

CT - 04/98

Estabilidade condicionada
Dirigentes ou representantes sindi-
cais e diretores de cooperativas
dos empregados de empresa.

PARECER

I - Da consulta

1. Versa a consulta sobre a estabilidade no emprego assegurada aos exercentes de cargos de direção ou representação sindical e aos diretores de cooperativas organizadas por empregados das respectivas empresas.
2. Na documentação anexa à consulta são levantadas algumas dúvidas, seja quanto ao número de empregados eleitos para os órgãos dos sindicatos correspondentes às distintas categorias profissionais nas bases territoriais onde a empresa funciona, seja no concernente à multiplicação de cooperativas nas quais a direção é exercida pelo sistema de rodízio.

II - Da legislação aplicável

3. A Constituição de 1988, no seu art. 8º, preceitua:

"VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito,



ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”.

4. Recepcionou, portanto, o disposto no § 3º do art. 543 da CLT, com a redação que lhe deu a Lei nº 7.543, de 1986, in verbis:

§ 3º “Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) anos após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.”

5. Quanto às cooperativas de empregados, a Lei nº 5.764 de 1971, estatui:

“Art. 55. Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelas mesmas criadas gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.”

6. Vale assinalar que a citada lei, alusiva à “política nacional de cooperativas”, esclarece:

“Art. 3º - Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o

exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.”

7. Desde logo cumpre ponderar que as normas legais sobre a estabilidade empregatícia condicionada não comportam interpretação extensiva ou ampliativa, porquanto representam, no sistema constitucional vigente, exceção à regra que atribui ao empregador a faculdade de denunciar contratos de trabalho, desde que preavise o empregado com trinta dias de antecedência, entregue-lhe a documentação relativa ao levantamento do FGTS e lhe pague a “indenização compensadora”, ora fixada em 40% do valor corrigido dos depósitos do precitado fundo, no curso da relação de emprego.

III - Da estabilidade sindical

8. Conforme resulta de iterativa jurisprudência do egrégio Tribunal Superior do Trabalho, o direito à estabilidade sindical se irradia com o registro da candidatura do empregado, desde que devidamente comunicada ao seu empregador, e sobrevive, se eleito, até um ano após o término do mandato, a fim de “esfriar” as possíveis tensões decorrentes da ação empreendida pelo dirigente da entidade em defesa dos interesses ou direitos dos seus representados.

9. Tratando do tema, procuramos evidenciar que:

“O presuposto fundamental é que a investidura do associado resulte de eleição para um dos órgãos de administração da entidade sindical. Pouco

importa que o empregado seja eleito titular ou suplente da diretoria ou do Conselho Fiscal do sindicato e, bem assim, da diretoria, do conselho fiscal ou do conselho de representantes da federação do seu grupo ou da confederação do respectivo ramo profissional. Mas se o empregado se inscreve como candidato após receber o aviso prévio da sua despedida, não poderá invocar a proteção do art. 543 da CLT, pois o contratado não pode, unilateralmente, anular o exercício de direito potestativo do empregador.”

(Instituições de Direito do Trabalho, SP, LTr., 17ª Ed. 1997, Vol. I, pag. 703).

10. Tendo em conta esse direito do empregador, poderá o sindicato ampliar o número de componentes previsto em lei para os seus órgãos de administração ou instituir outros órgãos?

11. Em parecer que elaboramos com o saudoso e doutíssimo Délio Maranhão, datado de 7 de agosto de 1989, escrevemos:

“ Se o direito do sindicato de eleger seus dirigentes – porque daí decorre o direito de estabilidade dos mesmos – vai interferir na relação entre o empregado eleito e seu empregador, restringindo o direito a este constitucionalmente assegurado, como regra, de resilir unilateralmente o contrato de trabalho, é evidente que a questão extrapola a autonomia interna do sindicato, atingindo direito de outrem”. Desta simples e intuitiva razão decorre que a lei (não o Governo) há de dispor sobre o número dos componentes da Diretoria do sindicato. Com isso, não sofre violação o princípio da autonomia sindical. Apenas se preserva, como frisou a

Assembléia das Nações Unidas, o respeito aos “direitos e liberdades de outrem” (art. 8º, c, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1996).

“Enquanto a lei não dispuser, prevendo outro critério de limitação do número de diretores do sindicato, há de prevalecer a norma do art. 522 da CLT, sob pena de sujeitar-se o empregador, na relação contratual com seu empregado, ao arbítrio da entidade sindical, o que não se coaduna, obviamente, com a própria idéia de direito”.

(“Instituição” cits., vol. I, pags. 703/704).

12. Afigura-se-nos, por uma questão de lógica jurídica, que permaneceram com plena eficácia os dispositivos da CLT (arts. 522 e 538, §§ 1º e 4º) que limitam o quantitativo de dirigentes sindicais, porque tais dispositivos não se atrimam com os princípios que fundamentam a autonomia sindical, como resulta do tratado da ONU supratranscrito.

13. Certo que o número de dirigentes sindicais com direito à estabilidade no emprego, fixado na CLT, pode ser elevado pelos instrumentos da negociação coletiva ou, unilateralmente, por norma regulamentar da empresa; mas, se tal não se verificar, cumpre observar a limitação da lei vigente.

14. Como asseverou o ilustre magistrado Valentin Carrion, os referidos artigos da CLT foram recepcionados pela Constituição de 1998:

“ Os dois textos se complementam; percebe-se em ambos a vontade de restringir-se a proteção apenas a certos trabalhadores, dirigentes e

representantes. Contra a vontade do sindicato de ampliar ilimitadamente essa proteção, chegando em tese até a eleger todos os associados como dirigentes ou ao menos centenas deles, tem que aceitar-se dois referenciais objetivos: a indicação legal dos cargos, de um lado, e de outro, o que as convenções, acordadas pelas próprias categorias, fixarem.

Assim, com segurança, pode-se concluir que são dirigentes estáveis, desde a candidatura até um ano após o mandato, inclusive os suplentes, os membros mencionados no texto velho do art. 522 da CLT.”

(Curso de Direito Constitucional do Trabalho – Estudos em homenagem ao Prof. Amauí Mascaro Nascimento, São Paulo, LTr, 1991, vol. II, pág. 84).

15. Neste rumo podem alinhar-se inúmeras decisões, a partir do excelente acórdão do TRT sediado no Estado do Pará, do qual foi relator o Juiz *Vicente Malheiros da Fonseca*:

“Dentre os dirigentes sindicais, livre e soberanamente eleitos pela assembleia do sindicato profissional, somente gozam de estabilidade provisória sete (7) membros da diretoria e três (3) do conselho fiscal, bem como os respectivos suplentes, nos termos do art. 522 da CLT, uma vez que é ilícita a condição que sujeita o efeito do ato jurídico ao arbítrio exclusivo de uma das partes (art. 115 do código Civil) ressalvado o caso de negociação coletiva.”

(Ac. do TRT, da 8ª Região, de 08.02.93, no RO – 3.183/92, in Rel'do Tribunal nº 51/93, pág. 150).

16. Essa orientação vem prevalecendo na jurisprudência do TST, sendo que, recentemente, a sua Seção Especializada em Dissídios Coletivos reconheceu:

“ II - a recepção, pelo art. 8º da Constituição Federal, dos arts. 522 e 543 da Consolidação da Leis do Trabalho, limitando, portanto, a estabilidade dos dirigentes sindicais ao número previsto na lei” (Decisão de 01.06.98 no RODC – 373.224/97, rel. ad hoc Ministro Armando de Brito, Certidão da Secretaria da SEDC).

17. Oportuno é ressaltar que também o egrégio Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Grande do Sul, ao apreciar ação declaratória ajuizada por Sindicato patronal, em virtude da alteração dos estatutos do sindicato de trabalhadores ampliando para mais 45 o número de integrantes dos órgãos de sua administração, acolheu a tese que defendemos com Délio Maranhão, já transcrita neste parecer:

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

(Revista LTr, vol. 61, nº 9, pag. 1284, setembro de 1997)

18. Por via de consequência, quando for o caso, a CVRD deve oficial aos sindicatos representantes dos seus empregados, solicitando-lhes a explícita indicação

daqueles que, nos limites da lei, estão beneficiados com a estabilidade provisória no emprego.

IV – Da estabilidade dos diretores de cooperativa

19. O art. 55 da Lei nº 5.764, transcrito no item 5 deste parecer, não estendeu o disposto no art. 543 da CLT às sociedades cooperativas, senão que determinou sua aplicação apenas aos diretores dessas pessoas jurídicas. E podia liminar essa garantia aos membros titulares da diretoria, porque nem a Constituição Federal, nem qualquer convenção internacional referem a estabilidade dos administradores de cooperativas de empregados. Daí decidir o TST que só os diretores possuem a estabilidade condicionada, que se estende até doze meses após o término dos mandatos (cf. Ac. da 2º T. no RR – 109.632/94, rel. Ministro Vantuil Abdala, DJ de 10.8.95).

20. A Consulta informa que, em algumas cooperativas criadas por seus empregados, a diretoria é exercida, por rodízio, pelos membros do Conselho de Administração, ampliando, assim, o número de beneficiados com a estabilidade empregatícia, eis que essa garantia tem eficácia durante doze meses após o fim dos mandatos. Em outra cooperativa, o diretoria possui oito membros, sendo quatro vices, ao invés de suplentes. Por fim, verifica-se dos anexos que uma das cooperativas não se destina a agremiar empregados da CVRD, estando aberta a qualquer pessoa que reúna as condições para cooperar no ensino.

21. De logo cabe sublinhar que a estabilidade provisória de que cogita o art. 55 da Lei nº 5.764 se restringe aos empregados de determinada empresa eleitos para a diretoria de cooperativa cujo objeto é a prestação de serviços ou o fornecimento de bens aos que, como empregados da respectiva empresa, se associam nos termos do art. 3º da mencionada lei. E ela não se aplica às cooperativa de trabalho, porque os seus associados não podem trabalhar como empregados da empresa contratante dos seus serviços. Quando tal ocorre, os tribunais têm desfigurado a falsa cooperativa e reconhecido a relação de emprego realmente configurada entre a contratante e os que trabalham, ou trabalharam, sob o seu poder de comando.

22. Quanto ao rodízio de diretores, isto é, a sucessiva substituição dos mesmos por membros do Conselho de Administração da cooperativa, a questão deve ser analisada sob o prisma da teoria do abuso de direito.

23. O abuso de direito se diferencia da violação da lei, porque nesta a norma é objetivamente desrespeitada, enquanto que naquele o preceito é observado de maneira objetiva e infringido subjetivamente. Consoante a lição que nos deixou o mestre Josserand,

“ É evidente que cada um dos nossos direitos subjetivos deve visar a determinado fim; cada um deles tem uma missão própria a cumprir, significando isto que todos devem realizar-se conforme o espírito da instituição; em realidade, numa sociedade organizada, os pretendidos direitos subjetivos são direitos-função; não devem sair do plano da função a que correspondem, pois, do contrário, seu titular os desvia de seu destino,

94

cometendo um abuso de direito; o ato abusivo é o ato contrário ao fim da instituição, ao seu espírito e à sua finalidade.”

(“El espíritu de los derechos y su relatividad” trad. espanhola, 1946, Ed. Cajica, pág. 188)

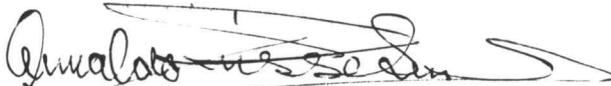
24. Essa diretriz está em sintonia com o estatuído no art. 5º da Lei de Introdução do Código Civil Brasileiro, ao determinar que :

“ Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirija e as exigências do bem comum.”

25. Da noção do abuso do direito, extraída, no direito brasileiro, a contrário sensu, do art. 160, I, do Código Civil (cf. J. M. de Carvalho Santos, ‘Código Civil Brasileiro Interpretado’, Rio, Freitas Bastos, vol. III, 1942, págs. 338 e segs.) resulta, como necessária consequência, a invalidade do exercício de um direito com o propósito de atingir direito de outrem. É o que se verifica no caso focalizado, eis que a faculdade atribuída ao empregador, pela legislação vigente, de despedir empregados mediante aviso prévio e “indenização compensadora”, somente pode ser limitado por lei, nos seus estritos termos.

SMD, é o que nos parece

Rio de Janeiro, 25 de agosto de 1998.



Arnaldo Süssekind

Consultor jurídico-trabalhista