bem como a cessação da mesma e o consequente retorno ao trabalho, caso haja a declaração de ilegalidade da greve.

O direito de greve, além de disciplinado pela Constituição Federal de 1988, também foi inserido entre os direitos e garantias fundamentais. Mesmo com o caráter fundamental da greve, este não a torna em um direito absoluto, haja vista que, no ordenamento jurídico democrático, não há direitos absolutos.

Tendo em vista a greve não gozar do caráter absoluto de direito, necessário se faz analisar, os deveres e direitos dos inserido no movimento paredista, haja vista que, o direito de uma das partes, corresponde ao dever da parte oposta e vice versa, caracterizando desta forma, uma verdadeira limitação ao instituto da greve.

Os direitos daqueles participantes do movimento de paralização laboral foram disciplinados na já citada lei nº. 7.783/89, no artigo 6º, incisos I e II e artigo 7º, vejamos: (I) o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou a aliciar os trabalhadores à greve (art. 6º, I); (II) a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento (art. 6º, II); (III) proteção contra a dispensa por parte do empregador, previsto no art. 7º do mesmo diploma legal.

Assim, constata-se que os integrantes do movimento grevistas possuem o amplo direito de empregar meios pacíficos necessários para incutir e convencer outros trabalhadores a aderir ao movimento. Entretanto, este meio, não deve ultrapassar a frágil barreira que separam dos meios abusivos e ilícitos.

Outra garantia prevista é o direito de comunicação e a informação da greve, o qual foi insculpido no art. 6º, II, da Lei de Greve, o qual trata da livre divulgação do movimento, tendo como principal objetivo, garantir a comunicação, informação e atualização quanto a greve. Referido direito pode ser exercido através de todos os meios de comunicação existente, contudo, observando-se sempre o cuidado com o conteúdo das comunicações e informações, para que estes não sejam ofensivos ao empregador.

O mais importante dos direitos grevistas, esta na proibição da dispensa durante o movimento de greve, pois, o contrato de trabalho fica suspenso, segundo prescreve o art. 7º, caput, da lei nº. 7.783/89. Neste sentido, pede-se a liberdade para apresentar o ensinamento Tratando do assunto, assevera José de Lima Ramos Pereira²⁴:

[...] Válido observar que a própria Lei nº 7.783/89, em seu artigo 7º, prevê que as relações obrigacionais entre grevistas e empresa serão tratadas por acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho, e com isso, o que era suspensão do contrato de trabalho poderá ser transformado em interrupção contratual, basta que seja previsto pagamento de salário durante a greve.

Desta feita, face à análise supra realizada, quanto aos direitos dos participantes do movimento grevista, necessário se faz analisar as obrigações, pois a cada direito existe um dever a ser cumprido. No caso em tela, os grevistas, deverão observar os direitos e garantias fundamentais de outrem previstos na constituição federal. O autor Godinho Delgado²⁵ bem resume os aludidos deveres dos grevistas, na seguinte forma:

²⁴ PEREIRA, José de Lima Ramos. Efeitos da greve no contrato individual do trabalho. Revista Consulex, São Paulo, n.160, 15 set. 2003, pág. 23.

²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Introdução ao direito do trabalho. 3. ed. São Paulo, LTr, 2001, pág.1426.

Sinteticamente, seriam eles: assegurar a prestação de serviços indispensáveis às necessidades inadiáveis da comunidade, quando realizando greve em serviços ou atividades essenciais (acrescendo-se que o Poder Público poderá suprir tal atendimento); organizar equipes para manutenção de serviços cuja paralisação provoque prejuízos irreparáveis ou que sejam essenciais à posterior retomada de atividades pela empresa; não fazer greve após celebração de convenção ou acordo coletivos ou decisão judicial relativa ao movimento (respeitada a ocorrência de fatores que se englobem na chamada cláusula rebus sic stantibus); respeitar direitos fundamentais de outrem; não produzir atos de violência, quer se trate de depredação de bens, quer sejam ofensivas físicas ou morais a alguém.

Dessa forma, podemos observar que a Lei protege não só o grevista, mas também os funcionários que não aderiram ao movimento, os vulgarmente intitulados de “fura greve”, em mesmo sentido, a legislação também resguarda os direitos do empregador, quando veda a invasão do estabelecimento do mesmo.

Enfim qualquer atuação de forma diversa pode ser caracterizada como abuso do direito de greve. O artigo 14 da Lei 7.783/89 estabelece como abuso do direito de greve, toda e qualquer inobservância das regras legais. Assim, o abuso em qualquer âmbito das relações sociais implica em negativa do próprio direito e afronta ao conjunto normativo vigente.

Assim, o fato de a responsabilização decorrer de expressa disposição constitucional, contudo, não afasta a aplicação do artigo 186 do Código Civil, em qual descreve que “*aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito*”.

O artigo 187 do código em comento descreve que “*também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes*”.

O inciso I do artigo 188 do referido código, estabelece que “*Não constituem atos ilícitos: I – [...] no exercício regular de um direito reconhecido*”. Assim sendo, quando um di-

reito não for exercitado na conformidade da lei, seu uso será considerado abusivo. Dessa forma, toda ação ou omissão que venha a se opor ao conceito do direito de greve, será considerada abusiva, fulminando assim, a legitimidade que lhe é conferida constitucionalmente, cabendo desta desta forma a possibilidade de responsabilização de seus infratores. Neste diapasão, Rocha Nóbrega tece a seguinte consideração sobre o assunto²⁶:

[...] as condutas eventualmente verificadas e que não se achem adequadas aos fins e função do movimento paralista, desnaturando-o e afrontando os limites do razoável, configuram o exercício abusivo do direito, gerando, em decorrência disto, a produção de um ato ilícito com repercussão nas diversas esferas e que, acarretando dano, enseja o dever de prestar a reparação respectiva. [...] Constitui e caracteriza o abuso do direito de greve, consoante se aponta na doutrina abalizada, a prática de atos tendentes à ocupação afrontosa de estabelecimentos ou dependências da empresa; a agressão física e verbal a patrões e colegas dissidentes; o cometimento de faltas graves e de delitos trabalhistas; a sabotagem de instalações e de serviços; o boicote de atividades; qualquer ato de violência contra o patrimônio; piquetes que não se voltem ao convencimento de operários com vista à sua adesão; obstrução da circulação de pessoas e de mercadorias, etc.

Portanto, os abusos cometidos durante a greve, poderão ser enquadrados no artigo 482 da CLT, tendo como consequência a despedida por justa causa, dependendo do resultado, os grevistas poderão ainda, nos termos da Lei Penal, ser responsabilizados criminalmente por lesão corporal, crimes de dano à coisa, bem como a homicídio. Finalmente na esfera cível, tanto o abuso de direito, como o exercício irregular deste, poderá gerar aos infratores a obrigação de indenizar os danos causados, pouco importando se o dano foi apenas moral.

Por fim, conclui-se que defender a não ingerência do Estado não significa prover direitos ilimitados aos grevistas. Isto porque a Constituição Federal brasileira não só assegura o direito de greve, como também ratifica a responsabilidade civil e criminal aos que cometerem abusos durante o movimento.

²⁶ NÓBREGA, Airton Rocha. Greve e responsabilidade civil. Revista Consulex, São Paulo, n.160, 15 set. 2003.

CAPÍTULO 2

DIRIGENTE SINDICAL X ESTABILIDADE SINDICAL

1. Estabilidade do Dirigente Sindical

Na década de 50 foi inserido na Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 543, que deveria ser punido o empregador que despedisse, suspendesse ou rebaixasse de categoria o empregado que se associasse ou exercesse seus direitos quanto à sindicalização. Com esta norma deu-se início a estabilidade sindical, sendo redigida mais tarde no artigo 8º inciso VIII da Constituição, sendo fixado da seguinte forma:

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.

Portanto, a estabilidade constitucional de garantia do emprego do dirigente sindical constitui medida de proteção de direito coletivo fundamental da categoria profissional, qual seja, do efetivo exercício da liberdade sindical protegido contra condutas antissindicais praticadas pelo empregador.

Recentemente, referida estabilidade teve sua interpretação alterada e registrada pelo Tribunal Superior do Trabalho, o qual posicionou-se reconhecendo a estabilidade não só para o dirigente sindical, mas como em igual número aos suplentes destes, vejamos:

Súmula nº 369 do TST

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

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

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

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

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

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

Através de todo entendimento e amparo legal já exposto, podemos observar que o objetivo principal discutido é o de defender o trabalhador, ao qual decide se sindicalizar, do empregador, que por muitas vezes no passado, proibia seus funcionários de exercerem ativi-

dades importantes nos sindicatos, chegando ao ponto de demiti-los, atitudes estas que gerava medo junto aos trabalhadores.

A limitação exposta na Constituição Federal quanto a estabilidade dos dirigentes sindicais e seus suplentes demonstra a preocupação para com a liberdade sindical, não tendo o empregador poder para promover perseguições arbitrárias, garantindo assim a liberdade para o dirigente sindical brigar por melhorias para sua categoria.

Essa estabilidade provisória, foi garantida pela Constituição Federal que se baseou no princípio da dignidade humana, no direito do trabalhador ao emprego, bem como na harmonia social e na consequente exposição dos líderes sindicais perante seus empregadores.

Neste sentido são as lições de Amauri Mascaro Nascimento²⁷ quanto os direitos do dirigente sindical:

São asseguradas as seguintes garantias aos dirigentes sindicais: I) proteção contra despedida arbitrária a partir do registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. II) proteção contra transferência unilateral que dificulte ou torne impossível o desempenho das atribuições sindicais, ressalvado o caso de extinção de estabelecimento.

Para que possa gozar da estabilidade garantida constitucionalmente, o trabalhador obrigatoriamente deve ser sindicalizado, estando associado ao sindicato por período maior que seis meses. Diante do preenchimento de todos os requisitos, a entidade sindical deverá informar o empregador dentro de 24 horas, sobre a eleição e posse de seu empregado. Referido benefício Legal é indisponível, não podendo o dirigente sindical renunciar a esta garantia.

Esse é o posicionamento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho²⁸, conforme abaixo:

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Compêndio de direito sindical*, Ed LTR, 4ed, 2005, São Paulo, pág. 523.

AGRAVO DE INSTRUMENTO”. RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL. REGISTRO DO SINDICATO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. DESNECESSIDADE. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, ante a constatação de violação, em tese, do art. 8o, VIII, da Constituição Federal. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL. REGISTRO DO SINDICATO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. DESNECESSIDADE. O registro de sindicato no Ministério de Trabalho e Emprego não possui natureza constitutiva, já que tem finalidade essencialmente cadastral e de verificação da unicidade sindical. Assim, tal registro não pode ser exigido como pressuposto inafastável para a concessão da imunidade constitucionalmente conferida ao dirigente sindical. A partir do momento em que a entidade sindical é criada, organiza-se e registra-se perante o cartório competente, já é possível afirmar que se iniciou o processo de criação e regularização do sindicato. Interpretação contrária implicaria ignorar todos os atos que se fazem necessários até esse ponto, como a organização e manifestação dos trabalhadores e a escolha dos dirigentes, por exemplo. Assim, faz-se necessária a concessão da garantia de estabilidade do dirigente desde o início do processo de criação do sindicato, como forma de dar máxima efetividade ao direito previsto no art. 8o, VIII, Dca. Recurso de revista provido.

Assim, para ocorrer à demissão do dirigente sindical, necessário se faz a instauração prévia de inquérito, para que, por conseguinte à conclusão desta, se obtenha a devida autorização judicial, a qual será apenas será concedida se restar comprovada a prática de falta grave.

O direito objeto de proteção com a tutela da estabilidade não é o direito individual do empregado estável, mas sim, direito que diz respeito à dignidade moral da pessoa do traba-

²⁸ Rec. Revista n. 70.441, Rel. min. Mauricio Godinho, julgamento de 27.11.09.

lhador. Neste toma-se a liberdade de colacionar a decisão do Tribunal Superior do Trabalho, que neste sentido procedeu com o seguinte julgado:

TST: Estabilidade sindical. Dirigente de Sindicato não representativo da categoria profissional. 1. Os artigos 543, § 3º, da CLT, e 8º, inciso VIII, da Constituição da República têm por finalidade tutelar o livre exercício da liberdade sindical, protegendo a categoria profissional e não a pessoa do dirigente. A estabilidade sindical, assim, é decorrência indissociável do desempenho de mandato sindical como integrante da categoria profissional a que pertence o empregado. 2. Empregado de Banco, analista de sistema, eleito dirigente de Sindicato do Trabalhadores em Processamento de Dados. Inexistência de estabilidade sindical junto ao empregador. 3. Recurso de revista conhecido e não provido. (TST, 1ª T., Proc. RR-233.824/95; Rel. Min. João Oreste Dalazen; DJ nº 216/97, In "Repertório de Jurisprudencia Trabalhista, volume 7, verbete 2000, pag. 570)

A estabilidade referendada à figura do dirigente sindical protege o direito do efetivo exercício da liberdade sindical contra as condutas antissindicais praticadas que possivelmente possam ser praticadas pelo empregador.

Somente desta forma, o dirigente sindical poderá desempenhar o mandato se estiver livre e protegido para defender os interesses da categoria. Assim, a titularidade da garantia constitucional é dupla, ou seja, uma do representante e outra do representado. Referida proteção atinge diretamente o indivíduo e indiretamente aos trabalhadores que o elegeram.

Finalmente, referida estabilidade somente perderá seu efeito, em caso de o dirigente sindical vier a cometer falta grave, devendo haver um inquérito judicial a fim de apurar esta transgressão. comprovada a mesma pelo empregador, poderá ser demitido referido funcionário por justa causa, fulminando assim sua estabilidade.

2. Da Legislação Aplicável

É oportuno não obliterar que a norma exposta no artigo 522 da Consolidação das Leis do Trabalho deve ser coadunada com o artigo 543, §§ 3º e 4º do mesmo Diploma Legal,

sendo que estas também foram recepcionadas pela Carta Magna brasileira em seu art. 8º, uma vez que, até a presente data, não restaram revogadas com a nova edição da Lei Maior:

"A administração dos sindicatos 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."

O legislador entendeu ser necessário limitar o direito potestativo do empregador, admitindo o rompimento do vínculo empregatício mediante o ajuizamento de ação própria, ou seja, através do inquérito para apuração de falta grave. Assim, verifica-se que a proteção ao dirigente sindical, o qual desfruta da estabilidade provisória no emprego, não podendo ser despedido imotivadamente, salvo em caso de falta grave. Referida diretriz, foi, preconiza no inciso VIII do art. 8º, da Lei Maior, vejamos:

"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".

Ainda a respeito da matéria suscitada, o art. 543, em seu parágrafo 3º da CLT, aduz que:

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

Nesse sentido, não só a Constituição Federal, quanto à legislação infraconstitucional, disciplinaram o Direito Coletivo, estabelecendo requisitos necessários para que o dirigente sindical protegido através da estabilidade, onde destacamos os principais requisitos, que são eles: (I) concorrer a cargo eletivo de direção ou representação sindical; (II) ser eleito, ainda que suplente; (III) exercício de atividade concludente com a exercida na direção do sindicato; dentre outros.

Outro instituto que regula tal matéria é a jurisprudência do TST através do seu enunciado 369, o qual envolve os entendimentos das orientações jurisprudenciais n° 34, 35, 86, 145 e 266 da SDI-I, dentre as quais estas se destacam:

- I - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, no prazo de vinte e quatro horas, na forma do § 5° do art. 543 da CLT;
- II - Limitação de no máximo sete dirigentes sindicais resguardados pela estabilidade além do conselho fiscal, composto por três membros;
- 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.

Dessa forma, observa-se que a previsão de estabilidade não tem o objetivo de obstar a demissão dos empregados, mas sim, de garantir a efetiva representação e atendimento dos interesses e necessidades das categorias profissionais.

Entretanto, existem situações, em que a conduta do empregado estável torna-se incoerente com a continuidade da relação de emprego, principalmente quanto ao que diz respeito artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, nas hipóteses de justa causa, derivadas de atos, dolosos ou culposos, de natureza grave advinda da ação do empregado, o qual conduza o entendimento do empregador a interromper a continuidade do contrato de trabalho. Porém, em se tratando de empregado detentor de estabilidade, o processo de demissão, dar-se-á diante da esfera jus laboral.

Assim, conforme insculpido no artigo 853 da CLT, o empregador, deverá socorrer-se ao processo de rescisão do contrato do empregado estável, perante a Justiça do Trabalho:

“Para a instauração de inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta de ou Juízo de Direito, dentro de 30 dias, contados da data da suspensão do empregado”.

Desta forma, no momento da falta grave descrita no artigo 482 da CLT, o empregador deve comunicar o conhecimento do ato faltoso ao empregado, e em se optado pelo empregador, poderá este suspender o contrato de trabalho. Referida suspensão se faz necessária, para que durante este afastamento, se instaure o competente inquérito de apuração de falta grave.

Assim, para o rompimento do contrato de trabalho de referido membro sindical necessária é a intervenção judicial, de modo em que somente após sentença transitada em julgado será finalizado pacto laboral. Nesse sentido, é o entendimento dos tribunais que se posiciona da seguinte forma:

DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. FALTA GRAVE. JUSTA CAUSA. NECESSIDADE DE INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO. Para demissão por justa causa de empregado detentor de estabilidade provisória sindical, necessário se faz a apuração através do competente Inquérito Judicial a ser deduzido junto à Justiça Trabalhista, diante do contido nas Súmulas nºs 197 do Supremo Tribunal Federal e 379 do Tribunal Superior do Trabalho. Ausente tal procedimento, nega-se provimento ao recurso.

(1592200800116001 MA 01592-2008-001-16-00-1, Relator: JAMES MAGNO ARAÚJO FARIAS, Data de Julgamento: 26/04/2011, Data de Publicação: 05/05/2011)

Portanto, a necessidade de um ajuizamento de um inquérito para a apuração de falta grave constitui condição “*sine qua non*” para validade do ato jurídico de dispensa.

A estabilidade sindical salvaguardada no art. 8º, VII da Constituição Federal de 1988, foi reforçada e adquiriu uma medida judicial através do art. 659, X, CLT, na dispões que o juiz poderá por meio de uma ação trabalhista reinserir o trabalhador em seu trabalho através de medida liminar.

Referidas garantias foram recepcionadas pela Organização Internacional do Trabalho, mais especificamente nas Convenções nº 11, 87, 98, 135, 141 e 151. A Convenção 98, OIT estabelece critérios específicos às garantias sindicais, conforme disposto no art. 2º:

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

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

Já a Convenção de nº 135, trata da proteção dos representantes dos trabalhadores, estipulando a seguinte garantia:

Art. 1º: Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudica-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 hajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.

Desta forma, observa-se que a clara intenção nas normas prestigiadas nas convenções em epigrafe, as quais condenam quaisquer atos que possam lesar o trabalhador, face a sua participação em atividades sindicais.

Por fim, a legislação trabalhista, face a seu caráter protecionista, blindou os representantes da coletividade laboral. Dessa forma, o ordenamento juslaboral garantiu aos dirigentes sindicais a estabilidade e a inamovibilidade como garantia fundamental para o desempenho de suas funções a frente das entidade sindicais

3. Da Legislação em Dissonância

Destarte, resta evidenciado a existência de previsão legal disposta no artigo 522 da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual dispõe sobre o quórum representativo sindical, apontando o número máximo e mínimo de integrantes para o efetivo exercício da administração destas entidades.

Entretanto, muito se discute sobre o artigo supracitado, suscitando, se o mesmo fere ou não a autonomia sindical inserida no inciso I do artigo 8º, da Constituição Federal de 1988, ou seja, pode o Estado interferir e intervir na organização sindical.

De acordo com o entendimento de Sérgio Pinto Martins, referido artigo não fere a autonomia sindical²⁹:

Logo, o sindicato não pode estabelecer que seu quadro de dirigentes seja, por exemplo, de 100 diretores, apenas para auferirem garantia de emprego. A liberdade sindical prevista na Constituição refere-se à proibição de intervenção na fundação do sindicato, e não em limitações feitas pela lei quanto a sua composição. Dentro dos limites da CLT, o sindicato poderá eleger livremente o número de membros que desejar entre três e sete, escolhendo três, cinco ou sete, mas não dois, nove ou mais.

Em mesma esteira de entendimento, expõe Amauri Mascaro Nascimento³⁰:

Logo, a saber se um sindicato deve ter sete, dez ou vinte diretores deve ser, no sistema de autonomia sindical, questão interna corporis, a ser resolvida no âmbito do próprio sindicato [...]. O que a lei pode limitar é o número de portadores de estabilidade sindical, mas não o número de dirigentes do sindicato.

²⁹ MARTINS, Sergio Pinto; Direito do Trabalho; Ed. Atlas, 27ª ed. 2011, São Paulo, pág. 659.

³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de Direito do Trabalho, Ed. Saraiva, 23ª Ed. 2008, São Paulo, pág. 353.

Entretanto, para Alice Monteiro de Barros³¹, o artigo 522 da CLT viola o inciso I do artigo 8º da Constituição Federal:

Entendemos que o art. 522 da CLT viola o art. 8º, I, da Constituição, por implicar intervenção do Estado na organização sindical. Note-se, entretanto, que não poderá o sindicato indicar um número excessivo de dirigentes. Não se discute a liberdade do sindicato de auto organizar-se, sem interferência do Estado. Todavia, essa autonomia sindical deverá ser exercida dentro dos limites legais. Isso porque o direito de o sindicato eleger sua diretoria vai interferir na relação contratual entre o empregado (dirigente sindical) e seu empregador, restringindo-se o direito protestativo de rescisão contratual. Logo, se impuser ao empregado um número ilimitado de dirigentes, ficará ele sujeito ao arbítrio do sindicato, competindo ao Judiciário coibir tais abusos, que acabarão por implicar uso anormal de um direito, já que desviado de sua finalidade.

Acompanhando o entendimento supra, Vitor Manoel Castan, sustenta a tese de que referido artigo não atende à realidade dos sindicatos³²:

O que se percebe é que o art. 522 da CLT não atende à realidade dos grandes sindicatos, com maior representação, que, portanto, necessitam de mais dirigentes, e estes precisam estar protegidos com a estabilidade, pois no exercício da função, a qualquer modo as coisas como estão, aplicação da regra e da Súmula n. 369 do TST.

O entendimento de nossos tribunais, em sua maioria, tem reconhecido somente a estabilidade prevista no art. 522 da CLT, ou seja, garantindo o número máximo de dirigentes, no entanto, admitem que os sindicatos, em conformidade com seus estatutos, possam eleger mais representantes. Todavia estes não estão amparados pela proteção da estabilidade provisória, vejamos:

³¹ BARROS, de Monteiro Alice, Curso de Direito do Trabalho, 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2007, pág. 1221.

³² CASTAN, Manoel Vitor, Abuso do Direito Sindical, São Paulo: LTR, 2008, pág. 76.

DIRIGENTE SINDICAL. SUPLENTE DE CONSELHO CONSULTIVO. ESTABILIDADE. LIMITAÇÃO ARTIGO 522 DA CLT. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Partindo do princípio de que o artigo 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 (Súmula nº 369, item II, do C. TST), não há que se falar em estabilidade de todos os membros da diretoria do sindicato, quando o número de eleitos extrapola a quantidade de dirigentes prevista em Lei. O estatuto sindical não pode criar obrigações não previstas em Lei para o empregador. Aplicabilidade da Súmula nº 369 desta c. Corte. Recurso de revista conhecido e PROVIDO. (Tribunal Superior do Trabalho TST; RR 769.758/2001.1; Sexta Turma; Rel. Juiz Conv. Luiz Antônio Lazarim; DJU 20/04/2007; Pág. 1314).

ESTABILIDADE SINDICAL. INOCORRÊNCIA SÚMULA Nº 369, II, TST. Incontroverso que a reclamante pertencia a um corpo de vinte e um suplentes, entre os quais era a de número quatorze, não é alcançada pela estabilidade provisória do § 3º do artigo 543 da CLT e 8º, VIII, da CF/88. Nesse sentido já se firmou a jurisprudência desta Corte, cristalizada no item II da Súmula nº 369 do TST. II - O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. (ex-OJ nº 266 - Inserida em 27.09.2002). Recurso de revista não conhecido. (Tribunal Superior do Trabalho TST; RR 81.070/1997-021-09-00.4; Quarta Turma; Rel. Juiz Conv. Marcio Ribeiro do Valle; DJU 13/04/2007; Pág. 1326).

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. NÚMERO DE DIRIGENTES SINDICAIS. De acordo com o entendimento consubstanciado na Súmula nº 369 do TST, ... O artigo 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988.... Assim, a entidade sindical pode estabelecer o número de dirigentes como bem entender, mas deve escolher apenas sete dentre eles para gozar da estabilidade de que trata a Lei. Recurso a que se dá provimento. (TRT 03ª R.; RO 00094-2006-038-03-00-7; Terceira Turma;

Rel. Juiz Irapuan de Oliveira Teixeira Lyra; Julg. 06/09/2006; DJMG 23/09/2006).

DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. LIMITAÇÃO AO DISPOSTO NO ART. 522 DA CLT. O art. 522 da CLT foi recepcionado pelo artigo 8º da CRFB/88, limitando a estabilidade dos dirigentes sindicais ao mínimo de três e ao máximo de sete membros da diretoria. Desse modo, considerando que o reclamante foi o 17º eleito, não há como reconhecer a estabilidade pleiteada. Nego provimento. (TRT 17ª R.; RO 01515.2004.131.17.00.2; Rel. Juiz Marcello Maciel Mancilha; Julg. 09/08/2005; DOES 26/09/2006).

AGRAVO DE INSTRUMENTO ESTABILIDADE SINDICAL. LIMITAÇÃO ART. 522 DA CLT. O art. 522 da CLT, que estabelece o limite máximo de dirigentes sindicais contemplados pela estabilidade provisória, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, nos moldes da jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula nº 369, II. Nessa linha, tendo o Regional constatado a extrapolação do número de membros eleitos para o Sindicato, não há que se falar em reconhecimento da estabilidade fora dos limites legais. Agravo de instrumento desprovido. (Tribunal Superior do Trabalho TST; AIRR 339/2003-025-07-40; Quarta Turma; Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho; Julg. 01/06/2005; DJU 24/06/2005).

ESTABILIDADE SINDICAL. A administração dos sindicatos pode ser constituída de inúmeros membros, mas a estabilidade provisória prevista no inciso VIII, do art. 8º da C.F./88 e no § 3º do art. 543 da CLT, que tem como beneficiários os dirigentes sindicais, é limitada ao número de sete, e para os membros do conselho fiscal, limitado ao número de três, bem como aos respectivos suplentes. Recurso provido. (TRT 04ª R.; RO 01233-2003-402-04-00-4; Quarta Turma; Relª Juíza Flávia Lorena Pacheco; Julg. 14/04/2005; DOERS 04/05/2005).

DIRIGENTE SINDICAL – ESTABILIDADE PROVISÓRIA – ARTIGO 522, DA CLT. O artigo 522, da CLT, foi recepcionado pela

ordem jurídica de 1988. Significa dizer que, detentores de ampla autonomia, podem os sindicatos decidir eleger o número de dirigentes que desejarem, obedecendo unicamente a seus estatutos. Entretanto, os estabelecimentos serão limitados ao que dispõe a CLT. Pretender o contrário é abuso de direito, que não é tolerado pelo ordenamento jurídico. (TRT 17ª R. – RO 2218/2000 – (32/2002) – Relatora Juíza Maria Francisca dos Santos Lacerda, DOES 07.01.2002).

Outro ponto de divergência da matéria em discussão baseia-se na alteração de que, se no inciso VIII do artigo 8º da Carta Magna, recepcionou-se, ou não, o artigo 522 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Convenientemente entendem os sindicatos dos trabalhadores que o artigo 8º, VIII da Carta Magna de 1988 deve ser analisado ao pé da letra, sem qualquer restrição e atenção à Lei jus laboral, bastando, para a aquisição da garantia de emprego, a eleição a cargo junto ao sindicato de classe, tendo em vista a autonomia sindical garantida pela Lei Maior esculpida no já citado, inciso I do artigo 8º.

Entretanto, como já testificado, a autonomia sindical decorrente do dispositivo legal invocado, limitando os estatutos sindicais somente no que diz respeito ao número de integrantes necessários para o funcionamento e organização de entidade sindical, podendo os sindicatos dispor livremente em seus estatutos sobre o número de membros de sua administração.

A norma estatutária pode ser flexível quanto ao número de membros das Diretorias dos Sindicatos e dos respectivos Conselhos, tendo em vista que a questão é de interesse interno, único e exclusivo da entidade e de seus associados, não cabendo dessa forma, a interferência do estado, respeitando-se assim, o princípio da liberdade de organização sindical.

Contudo, essa autonomia para criar a estrutura sindical, não significa que a totalidade dos membros admitidos naquele estatuto gozarão de estabilidade provisória tratada no inciso VIII do artigo 8º, da Carta de Magna de 1988. Para isso, deve-se, respeitar os parâmetros definidos nos artigos 522 e 538 da CLT. Observa-se que o estatuto da entidade sindical não pode impor obrigação ao empregador, sem o devido amparo legal, pois, assim agindo, ani-

quilada estaria a regra estampada no inciso II do artigo 5º, da Constituição Federativa do Brasil.

Necessário se faz frisar que o dispositivo constitucional invocado, ou seja, o inciso VIII do artigo 8º o qual faz a previsão da estabilidade para dirigente sindical, não é inovatório. Ressalta-se a existência de um aspecto fundamental, ou seja, no momento em que o legislador garantiu aos dirigentes sindicais a estabilidade, o fez amparado na regra conhecida e até então vigente do artigo 522 da CLT, no qual limita o número em sete para membros componentes da diretoria, mais três integrantes do conselho fiscal e seus respectivos suplentes.

Entendo que o legislador não cogitou, nem tampouco pretendeu entesar a estabilidade sindical às legiões de cargos de diretorias sindicais, desnecessariamente criadas para a administração daquelas entidades sindicais.

Recentemente O Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro manifestou-se sobre a matéria julgando um Recurso Ordinário, onde o autor, um membro da Diretoria Colegiada do sindicato dos trabalhadores nas empresas de energia do Rio de Janeiro e região, postulou ao judiciário que declarasse a nulidade da rescisão do contrato de trabalho, pleiteando a reintegração no emprego e o pagamento dos salários e demais vantagens devidas durante o período de afastamento, sob o fundamento de que goza de estabilidade provisória decorrente de mandato sindical. Essa sentença restou integralmente mantida, por acórdão unânime do Tribunal de Justiça, com a seguinte ementa:

ESTABILIDADE SINDICAL. É livre a auto organização dos sindicatos, e, portanto, a criação de vários cargos de diretores e de conselheiros fiscais (inciso I e caput do 8º da CF/88). No entanto, só ostentarão estabilidade (inciso VIII do art. 8º) aqueles dirigentes no número mencionado no art. 522 da CLT, pois, do contrário, à empresa se adscreveria na obrigação sem base em texto legal (inciso II do art. 5º da CF/88). Recurso a que se nega provimento.³³

³³ Tribunal Regional Do Trabalho Da 1ª Região - Processo: 0076400-86.2008.5.01.0013 – RTOrd – RO.

Ainda aponta o acórdão em comento, que todo direito há de seguir os limites prescritos em lei com o único objetivo de evitar abusos e, na espécie, os limites se encontram traçados no art. 522 da Consolidação das Leis do Trabalho, norma esta que foi recepcionada pela Constituição Federal e, ainda, que somente gozam da estabilidade do insculpida no art. 8º, da Carta Magna de 1988, aqueles dirigentes agraciados no art. 522 da CLT, bem como seus respectivos suplentes.

O entendimento do TST, é o de que a estabilidade do dirigente sindical tem a eficácia dependente do atendimento da formalidade de que trata o parágrafo 5º do artigo 543, da CLT, sendo indispensável que o empregador tenha ciência de quanto ao registro da candidatura relativamente àqueles dirigentes empregados, limitado desta forma em seu direito potestativo de rescindir imotivadamente o contrato de trabalho. Com a máxima vênia pedimos permissão para transcrever parte da decisão em comento³⁴, vejamos:

E, para que não pairam dúvidas quanto ao sentido da decisão declaratória que ora se profere, resumo:

- a) a norma estatutária pode permanecer inalterada quando ao número de membros da Diretoria do Sindicato e dos Conselhos respectivos, porque a questão é de interesse exclusivo da entidade e de seus associados e nela não cabe interferência do poder público, segundo o princípio da liberdade de organização preconizado pela atual ordem jurídica;
- b) isto não significa, entretanto, que a totalidade dos membros admitidos pelo estatuto gozarão da estabilidade provisória de que trata o art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal, devendo-se, para tal fim, observar os parâmetros objetivos dos arts. 522 e 538 da CLT, que continuam em vigor, até que sobrevenha nova regulamentação das questões sindicais, uma vez que o estatuto da entidade sindical

³⁴ Processo Nº TST-RODC 373.224/97, relatado pelo Exmo. Sr Ministro Armando de Brito.

não pode impor obrigação para o empregador, sem amparo legal (art. 5º, inciso II, da CF/88).

- c) ainda, a estabilidade do dirigente sindical tem eficácia dependente da observância da formalidade de que trata o art. 543, § 5º, da CLT, indispensável a que o empregador tenha ciência de estar, relativamente àqueles dirigentes empregados, limitado no seu direito potestativo de rescindir imotivadamente o contrato de trabalho.

Dessa feita, acertado é que o artigo 522 da CLT deve ser aplicado à hipótese prevista no artigo 8º, VIII da Constituição Federal de 1988, devendo limitar o número de integrantes que gozam de estabilidade provisória, haja vista que, a intenção do legislador, era tão somente de resguardar o instituto da estabilidade aos dirigentes sindicais e seus suplentes, não se podendo esperar outra solução.

Por fim, assim como na jurisprudência, entendo a única forma de evitar-se os abusos promovidos por alguns sindicatos, com absurdo número de dirigentes sindicais eleitos, devem ser aplicada a estabilidade provisória somente para os sete primeiros eleitos, contudo, estes efetivamente devem ocupar e exercer funções representação da entidade, bem como representar as categorias que os elegeram, ressalta-se que respectivo artigo comento não afrontam com o princípio da autonomia sindical, haja vista que os sindicatos possuem o direito de registrar o número de dirigentes a que desejarem.

CONCLUSÃO

O Direito Coletivo do Trabalho segue a diretriz do ordenamento estatal, a qual baseia-se por de leis, decretos e outras normas limitadoras da estrutura sindical, regrado desde a base territorial de atuação, determinando o conteúdo e possíveis efeitos da convenção coletiva, decidindo os efeitos de uma greve, fiscalizando abusos contra manifestações protegendo não só os trabalhadores, como os dirigentes sindicais.

Muito embora nossa Carta Magna não apresente a previsão com o limite sobre o número de dirigentes e representantes sindicais escudados pela estabilidade provisória, não é lógico que sob o abrigo do mandado da liberdade sindical, seja permitida livremente a prática de atos que venham a extrapolar os interesses internos do ente sindical e que possa prejudicar toda a coletividade, atingindo não só o direito como também a liberdade de terceiros, os quais possuem suas garantias constitucionais, sem obliterar o sagrado princípio da isonomia, ou seja todos são iguais perante a lei.

Assim, necessário se faz lembrar quanto a finalidade social da norma que preconiza a estabilidade do dirigente sindical, a qual da guarida para a devida atuação do sindicato na defesa dos interesses da coletividade de trabalhadores, e não para somente dar valia aos interesses particulares de alguns. Em fim, entendo que a garantia de emprego é mera ferramenta, e não o objeto principal.

Diante desse quadro, concluímos que não se pode interpretar independentemente as regras instituídas na Constituição Federal de 1988 e nos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, sem qualquer restrição e atenção à norma insculpida no artigo 522 da consolidação jus laboral, haja vista que o legislador quando da concepção, destes institutos, objetivou única e exclusivamente a salvaguardar a integridade dos dirigentes quanto da execução eficiente e independente das atividades e atribuições sindicais.

Em se tratando das hipóteses de cargo não elencados nem adequado no artigo 522 da CLT, ou seja, não integrantes da diretoria responsável pela administração direta do sindicato obreiro, não devendo o conselho fiscal e aos seus respectivos suplentes serem agraciados pela blindagem da estabilidade provisória garantida tão somente aos membros da diretoria executiva.

Qualquer posição contrária a este entendimento, deixaria as empresas sujeitas a volubilidade e boa vontade de alguns membros sindicais que, sagas e convenientemente procuram agraciar seus protegidos com a estabilidade sindical.

Finalmente, entendo que não pode a Justiça do Trabalho pactuar com os subterfúgios utilizados por alguns maus sindicatos obreiros que objetivam vantagens próprias e o protecionismo de sua progênie, deixando as empresas a mercê do corporativismo sindical.

REFERÊNCIA

- AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo, LTr, 2006.
- BARROS, de Monteiro Alice. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2007.
- BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos, sindicalismo**. São Paulo, Ed LTr, 1992.
- CASTAN, Manoel Vitor. **Abuso do Direito Sindical**, São Paulo: LTR, 2008.
- CHIARELLI, Carlos Alberto. **O trabalho e o sindicato**. São Paulo: LTr, 2005.
- DELGADO, **Mauricio Godinho**. **Introdução ao direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo, LTr, 2001.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**; Ed. Atlas, 27ª ed. São Paulo, 2011.
- MORAIS FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos**, 2.ª ed.- São Paulo. Ed. Alfa – Ômega, 1978.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**, Ed LTR, 4ª ed São Paulo, 2005.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 23ª Ed, São Paulo, Saraiva, 2008.
- NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; **Manual do Direito do Trabalho**, Tomo II, 2ª edição. Rio de Janeiro, Ed. Lumen Juris, 2004.
- NÓBREGA, Airton Rocha. **Greve e responsabilidade civil**. Revista Consulex, São Paulo, n.160, 15 set. 2003.
- PEREIRA, José de Lima Ramos. **Efeitos da greve no contrato individual do trabalho**. Revista Consulex, São Paulo, n.160, 15 set. 2003.
- RUPRECHT, Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho**, Ed. LTr, 1995.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

VIANAS, Sagadas. “**Instituições de direito do trabalho**” em co-autoria com Arnaldo Sussekind e Delio Maranhão, 8ª Ed. Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1981.

SÚMULA **nº** **369** do TST. Disponível em:
http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369