

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE

FERNANDO FERREIRA DE OLIVEIRA

ESTABILIDADE DO MEMBRO DO CONSELHO FISCAL SINDICAL

**Aracaju
2015**

FERNANDO FERREIRA DE OLIVEIRA

ESTABILIDADE DO MEMBRO DO CONSELHO FISCAL SINDICAL

Monografia apresentada à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE, como um dos pré-requisitos para obtenção de grau em bacharel em direito.

**ORIENTADOR:
PROF. MARCELO DE MACEDO
SCHIMMELPFENG**

**Aracaju
2015**

FERNANDO FERREIRA DE OLIVEIRA

ESTABILIDADE DO DIRIGENTE DE FEDERAÇÃO SINDICAL

Monografia apresentada à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE, como um dos pré-requisitos para obtenção de grau em bacharel em Direito, à comissão julgadora da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

**Marcelo de Macedo Schimmelpfeng
(Orientador)
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE**

**Nome do componente
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE**

**Nome do componente
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE**

Dedico este trabalho aos meus familiares
pelo apoio incondicional.

AGRADECIMENTOS

A essa nova etapa da minha vida marcada pela existência de mais uma conquista, agradeço primeiramente a Deus.

Não posso deixar de reconhecer e agradecer também a minha família.

Agradeço aos meus amigos que de alguma forma mim deram força para continuar na minha caminhada.

A todos meus colegas de curso, alguns ficaram pelo caminho, outros traçaram destinos diferentes, mas que todos, ao seu modo, mim ajudaram de alguma forma.

Aos professores, alguns com mais intensidade do que outros, mas todos importantes, pois mim mostravam o caminho na busca do conhecimento.

É necessário que com força, a questão moral, entendida como efetivo respeito à dignidade da vida de cada homem e, portanto, como superioridade deste valor em relação a qualquer razão política da organização da vida em comum.

(Pietro Perlingier)

LISTA DE SIGLAS

CF – Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CUT - Central Única dos Trabalhadores

MST - Movimento Nacional de Trabalhadores Rurais Sem-Terra

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

PCB – Partido Comunista Brasileiro

PEC - Proposta de Emenda da Constituição

TST - Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Normas de funcionamento dos sindicatos no Brasil.....	25
--	-----------

RESUMO

O instituto da estabilidade do dirigente sindical é um tema que suscita diversas discussões, pois muitos são os trabalhadores dessa categoria que veem seus direitos negados, pois são demitidos injustamente, violando os preceitos normativos descritos que reconhecem não unicamente a estabilidade provisória dos dirigentes, mas também aos titulares ou suplentes e dirigentes das federações e confederações. Uma questão polêmica é o direito a estabilidade provisória do membro do conselho fiscal, pois para advogam doutrinadores que a competência do conselho fiscal é restrita à gestão financeira da entidade, por isso, o conselheiro fiscal não possui as mesmas garantias dos dirigentes sindicais. Outros entendem que os membros do Conselho Fiscal fazem jus à estabilidade temporária no emprego. Diante do exposto, este estudo, analisar, na doutrina e jurisprudência, a estabilidade do membro do conselho fiscal. O procedimento metodológico empregado foi a revisão bibliográfica, em análise da Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a doutrina do Direito do Trabalho, além de utilizar as jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e outros dispositivos legais que trazem mecanismos que visam assegurar os direitos do empregado nas relações de trabalho. Ficou evidenciada a posição majoritária do TST é a não estabilidade do membro do conselho fiscal, contudo há uma necessidade de uma análise minuciosamente no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, na doutrina correlata, pois a demissão do dirigente sindical membro do conselho fiscal emana da conflituosa relação entre os atores envolvidos na relação de trabalho, ou seja, empregado e empregador com seus interesses econômicos. Por isso, é importante buscar efetividade do princípio da proteção, visando proporcionar ao trabalhador um amparo legal.

Palavras-chave: Estabilidade provisória. Membro do conselho fiscal; Garantia de Emprego

ABSTRACT

The union leader stability Institute is an issue that raises many discussions because there are many workers in this category who see their rights denied because they are dismissed unfairly, in violation of the described normative precepts that recognize not only the temporary stability of the leaders, but also holders or alternates and leaders of federations and confederations. One contentious issue is the right to temporary stability of the supervisory board member, as scholars to advocate that the competence of the supervisory board is restricted to the financial management of the entity, so the tax adviser does not have the same guarantees of union leaders. Others believe that the members of the Supervisory Board are entitled to temporary job stability. Given the above, this study, analyze, doctrine and case law, the stability of the member of the supervisory board. The methodological procedure used was a literature review, analysis of the Federal Constitution in 1988, the Consolidation of Labor Laws (CLT), the doctrine of labor law, in addition to using the jurisprudence of the Superior Labor Court (TST) and other devices bringing legal mechanisms to ensure employee rights in labor relations. The authors emphasize the majority position of the TST is not stable member of the supervisory board, however there is a need for an analysis thoroughly under the Collective Labour Law, the related doctrine, because the dismissal of trade union member of the supervisory board leader emanates from conflict relationship between the actors involved in the working relationship, e employee and employer with its economic interests. So it is important to seek effectiveness of the principle of protection, aiming to provide the employee a legal support.

Keywords: provisional stability. Supervisory board member; Employment Guarantee

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2. ABORDAGEM HISTÓRICA CONSTITUCIONAL DO SINDICALISMO NO BRASIL.....	16
2.1 BREVE HISTÓRICO	16
3 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E AS LEIS PROTETIVAS DO TRABALHADOR.....	27
3.1 DIREITOS FUNDAMENTAIS E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.....	27
3.2 PRINCÍPIOS CONCERNENTES AS RELAÇÕES DE TRABALHO	29
3.2.1 Princípio da Proteção.....	29
3.2.2 Princípio da Igualdade	31
3.2.3 Princípio da Dignidade Humana.....	32
3.3 OUTROS PRINCÍPIOS QUE REGEM AS RELAÇÕES TRABALHISTAS	34
3.3.1 Princípio da continuidade.....	34
3.3.2 Princípio da Irrenunciabilidade	34
3.3.3 Princípio da Norma Mais Favorável	34
3.3.3 Princípio da Condição Mais Benéfica.....	35
3.3.4 Princípio da Primazia da Realidade	35
4 A ESTABILIDADE DO MEMBRO DO CONSELHO FISCAL SINDICAL	37
4.1 4.2 O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA ESTABILIDADE DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL DE SINDICATOS: ANÁLISE JURISPRUDÊNCIAL	41
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS.....	48

1 INTRODUÇÃO

Desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Organização das Nações Unidas – ONU, em 1948, os direitos sociais foram reconhecidos, junto com outros direitos, no elenco dos direitos humanos, observam-se: direito ao trabalho, direito ao salário igual por igual trabalho, as garantias trabalhistas iguais independentes das funções exercidas, direito a férias remuneradas, à previdência social, a uma jornada de trabalho justa, uma renda condizente com uma vida digna, garantia de emprego, entre outros.

Todos os direitos acima descritos foram incorporados muito tardiamente no Brasil, mais precisamente, em 1988, com a Constituição democrática. No entanto, muitas destas garantias protetivas não vinham sendo efetivadas, ou seja, nem sempre o trabalhador tinha sua proteção concretizada, sendo uma dela, a demissão injustificada dos dirigentes de federação. Tal situação contraria os direitos laborais básicos, preconizados pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, órgão que o Brasil é signatário, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Carta Magna de 1988 e a Súmula 378 que assegura a estabilidade provisória aos dirigentes sindicais.

Mediante a legislação protetiva ao trabalhador, a realidade brasileira mostra que inúmeros dirigentes sindicais têm sido demitidos por exercer as atividades para as quais foram eleitos, os interesses da classe trabalhadora. Diante disso, tem-se como questões norteadoras: Quais os direitos fundamentais e sociais que são aplicados às leis protetivas do trabalhador membro sindical? Como se processou a evolução constitucional do sindicalismo no Brasil? Quais os principais preceitos constitucionais e legais que tratam da estabilidade dos dirigentes sindicais? Quais os aspectos constitucionais e jurisprudenciais da estabilidade dos membros do conselho fiscal sindical?

O instituto da estabilidade do dirigente sindical é um tema que suscita diversas discussões, pois muitos são os trabalhadores dessa categoria que veem seus direitos negados, pois são demitidos injustamente, violando os preceitos normativos descritos que reconhecem não unicamente a estabilidade provisória dos dirigentes sindicais, mas também aos titulares ou suplentes e dirigentes das federações e confederações.

A estabilidade provisória dos dirigentes sindicais está amparada pela Constituição Federal de 1988, no inciso VIII do artigo 8º e nos §§ 3º e 4º do art. 543 da CLT:

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.

Art. 543

§ 3º

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

§ 4º

- Considera-se cargo de direção ou representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei.

Observam-se nos preceitos descritos a garantia da estabilidade provisória aos dirigentes e representantes sindicais, desde quando investidos em seus cargos mediante eleição, obedecendo todos os requisitos determinados pela legislação. Entretanto, várias controvérsias sobre o tema passaram a surgir a partir da legislação anterior, que não especificou quem seriam os membros da direção ou representação dos sindicatos, por isso exige a hermenêutica em conjunto com o artigo 522 da CLT:

A administração do Sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de 7 (sete) e, no mínimo, de 3 (três) membros e de um Conselho Fiscal composto de 3 (três) membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral.

Alguns doutrinadores explicam que uma análise conduz a uma interpretação de que os membros do Conselho Fiscal fazem jus à estabilidade temporária no emprego. Outros doutrinadores entendem que a competência do conselho fiscal é restrita à gestão financeira da entidade, por isso, o conselheiro fiscal não possui as mesmas garantias dos dirigentes sindicais, não gozando da estabilidade temporária no art. 543 da CLT e no art. 8º, VIII, da Constituição de 1988, haja vista uma vez que não representa a categoria (MELO, 2010).

Essas posições contrárias motivam a polêmica que o tema abarca, por isso deve ser minuciosamente analisado no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, da doutrina e da jurisprudência correlata, pois a demissão do dirigente sindical emana

da conflituosa relação entre os atores envolvidos na relação de trabalho, ou seja, empregado e empregador com seus interesses econômicos. Por isso, é importante buscar efetividade do princípio da proteção, visando proporcionar ao trabalhador um amparo legal.

Sendo assim, a estabilidade do dirigente sindical ganha relevância quando se leva em consideração alguns fatores e, entre estes, os preceitos normativos fincado na Constituição Federal e, na seara trabalhista está associado à manifestação do princípio democrático, assegurado em todo Estado Democrático de Direito.

A escolha do tema se justifica em virtude do interesse pessoal em verificar como se efetivar os principais institutos legais que tratam do objeto de estudo, visando discutir as questões relativas à garantia de emprego dos dirigentes sindicais membros do conselho fiscal, a partir da regulamentação legislativa brasileira, em especial, através de normas trabalhistas e orientações da doutrina pertinente, agregando os resultados de diversas pesquisas já realizadas, a fim de sanar as dúvidas ainda existentes quanto ao tema em epígrafe.

Por todas as questões delineadas nesta pesquisa, verifica-se que a necessidade de um reconhecimento dos direitos para os dirigentes de federação sindical, a fim de corrigir uma discrepância que há muito vinha sendo praticada sobre quem exerce sua função dignamente. Portanto, torna-se necessário rever algumas questões disciplinadas pela legislação específica, visando coibir os abusos, sem deixar de fora a proteção legal trabalhista.

São objetivos deste estudo: analisar, na doutrina e jurisprudência, a estabilidade do membro do conselho fiscal; descrever os direitos fundamentais e sociais aplicados às leis protetivas do trabalhador; contextualizar a evolução constitucional do sindicalismo no Brasil; identificar os principais institutos constitucionais, legais e jurisprudenciais que tratam da estabilidade dos dirigentes sindicais membros do conselho fiscal.

Para alcançar os objetivos propostos, o procedimento metodológico empregado a revisão bibliográfica, cuja trajetória metodológica se apoiou em leituras exploratórias, referentes ao tema, em análise da Constituição Federal de 1988, CLT, a doutrina do Direito do Trabalho, além de utilizar as jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e outros dispositivos legais que trazem mecanismos que visam assegurar os direitos do empregado nas relações de trabalho.

O método de abordagem adotado foi o exploratório, através de uma pesquisa bibliográfica, materiais como: livros, revistas, legislações, artigos, periódicos e bancos de dados indexados em bases eletrônicas. O método de procedimento foi o dedutivo, por partir de uma verdade estabelecida, geral, para provar a validade de um fato particular. E, finalmente, o método de procedimento segundo os objetivos foi qualitativo, por visar à compreensão interpretativa dos fatos, colocando o pesquisador diante de um material de trabalho constituído que o leva a trilhar por caminhos subjetivos em busca da complexidade dos fenômenos e da sua compreensão que só ocorrerá se a ação for colocada dentro de um conjunto de significados.

Este estudo está estruturado em três capítulos. O primeiro aborda a história constitucional do sindicalismo no Brasil, analisando seus fundamentos constitucionais. O segundo traz uma análise sobre os direitos fundamentais e as leis protetivas do trabalhador, descrevendo os princípios concernentes as relações de trabalho. E, por fim, o último capítulo, traz à discussão a estabilidade do dirigente sindical membro do conselho fiscal, relacionando a doutrina e a jurisprudência do Trabalho TST.

2 ABORDAGEM HISTÓRICO CONSTITUCIONAL DO SINDICALISMO NO BRASIL

No Brasil, de acordo com vários estudos, o sindicalismo apresentou momentos de avanços e retrocessos até alcançar o status atual. Por essa razão, conforme já mencionado anteriormente, é importante analisar a evolução do sindicalismo no Brasil para conhecer origem à organização sindical e o alcance dos direitos dos dirigentes do Conselho Fiscal.

2.1 BREVE HISTÓRICO

A organização sindical no Brasil teve sua origem atrasada em virtude da centralização da economia que ocorreu no século XIX no setor agrário, em que nas relações de trabalho reinavam as mais diversas formas de discriminação, manifestando-se através das relações de subordinação, em que o “trabalhador” era privado de sua liberdade e, conseqüentemente, de sua própria identidade de ser humano (MARTINEZ, 2011).

Nesse período a predominava o escravagismo, dificultando o contato entre os trabalhadores, e, acentuava também as desigualdades sociais. O trabalho do escravo perdurou por muito tempo, ou mais precisamente, até o momento em que este foi libertado, porém, sem direito algum, apenas o de trabalhar.

Posteriormente, segundo Souza (2009, p.14), predominou o regime de servidão, e, desse modo,

Houve nesse período um meio-termo entre o trabalho escravo e o trabalho livre, e não há evidência de grande atenção ao trabalho ou de preocupação a com produção. A camada dirigente levava uma vida de costumes requintados e muitos evitavam qualquer atividade ligada a trabalho. Com o surgimento do capitalismo, passou-se a imperar o produtivismo. Tornaram-se revoltantes para a elite burguesa a indolência e o ócio. Recorreu-se, quando necessário o uso da força para obrigar as pessoas a trabalhar.

Garcia (2006) ensina que, nessa época, a jornada de trabalho era realizada de sol a sol, sendo mais flexível nas minas, onde não necessitava do controle por parte do patrão.

Ao longo de sua história, o Brasil optou por um modelo de desenvolvimento fundamentado na desconcentração da terra, em que se preservou o latifúndio, e ainda, foi incorporando o modelo do agronegócio (ANDRADE, & DI PIERRO, 2014).

Couto (2010) traça um recorte do processo histórico da reforma agrária brasileira, mostrando que, no período colonial, a organização política estava estritamente atrelada à organização econômica, a sociedade era extremamente patriarcal e o poder político era direcionado, especialmente, aos grandes proprietários de terra, ou seja, eram apenas os fazendeiros e os que possuíam uma determinada condição econômica que poderiam ter acesso a instâncias de poder.

Neste contexto, na colônia, a população cresceu rapidamente e grande parcela do povo vivenciava situações de extrema pobreza ao passo que outros segmentos, pouquíssimos, conseguiam ter uma vida cheia de privilégios. Siqueira (2009) informa que o período colonial foi marcado por profunda estratificação social e intensa pobreza.

No Brasil Imperial perdurou a predominância das atividades relacionadas à agricultura e a pecuária. Todavia, conforme Couto (2010) é nesse período que se consolidam a base do sistema capitalista brasileiro, aspecto que trouxe uma nova configuração para a sociedade, dando início a República Velha. A partir de então se instala no Brasil “o governo oligárquico, no qual o poder político é partilhado entre as oligarquias econômicas do país. Nesse contexto, para alcançar o poder político era necessário deter o poder econômico” (COUTO, 2010, p. 56).

A partir da Revolução Industrial o trabalho passou a ser livre e remunerado, e, com essa mudança, as relações trabalhistas ganharam novos contornos, pois uma nova cultura foi apreendida em detrimento da antiga.

Foi a expansão do capitalismo que garantiu um novo modelo institucional que garantisse o modo de produção capitalista. Pereira (2010) ensina que a Revolução Francesa foi o marco do Estado liberal, dando destaque a burguesia, mediante a extinção dos privilégios da nobreza e do clero, momento em que se sustentou a neutralidade do Estado em relação ao capital e aos indivíduos.

Com isso se evidenciou uma exploração exacerbada por parte do patronato, uma vez que ajuste da duração para a jornada de trabalho era livre, e também não fora estabelecido um valor para os salários-mínimos, o que deixava evidente a autonomia da vontade (NUNES, 2009).

Nesse contexto, conforme Nunes (2009, p.2):

A jornada de trabalho chegava a dezoito horas por dia e os salários de natureza ínfima compeliavam os homens a permitir e incentivar que suas

esposas e filhos trabalhassem, o que aumentava a oferta de mão de obra, baixando os salários e favorecendo as jornadas excessivamente longas. Tudo isso, conjugado a nenhuma assistência social e condições de trabalho anti-higiênicas que contribuíam com o abalo gradual da saúde dos trabalhadores, colocando em risco o próprio futuro da humanidade.

Com o intuito de reverter o quadro acima descrito, alguns patrões tomaram iniciativas particulares, sendo a primeira delas ocorrida em New Lamark, por Owen, o qual fixou em seus estabelecimentos uma jornada laboral reduzida, todavia, apesar das boas intenções e de um trabalho exacerbado de divulgação, o exemplo de Owen não foi seguido, pois, somente algumas indústrias reduziram para 11 horas a jornada de trabalho (DE LA CUEVA, 1977).

Com a chegada de um expressivo número de imigrantes das mais diversas etnias, os ideais sindicais começaram a surgir no Brasil, pois estes trouxeram com eles a influência do sindicalismo de seu países de origem, passando a questionar as condições de trabalho existentes no país Brasil.

Apesar da mudança no cenário político e econômico do país, a assistência prestada aos trabalhadores desfavorecidos permaneceu igual ao período colonial, como bem esclarece Couto (2010, p. 57), “não houve ações organizadas pelo Estado”.

Mudanças foram sentidas a partir da década de 1930 com a Revolução de 1930. A partir desse momento que o governo oligárquico foi deposto e assumiu o poder o governo militar, que tinha em Getúlio Vargas seu grande representante.

No início da década acima mencionada houve um desenvolvimento da economia que propiciou a expansão de diversos setores do Brasil, e à medida que a economia crescia, foram desenvolvidos empreendimentos industriais, que por sua vez fizeram com que o homem do campo fosse para a cidade (BERTOLLI FILHO, 2009).

Segundo Antunes (2009, p. 290):

Com a entrada de Getúlio no poder, instaura-se uma política de industrialização em que é criada a “lei de Sindicalização” nº 19. 770 (imposto sindical), na qual o controle e repressão impediam a participação dos estrangeiros nas direções, controlavam-se as finanças dos sindicatos, além de proibir suas atividades políticas e ideológicas. Nessa época, era imposto para a classe trabalhadora filiar-se ao sindicato oficial, desestruturando os sindicatos autônomos existentes e também desarticulando a luta de classes, tornando-se um órgão assistencialista. Mas isso não impediu que as lutas operárias, sociais e sindicais se desenvolvessem amplamente durante os anos 1930-64.

Portanto, os modelos de política social direcionadas para o trabalhador no Brasil tiveram seu ponto de partida nos anos 30, período em que se vivenciou a primeira crise estrutural de tais políticas caracterizada pela recessão econômica. Além disso, com surgimento das indústrias e do capitalismo, os trabalhadores rurais migraram para os grandes centros urbanos alimentando o sonho de uma vida melhor.

Contudo, ainda se observava uma exploração excessiva da força de trabalho sem respeito a qualquer direito ou proteção legal. Nesse contexto era comum encontrar jornadas diárias exaustivas, variando de 14 a 16 horas. Somando-se ainda a exploração do trabalho feminino e infantil, com remunerações muito baixas e, como forma de punição e castigo, reduzia-se os salários dos trabalhadores.

Diante desse quadro de exploração, as forças ascendente das organizações sindicais passaram a pressionar o Estado para que intervisse contra as injustiças por parte dos patrões, no sentido de regulamentação da jornada diária de trabalho e melhoraria salarial.

Antunes (2009) expõe que as primeiras organizações de trabalhadores surgiram no Brasil na década de 1950, sendo estas denominadas de sociedades de socorro, pois trabalhadores reuniam-se com a finalidade de prestar auxílio aos que enfrentavam algum problema, e foi a partir dessas associações que se deu origem às uniões operárias que, com o advento da indústria, aumentaram-se as demandas por parte dos trabalhadores, e com isso os movimentos foram se tornando insuficientes para atender às necessidades dos operários. Nesse contexto, foi preciso organizar tais movimentos de acordo com o ramo de atividade, visando facilitar as ações que demandadas (ANTUNES, 2009).

Sobre essa questão, o autor acima citado comenta que:

Com a organização por categoria, as uniões operárias se tornaram mais fortes e no Rio de Janeiro surgiram as primeiras greves no ano de 1858. Trabalhadores da tipografia insatisfeitos com as injustiças patronais reivindicaram aumento salarial e conseguiram sair vitoriosos. Após a vitória dos tipógrafos outros grupos de trabalhadores fizeram reivindicações e também marcaram seu nome nas conquistas da classe trabalhadora no Brasil (ANTUNES, 2009, p. 48).

Dos anos 30 aos 60 a repercussão da conjuntura da crise estrutural levou Getúlio Vargas, representante do governo brasileiro na época, à implementação de encargos, como a construção de estradas e de indústrias, promovendo também o

desenvolvimento de instituições voltadas para a política social com a finalidade de administrar às questões relacionadas ao trabalho. A partir da instauração do capitalismo monopolista o governo brasileiro transforma o bloco de poder, passando a rejeitar as políticas ligadas à oligarquia agrária, dando, desse modo, uma nova dinâmica à política, buscando pessoas vinculadas à indústria, mantendo as dependências com países centrais. Vale salientar que tais políticas sociais impletantadas pelo governo varguista não favoreceram os trabalhadores (FALEIROS, 2009, p. 78).

Visando oferecer subsídios à consolidação desse sistema, o governo varguista não mediu esforços, atuando de forma preponderante na formação da classe trabalhadora, auxiliando na regulamentação dos direitos trabalhistas e buscando, a todo custo, regular a relação estabelecida entre patrões e empregados, tornando-as pacíficas (SANTIAGO, 2013).

Sendo assim, pode-se dizer que a conjuntura política e econômica do país, influenciada pela crise mundial do capital, contribuiu para que o governo Vargas implementasse medidas que viriam garantir alguns direitos aos trabalhadores, regulando as relações de trabalho, através da criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943.

Uma das primeiras ações de Vargas foi:

A criação, em 1930, do Ministério do Trabalho, órgão que deveria se ocupar da atenção aos direitos dos trabalhadores. Além da criação do Ministério do Trabalho, no ano de 1937 surgiu uma nova Constituição. Nela, o Estado passou a ser responsabilizado por prestar uma série de serviços sociais à população, tais como: ensino pré-vocacional e primário para as classes pobres, amparo à infância e à juventude, auxílio aos pais miseráveis (SANTIAGO, 2013, p. 24).

É importante observar que o criou o Ministério do Trabalho foi criado como estratégia política durante o governo Vargas, para manter o controle do movimento sindical e operário, fazendo com que o movimento funcionasse dentro dos moldes governamentais, já que o órgão era responsável pelo controle do movimento sindical e operário, e, a partir de então, o Estado passou a atuar na fiscalização das ações dos empregados e atender às necessidades do empregadores.

Com isso, conforme pontua Antunes (2009, p.58-59), o governo varguista visou,

Fazer dos sindicatos órgãos de conciliação entre trabalhadores e empregados. Para isso criou em 1931 o decreto 19.770 que estabeleceu

normas para associação sindical, controle das finanças dos sindicatos. Os sindicatos teriam de prestar contas junto ao Ministério do Trabalho e ainda permitia a participação dos delegados do trabalho nas assembleias realizadas pelo movimento sindical.

Posteriormente, foi homologado o decreto 1.402, trazendo em sua redação todo enquadramento do movimento sindical, estabelecendo que o reconhecimento de uma dada categoria dependia da aprovação do órgão responsável, ou seja, o Ministério do Trabalho. O referido decreto estabelecia ainda contribuições para a manutenção dos serviços assistenciais do governo voltados para a categoria, dentre as quais se destacam: o imposto sindical e contribuição dos trabalhadores.

A partir da Ditadura Militar, em 1964, o movimento sindical começou a ser reprimido. Segundo Antunes (2009), a economia do país se expandiu para o exterior, e com isso foram surgindo problemas para a classe de trabalhadores, dentre estes: redução de salários, exploração exacerbada da mão de obra e prolongada jornada de trabalho. Em síntese, o movimento operário e sindical anterior à década de 1964, embora tenha sido caracterizado por grandes lutas sociais e grevistas, foi também um período em que predominaram ações de cunho reformista sobre uma forte hegemonia do Partido Comunista Brasileiro (PCB), o qual procurava manter uma política através de aliança entre o capital e o trabalho com diversas classes.

Discorrendo acerca do período da Ditadura Militar, o autor supracitado observa que, nesse, muitas empresas estatais foram privatizadas e a expansão do capitalismo acabou ampliando de forma significativa a classe trabalhadora, e, em 1978, após anos de repressão e controle, as greves retornaram com mais intensidade e, a partir da década de 1980 surge um novo sindicalismo (ANTUNES, 2009).

Vale salientar que o novo sindicalismo é um movimento que atua na defesa da classe trabalhadora, visando alcançar a defesa dos interesses de forma igualitária, como também na luta de classes por seus direitos, incluindo-se ainda nesse contexto os trabalhadores rurais, que surgem com um forte movimento de luta pela reforma agrária.

O contexto ditatorial ofereceu um campo fértil para intelectuais, políticos, liberais e estudantes lançarem-se ao campo da atuação das organizações dos agricultores por meio de movimentos ligados à cultura popular. O objetivo deles era

promover a participação política das massas populares no processo de consciência da problemática brasileira e a implementação de leis (SOUZA, 2009).

Oliveira (2010) chama a atenção para o final da Segunda Guerra Mundial, em 1945, momento em que houve a redemocratização do Brasil, que possibilitou transformações no âmbito econômico e social, especialmente, com o processo de aceleração da industrialização e da urbanização. A partir de então, a questão agrária começou a receber maior atenção por parte dos dirigentes. No campo legislativo, vários projetos-de-lei de reforma agrária foram apresentados ao Congresso Nacional, contudo não tiveram aprovação.

A iniciativa de organização de trabalhadores rurais por meio de associações foi bastante intensa nas décadas de 1960 e 1970. Grisa (2012) traça uma síntese do que representaram as décadas de 1960 e 1970 para os trabalhadores rurais. Segundo essa autora, essas décadas foram um marco da intervenção do Estado brasileiro na agricultura. É importante destacar que isso não significa dizer que nas décadas anteriores o Estado foi totalmente omissivo, mas sim que a partir deste momento o país precisou modernizar o setor agrícola e responder as demandas peculiares de grupos de interesses, notadamente aqueles ligados ao cultivo do café e do açúcar.

Neste momento, foram sendo criadas diversas instituições e instrumentos de políticas públicas agrícolas para modernizar e alterar os padrões de produção e administração dos estabelecimentos rurais (GRISA, 2012).

Ainda na década de 1960 foi promulgada a Lei Federal 4.214, aprovando o Estatuto do Trabalhador Rural. Este regulou as relações de trabalho no campo, que durante muitas décadas estiveram à margem da legislação trabalhista (OLIVEIRA, 2010).

Completa o autor citado:

Um ano depois, em 13 de março de 1964, o Presidente da República assinou decreto prevendo a desapropriação, para fins de reforma agrária, das terras localizadas numa faixa de dez quilômetros ao longo das rodovias, ferrovias e açudes construídos pela União. No dia 15, em mensagem ao Congresso Nacional, propôs uma série de providências consideradas "indispensáveis e inadiáveis para atender às velhas e justas aspirações da população". A primeira delas, a reforma agrária. Contudo, no dia 31 de março de 1964, teve início o ciclo dos governos militares, durante 21 anos. O Estatuto do Trabalhador Rural de 1963 foi revogado pela Lei Federal 5.889 de 08 de junho de 1973, atualizando os direitos dos trabalhadores rurais e condição de igualdade com os trabalhadores urbanos abrangendo o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, Previdência Social bem como

outros direitos depois recebidos e assegurados pela Constituição Federal de 1988.

Em 1984 o sindicalismo rural influenciou sobremaneira o Movimento Nacional de Trabalhadores Rurais Sem-Terra (MST), e foi nesse contexto que surgiu a Central Única dos Trabalhadores – CUT.

O MST surgiu da articulação das lutas pela terra, que foram retomadas no país desde final dos anos de 1970, tendo em vista que a questão agrária no Brasil é estrutural e histórica. Neste sentido, o MST passou aglutinar a mão-de-obra desempregada do campo, bem como aqueles trabalhadores que de alguma forma perderam as suas terras, tornando-se um dos grandes movimentos sociais dos últimos anos. Ele serve de estímulo à organização dos agricultores como um todo. Mais recentemente agrega trabalhadores pobres da cidade, também estão se organizando, numa tentativa de garantir a sua sobrevivência, a exemplo dos sem-teto (FERREIRA, 2012).

Foi também no final dos anos 1980, com a promulgação da Constituição de 1988 que foram elaborados projetos-lei em vários estados do país, em que se buscou a integração do agricultor ao mercado, exigindo a participação do beneficiário em associações rurais, como condição para que os grupos possam se beneficiar por meio da legislação nacional.

A partir da abertura política do país e da mobilização por eleições diretas, os agricultores passam a se organizar e a reivindicar do Estado mais benefícios por meio das políticas públicas. A concessão de benefícios aos agricultores familiares, de forma atrelada à sua organização, foi a fórmula encontrada pelo Governo Federal, sob orientação dos organismos internacionais, para incorporar como sua a proposta da organização dos produtores por meio de entidades representativas.

Segundo Freitas (2012), desde sua criação, os sindicatos brasileiros foram marcados por conflitos, ou seja, os interesses da classe trabalhadora x o interesse patronal. E sob esse conflito, foram inseridos no ordenamento jurídico brasileiro os Decretos nº 979/1903 e 1.637/1907, dando origem à organização sindical.

Sobre o Decreto nº 979, de 06/01/1903, Freitas (2012, p.3) expõe que:

Inovando no ordenamento jurídico pátrio quanto à organização sindical, efetivou o reconhecimento jurídico-formal dos primeiros sindicatos instalados no Brasil, albergando aqueles ligados à agricultura e à pecuária, atividades predominantes na época frente a uma indústria ainda incipiente.

Já o Decreto nº 1.637 de 05/06/1907 atraiu um enfoque isonômico para o Direito Sindical, ao estender o direito de sindicalização a todos os trabalhadores, inclusive aos profissionais liberais, firmando, assim, sua importância no contexto histórico. Com este marco, o progresso tornou-se eminente, resultando no Decreto nº 19.770/31, baixado durante a Revolução de 1930, o qual dispôs, de forma pormenorizada, sobre organização sindical, e, posteriormente, culminando na CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43).

Na perspectiva constitucional, salienta-se que, com a promulgação da Constituição de 1934 foi autorizada a pluralidade sindical, contudo essa não se materializou, somente com a Carta de 1937 foi conferida a unicidade sindical, momento em que se instituiu o imposto sindical compulsório.

Com a Constituição de 1946 foram mantidos os preceitos da Carta anterior, entretanto, os sindicatos conseguiram a liberdade de associação e o direito de greve. Por sua vez, a Carta Constitucional de 1967 antecipou as eleições sindicais obrigatórias e avalizou o direito de greve (CASSAR, 2011).

Com a promulgação da Constituição Cidadã, em 1988, foi preconizada a valorização do coletivo, do social e da dignidade da pessoa humana, cujo art. 7º, apresenta um rol de direitos dos trabalhadores e o art. 8º, traz dispositivos balizadores do sistema sindical, tais como: a unicidade sindical, a contribuição sindical compulsória, a manutenção do sistema confederativo. Além disso, foi criada a regulamentação do direito sindical, conferindo maior liberdade aos sindicatos (FREITAS, 2012).

Atualmente, conforme Queiroz (2009), a organização sindical foi elaborada pela Proposta de Emenda da Constituição – PEC, tendo com base o sindicato, o qual forma federações, que, por sua vez, criam as confederações.

Esse mesmo autor ainda acrescenta que é facultado ao sindicato a filiação a federação e confederação ou qualquer outra entidade, mas, o objetivo primordial do sindicato é a defesa de interesses tanto coletivo quanto individuais, independente da filiação, sobretudo nas questões jurídicas e administrativas.

Quanto às normas de funcionamento, Queiroz (2009, p.53) relaciona as seguintes:

Quadro 1: Normas de funcionamento dos sindicatos no Brasil

NORMAS	
Autonomia e interferência	A constituição diz que é livre a associação profissional ou sindical, mas a PEC, proíbe a interferência e a intervenção na organização sindical, o mesmo para o Governo/ Estado.
Representação enquadramento sindical	Dá-se através de uma determinada categoria específica, em que essa categoria vai se enquadrar em um sindicato específico, que vai abranger uma determinada área.
Representatividade sindical	O índice de filiação que tem por base as publicações, deveres e proteção de seus associados. E se o determinado sindicato tiver uma rejeição de novos filiados considera-se uma pratica antisindical.
Democracia e a participação	O sindicato deve deixar bem claro para a categoria que o mesmo é um espaço democrático com o conhecimento de seus direitos e acesso às informações do interior do sindicato de que fundamentam a cidadania sindical.
Negociação coletiva	É assegurada pela constituição que dá o direito de negociação ao sindicato. As federações e confederações, essas só poderão negociar na falta do sindicato.
Financiamento	As contribuições vêm através de associação, doações, comercialização, prestação de serviço, aplicação de multas, entre outros. Contribuição negociação, limitada 12% de um salário por ano, assim distribuída: I) centrais sindicais, com 10%; II) confederações, com 5%; III) federação, com 10%; IV) sindicato, com 70%; e V) Fundo solidário, com 5%.
Terceirização	Os empregados terceirizados deveriam ser representados pelo sindicato que representa os empregados de seu tomador de serviços e as cláusulas do acordo deveriam ser estendidas aos terceirizados, tornando desinteressante essa prática.

Fonte: Queiroz, 2009.

Portanto, como foi possível observar ao longo do presente capítulo, o surgimento do sindicalismo no Brasil esteve atrelado ao processo de transformação econômica do país, em que a situação do trabalhador no Brasil passou por diversas fases, e nesse processo de transformação o trabalho escravo foi substituído pelo trabalho assalariado, o que fez com que o lucro, que antes advinha da produção de café fosse transferido para a indústria, e a iniciativa de organização de trabalhadores

por meio de associações deu origem aos sindicatos para mediar à relação entre trabalhadores e patrões.

Importante enfatizar que, desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos, ONU, em 1948, os direitos sociais foram reconhecidos, junto com outros direitos, no elenco dos direitos humanos, observam-se: direito ao trabalho, direito ao salário igual por igual trabalho, as garantias trabalhistas iguais independentes das funções exercidas, direito a férias remuneradas, à previdência social, a uma jornada de trabalho justa, uma renda condizente com uma vida digna, garantia de emprego, entre outros.

Todavia, os direitos acima descritos foram incorporados muito tardiamente no Brasil, mais precisamente, em 1988, com a Constituição democrática. No entanto, muitas destas garantias protetivas não vinham sendo efetivadas, ou seja, nem sempre o trabalhador tinha sua proteção concretizada, sendo uma delas, a demissão injustificada dos dirigentes de federação. Tal situação contraria os direitos laborais básicos, preconizados pela OIT, órgão que o Brasil é signatário, a CLT, a Carta Magna de 1988 e a também a Súmula 378 que assegura a estabilidade provisória aos membros do Conselho Fiscal de sindicatos.

A estabilidade provisória da categoria acima mencionada é reconhecida e possui proteção legal da Constituição Federal e no Direito Coletivo Trabalhista brasileiro, uma vez que esse trabalhador na execução de suas funções é passível de sofrer represálias e perseguições arbitrárias por parte dos empregadores, por isso que a sua estabilidade profissional lhe garante o exercício da liberdade sindical.

Mas, para uma melhor compreensão da estabilidade de emprego dos membros do Conselho Fiscal Sindical é importante partir do entendimento e do alcance dos direitos fundamentais e das leis protetivas do trabalhador. Assunto tratado no capítulo subsequente.

3 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E AS LEIS PROTETIVAS DO TRABALHADOR

Ao se fazer um estudo mais aprofundado das relações de trabalho ao longo dos tempos, é possível observar que diversos foram os avanços normativos que contribuíram para o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores que ampliaram os limites da tutela jurisprudencial do Estado, visando o equilíbrio da relação de emprego e proteger a própria dignidade da pessoa humana.

Com isso, a sociedade evoluiu e, juntamente com essa evolução, foram consagradas novas gerações de direitos fundamentais, que pode ser considerados como verdadeiros instrumentos de defesa jurídica contra os abusos à dignidade humana sob todos os seus aspectos.

Por essa razão, no âmbito das relações de trabalho, a estabilidade do dirigente sindical precisa ser analisada a partir do entendimento da evolução dos direitos fundamentais e o conseqüente desenvolvimento da ordem jurídica, substanciada na identificação do ser humano como centro do ordenamento jurídico, como se apresenta no presente capítulo.

3.1 DIREITOS FUNDAMENTAIS E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Dados históricos revelam que o caminho percorrido para a efetivação dos direitos fundamentais e da proteção do trabalhador foi tão longo quanto à própria trajetória da humanidade e, diversos são os elementos que contribuíram para a estrutura básica do que hoje é denominado de sistema de tutela dos direitos fundamentais.

Segundo Bobbio (2010), sempre se falou e continua-se a falar sobre os direitos do homem, mais do que se conseguiu fazer para que eles fossem reconhecidos e protegidos efetivamente, e, desse modo, transformar aspirações e exigências em direitos propriamente ditos.

Ainda, conforme esse mesmo autor, a relação entre o nascimento e o crescimento dos direitos fundamentais e a transformação da sociedade é evidente, e, independente de considerações históricas, as exigências de direitos sociais tornaram-se tanto mais numerosa quanto mais rápida e profunda foi à transformação da sociedade.

Atualmente, é possível notar que há um amplo consenso e conjunto de significados e conceitos acerca dos direitos fundamentais. Para Didier Jr. (2012, p.9):

A teoria dos direitos fundamentais é considerada a principal contribuição do constitucionalismo pós Segunda-Guerra Mundial. Atualmente, os processualistas avançaram sobre esta temática, e não a estudam somente através dos institutos processuais à luz da Constituição, mas sim, pela perspectiva de um determinado tipo de norma constitucional que prescrevem os direitos fundamentais.

Assim, os direitos fundamentais passaram a ser pressupostos indispensáveis ao exercício efetivo das liberdades e garantia de igualdade de oportunidades, inerentes à noção de uma democracia e um verdadeiro Estado de Direito.

No âmbito do trabalho, o art. 193, caput, da CF, estabelece que a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivos o bem-estar e a justiça social. A ordem social deve ser vista como um sistema de proteção de força de trabalho. Os direitos sociais são previstos no art. 6º, sendo que o trabalho é um deles.

Uma vez entendido o Direito do Trabalho como elemento garantidor dos direitos fundamentais, entende-se que este direito há que ser protegido das práticas de exploração e injustiças. Didier Jr. (2012, p. 26) descreve os direitos fundamentais em dupla dimensão:

- a) Subjetiva: de um lado, são direitos subjetivos, que atribuem que atribuem posições jurídicas de vantagem a seus titulares;
- b) Objetiva: traduzem valores básicos e consagrados na ordem jurídica, que devem presidir a interpretação/aplicação de todo ordenamento jurídico, por todos os atores jurídicos.

Guimarães Pessoa (2008, p. 23), por sua vez, traz uma noção mais atualizada dos direitos fundamentais, porém, conduz “à conclusão de que estes representam a constitucionalização dos direitos humanos que gozam de alto grau de justificação ao longo da história e que são reconhecidos como condição para o exercício dos demais direitos”.

Assim compreendido, verifica-se que, por estar inserido do rol dos direitos fundamentais, o direito ao trabalho foi disciplinado de forma especial pelo poder constituinte originário, visando conferir segurança e estabilidade às relações trabalhistas que são estabelecidas continuamente no seio social.

Em se tratando dos direitos do dirigente sindical, para uma melhor compreensão do alcance dos direitos e garantias fundamentais, importante se faz analisar, ainda que sumariamente, a evolução constitucional do sindicalismo no Brasil.

A Constituição Federal vigente deu um enorme salto no que diz respeito aos princípios fundamentais, uma vez que incluiu entre os direitos e garantias fundamentais dos sindicatos dispositivos de natureza processual jamais mencionados na história constitucional, e, para a garantia de tais direitos, faz-se necessária a observância dos princípios constitucionais, mais especificamente, os que regem as relações de trabalho, já que estes são entendidos como diretrizes, ou seja, o conjunto de indicações de como agir diante de determinada situação ou circunstância.

Em síntese, os princípios pressupõem, dentre outros aspectos, garantias contra atos considerados ilegais. Nesse prisma, faz-se necessário analisar os princípios da proteção, da igualdade e da dignidade humana, princípios estes que podem ser diretamente ligados à temática em estudo.

3.2 PRINCÍPIOS CONCERNENTES AS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.2.1 Princípio da Proteção

A Carta Magna, visando erradicar as práticas desumanas nas relações de trabalho, criou princípios, dentre estes, o da proteção, com vistas a preservar a integridade física e psicológica do trabalhador, da não exploração, assegurando-lhe o direito a dignidade na execução de suas funções no ambiente laboral.

A proteção está prevista na CF de 1988, que estabelece o inciso I do art. 7º a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, o que deverá ser feito nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. Ressaltando que aqui envolve relação de trabalho no campo privado. Em relação à administração pública, dependendo do regime, mitiga-se a aplicação do direito do trabalho, ante ao caráter estatutário.

Falando sobre o que o princípio protetor, Pinto (2011, p.76) assevera que:

[...] expandiu-se em três direções tão marcantes que costumam ser vistas como outros tantos princípios, embora concordemos com o lúcido raciocínio

de Plá Rodrigues sobre tratar-se de simples regras de aplicação do princípio da proteção: a do in dubio pro misero ou pro operário, da aplicação da norma mais favorável e da observância da condição mais benéfica. Essas três regras se identificam por serem peças de um sistema integrado de proteção. Mas se diferenciam por se relacionar cada uma delas com uma situação substantivamente distinta.

Entende-se, então, que o princípio protetor é de suma importância para o Direito do Trabalho, pois, ele foi pensado para equiparar as relações trabalhistas, ou seja, proteger a parte economicamente mais vulnerável, o trabalhador. Em face disto, têm-se princípios primários, *indubio pro operario*, da norma mais favorável, da condição mais benéfica.

É importante acrescentar que o princípio da proteção ao trabalhador existe para proteger o trabalhador, contudo, observar-se que ele tem representado uma forma de “tentar” proteger o trabalhador, pois, como bem enfatiza Barros (2012), atualmente é possível verificar que em algumas situações há mitigação do princípio, e ainda observa:

O princípio da proteção, entretanto, vem sofrendo recortes pela própria lei, com vista a não onerar demais o empregador e impedir o progresso no campo das conquistas sociais. Isso é também uma consequência do fenômeno da chamada flexibilização normatizada (BARROS, 2012, p.171).

A flexibilização das condições de trabalho nada mais é do que a compatibilização das mudanças econômica, tecnológica ou social que existem entre capital e trabalho, com o intuito de assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa (MARTINS, 2010).

Complementando seu entendimento, o autor acima citado acrescenta que as formas de flexibilização, no âmbito do Direito do Trabalho, podem ocorrer em face da remuneração, que está relacionada à possibilidade de redução do salário em momentos de crise ou em face da jornada de trabalho, da contratação, do tempo de duração do contrato e da dispensa do trabalhador. Assim, em face da insegurança advinda do contexto globalizado e pelo temor do desemprego, trabalhadores e sindicatos abrem mão de direitos conquistados durante décadas de resistência e luta.

Em se tratando do dirigente sindical, a proteção está associada à questão da garantia do emprego, já que a realidade brasileira aponta que inúmeros dirigentes sindicais têm sido demitidos por exercer as atividades para as quais foram eleitos:

os interesses da classe trabalhadora, violando, desse modo, direitos sociais e conseqüentemente, dispositivos constitucionais.

3.2.2 Princípio da Igualdade

O Princípio de Igualdade, também conhecido como isonômico, baseia-se no ideário de que devem ser tratadas de forma igual perante a lei. O texto constitucional faz alusões a este princípio da seguinte forma:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

De acordo com a Constituição vigente, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...].

No princípio da igualdade, é importante considerar a aplicação de três regras que visam à igualdade das partes, não no campo econômico, mas no sentido de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, eis aí a essência do princípio da isonomia ou igualdade substancial. Não basta a garantia formal da igualdade das partes, mas é necessário assegurar a igualdade substancial.

A Constituição vigente adotou este princípio prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos devem ter tratamento igualitário pela lei, em consonância com os critérios estabelecidos pelo ordenamento jurídico.

A esse respeito, comenta Moraes (2010, p.31) que:

[...] o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é a exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito, porém, sem esquecer das chamadas liberdades materiais que têm por objetivo a igualdade de condições sociais [...].

A igualdade das partes advém da garantia constitucional da qual goza todo cidadão que é a igualdade de tratamento de todos perante a lei.

O caput do art. 5º da Constituição Federal de 1988 apresenta a seguinte redação:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do seu direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

É possível observar que, o referido dispositivo constitucional, não só declarou a igualdade de todos perante a lei, como também garantiu, por meio de outros princípios elencados no próprio artigo. Enfim, a própria Constituição criou dispositivos com o intuito de assegurar a igualdade das pessoas perante a lei.

Portanto, a Carta Magna consagrou o princípio da igualdade, condenando de forma expressa todas as formas de preconceito e discriminação. A alusão a tais valores vem desde seu o preâmbulo, enunciando o propósito de se constituir uma “sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”.

3.2.3 Princípio da Dignidade Humana

O princípio da dignidade da pessoa humana exposto no Preâmbulo da Constituição Federal de 1988 foi elevado à condição de dogma maior do ordenamento jurídico, balizamento de todo entendimento e finalidade de aplicação da *lex mitior*.

Prevê a Constituição Federal em seu art. 1º, inciso III, o Princípio Fundamental da Dignidade da Pessoa Humana. O capítulo dos direitos fundamentais, o legislador entendeu que a existência do estado depende das pessoas que o compõem e não o contrário.

A dignidade humana é um princípio básico, condição essencial para a vida do homem na sociedade. Conforme Pereira (2008), a dignidade é um macro princípio sob o qual irradiam e estão contidos outros princípios e valores essenciais como a liberdade, autonomia privada, cidadania, igualdade, alteridade e solidariedade. São, portanto, uma coleção de princípios éticos.

No entender de Pereira (2008), a dignidade da pessoa humana, não permite que seja feito nenhum tipo distinção de um indivíduo para outro. Adentrando nas

percepções deste princípio, uma delas é o individualismo, o qual interfere de maneira indireta nos interesses da sociedade; o transpersonalismo que prevalece o bem comum, a vontade coletiva; e personalismo, que a depender do caso, avaliar-se-á, no momento, a conveniência, não impedindo que ocorra paridade de interesses.

Na concepção de Bonavides (2010), o conceito de dignidade da pessoa humana está intimamente relacionado com todos os outros direitos fundamentais, tanto os individuais, econômicos ou os sociais. O respeito à dignidade da pessoa humana tem quatro importantes consequências: a) igualdade de direitos entre todos os homens; b) garantia da independência e autonomia do ser humano, de forma a impedir toda coação externa ao desenvolvimento de sua personalidade, bem como toda atuação que implique na sua degradação; c) observância e proteção dos direitos inalienáveis do homem; d) não admissibilidade de frustração dos meios fundamentais para o desenvolvimento de alguém pleno da personalidade humana ou a imposição de condições subumanas de vida.

Moraes (2010, p.154) explica que a dignidade da pessoa humana:

Apresenta-se em uma dupla concepção. Primeiramente, prevê um direito individual protetivo, seja em relação ao próprio Estado, seja em relação aos demais indivíduos. Em segundo lugar, estabelece verdadeiro dever fundamental de tratamento igualitário dos próprios semelhantes.

Portanto, este princípio constitucional traduz na repulsa às práticas desumanas que exponham o ser humano, enquanto tal, em posição de desigualdade perante os demais, desconsidere-o como pessoa, reduzindo-o à condição de objeto, ou ainda a privá-lo dos meios necessários à sua manutenção.

Desse modo, é impossível deixar de reconhecer que o dirigente sindical deve ter assegurada a dignidade humana. Dentre as múltiplas possibilidades de sentido da ideia de dignidade: ninguém pode ser tratado como meio, devendo cada indivíduo ser considerado sempre como fim em si, com igual respeito e consideração, e, considerando-se que a estabilidade do dirigente sindical constitui uma garantia constitucional, o não reconhecimento, além de violar preceitos normativos, viola as dimensões nucleares da dignidade humana.

3.3 OUTROS PRINCÍPIOS QUE REGEM AS RELAÇÕES TRABALHISTAS

3.3.1 Princípio da continuidade

O princípio da continuidade é indispensável às relações trabalhistas, haja vista seu caráter contínuo, sucessivo e sem interrupções. Rodrigues Pinto (2003, p.79) entende que este princípio “consiste na orientação das normas trabalhista, visando emprestar ao contrato individual de emprego a maior duração possível.”

3.3.2 Princípio da Irrenunciabilidade

Sobre o princípio da Irrenunciabilidade, informa Rezende (2010) que os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis. Considerando-se que as normas trabalhistas possui caráter imperativo, estas devem ser, em regra, de ordem pública, cujos direitos assegurados por elas não abarcam a livre disposição pelo empregado.

Em síntese, este princípio é uma espécie de mitigação do princípio civilista de caráter liberal, o qual está associado à ideia de autonomia da vontade, pois, sendo o empregado menor na relação jurídico-trabalhista, não tem não condições de autogoverno. Assim, em virtude dessa limitação de sua vontade e autonomia, não pode o empregado renunciar certos direitos.

3.3.3 Princípio da Norma Mais Favorável

Dispõe acerca do posicionamento do operador do Direito do Trabalho, o qual deve optar pela regra que se apresente mais favorável ao trabalhador em três situações distintas, quais sejam: na elaboração da regra, no momento de confronto entre as regras concorrentes e durante a interpretação das regras jurídicas.

Desse modo, pode-se afirmar que o princípio da norma mais favorável atua em tríplice dimensão: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante, cabendo ao operador encontrar a solução mais viável ao trabalhador, mas sem perder de vista “o caráter sistemático da ordem jurídica e os sentidos lógicos e

teológicos básicos que sempre devem informar o fenômeno do Direito (DELGADO, 2013, p. 199-200).

3.2.4 Princípio da Condição Mais Benéfica

No que diz respeito ao princípio da condição mais benéfica, Delgado (2013) explica que este está diretamente ligado à ideia de se optar cláusula contratual que seja mais vantajosa ao trabalhador, quando esta for revestida de caráter de direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF/88). No contrato em que existem dispositivos contratuais conflitantes, deve-se prevalecer aquele que for mais favorável ao obreiro.

3.3.5 Princípio da Primazia da Realidade

E finalmente o princípio da primazia da realidade, consagrado pelo art. 9º da CLT, que dispõe: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Rezende (2010, p.7) enfatiza que;

[...] este princípio apresenta especial relevância na atuação da fiscalização do trabalho, tendo em vista ser comum a utilização de técnicas fraudulentas com a finalidade de mascarar o vínculo de emprego, por exemplo no caso de cooperativas fraudulentas, estágios irregulares, terceirização irregular de atividade-fim, intermediação de mão de obra fora dos casos expressamente previstos em lei, entre outros. Nestes casos, diante de flagrante incompatibilidade entre o contrato formal e a realidade fática encontrada pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, cabe-lhe, em homenagem ao princípio da primazia da realidade e com base no supramencionado art. 9º da CLT, afastar a máscara e exigir a conformação dos fatos à figura legal respectiva.

É importante enfatizar que os princípios citados acima, em maior ou menor grau, destaca a importância das leis infraconstitucionais para a consagração do Direito ao trabalho, como corolário do princípio da dignidade e da proteção do trabalhador, sendo fato incontestável e reconhecido mundialmente em sede constitucional.

Aliado ao fato das previsões positivas e garantidoras do direito ao trabalho, importante ressaltar previsões constitucionais que vedam determinadas situações observadas na relação trabalhista que, por sua vez, acabam atingindo a proteção do trabalhador.

Em face desta realidade de renúncia e precarização de direitos fundamentais do trabalhador, o princípio da proteção apresenta-se como instrumento de resistência.

4 ESTABILIDADE DE MEMBROS DO CONSELHO FISCAL SINDICAL

A estabilidade sindical é um assunto de grande notoriedade na seara trabalhista, por essa razão, este capítulo apresenta uma discussão acerca da estabilidade sindical, dando ênfase à questão da inexistência desta para os membros do Conselho Fiscal, analisando os fundamentos constitucionais, bem como a análise da doutrina e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A estabilidade no emprego teve sua origem no Brasil no ano de 1923, com a Lei Eloi Chaves, e, nesse período, destinava-se somente aos trabalhadores ferroviários. Com o advento da Lei no. 62/1935, a estabilidade deixou de ser matéria exclusiva de uma única categoria, passando a alcançar diversos serviços efetivos, contemplando empregados que ainda não possuíam garantia no emprego.

Barros (2012, p.71) define estabilidade no emprego como:

A garantia de emprego concedida a certos tipos de empregados, de não serem despedidos do emprego após completarem 10 anos de serviço junto ao mesmo empregador ou a empresa do mesmo grupo econômico sem que manifestasse a opção pelo regime de FGTS.

Frente a essa definição, compreende-se que a finalidade do instituto da estabilidade é proteger o empregado contra represália do empregador quando este tem seus interesses contrariados pelo empregado no desempenho de suas funções.

Mas, é importante esclarecer que existe diferença entre estabilidade e garantia de emprego. A primeira refere-se a uma garantia que o trabalhador tem em permanecer no emprego, a revelia da vontade do empregador, a qual pode decorrer de lei ou de contrato. A segunda tem uma conceituação mais ampla, pois abrange outras medidas para a manutenção do emprego conseguido.

Em se tratando dos dirigentes sindicais, a legislação trabalhista estabelece que:

É proibida 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. Mas se o empregado fizer o registro da candidatura durante a vigência do aviso prévio, ainda que indenizado, não terá direito a estabilidade (CLT).

Concede-se estabilidade ao dirigente sindical a partir do registro da candidatura deste até um ano após o fim de seu mandato, cabendo ao sindicato informar à empresa acerca do registro da candidatura como também quanto à eleição e posse do dirigente sindical.

Com relação ao número de beneficiários que devem ser contemplados pela estabilidade, o art. 522 da CLT assim dispõe:

Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral.

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

§ 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

§ 3º - Constituirão atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei.

Art. 523 - Os Delegados Sindicais destinados à direção das delegacias ou seções instituídas na forma estabelecida no § 2º do art. 517 serão designados pela diretoria dentre os associados radicados no território da correspondente delegacia.

Art. 524 - Serão sempre tomadas por escrutínio secreto, na forma estatutária, as deliberações da Assembleia Geral concernentes aos seguintes assuntos: a) eleição de associado para representação da respectiva categoria prevista em lei;

b) tomada e aprovação de contas da diretoria;

c) aplicação do patrimônio;

d) julgamento dos atos da Diretoria, relativos a penalidades impostas a associados;

e) pronunciamento sobre relações ou dissídio de trabalho. Neste caso, as deliberações da Assembleia Geral só serão consideradas válidas quando ela tiver sido especialmente convocada para esse fim, de acordo com as disposições dos estatutos da entidade sindical. O *quorum* para validade da Assembleia será de metade mais um dos associados quites; não obtido esse *quorum* em primeira convocação, reunir-se-á a Assembleia em segunda convocação com os presentes, considerando-se aprovadas as deliberações que obtiverem 2/3 (dois terços) dos votos.

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

§ 2º - Concomitantemente ao término do prazo estipulado para a votação, instalar-se-á, em Assembleia Eleitoral pública e permanente, na sede do Sindicato, a mesa apuradora, para a qual serão enviadas, imediatamente, pelos presidentes das mesas coletoras, as urnas receptoras e as atas respectivas. Será facultada a designação de mesa apuradora supletiva sempre que as peculiaridades ou conveniências do pleito a exigirem.

§ 3º - A mesa apuradora será presidida por membro do Ministério Público do Trabalho ou pessoa de notória idoneidade, designado pelo Procurador-Geral da Justiça do Trabalho ou Procuradores Regionais.

§ 4º - O pleito só será válido na hipótese de participarem da votação mais de 2/3 (dois terços) dos associados com capacidade para votar. Não obtido

esse coeficiente, será realizada nova eleição dentro de 15 (quinze) dias, a qual terá validade se nela tomarem parte mais de 50% (cinquenta por cento) dos referidos associados. Na hipótese de não ter sido alcançado, na segunda votação, o coeficiente exigido, será realizado o terceiro e último pleito, cuja validade dependerá do voto de mais de 40% (quarenta por cento) dos aludidos associados, proclamando o Presidente da mesa apuradora em qualquer dessas hipóteses os eleitos, os quais serão empossados automaticamente na data do término do mandato expirante, não tendo efeito suspensivo os protestos ou recursos oferecidos na conformidade da lei. (Incluído de conformidade com o Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946).

A tutela da estabilidade sindical foi assegurada com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do Decreto-Lei nº 5.452/43, em que foi estabelecido, no art. 543, § 3º: a penalidade para o empregador que demitisse, suspendesse ou rebaixasse de categoria o empregado, ou lhe reduzisse o salário, a fim de impedir que o trabalhador se associasse a sindicato, organizasse associação sindical ou exercesse os direitos inerentes à condição de sindicalizado, além da reparação a que teria direito em caso de prejuízo (BRASIL, Lei nº 5.452/43).

A atual redação do referido artigo, em seu *caput* e em seus parágrafos, ficou determinada que:

Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

§ 1º - O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

§ 2º - Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 7.543, de 2.10.1986).

§ 4º - Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei. (Redação dada pela Lei nº 7.223, de 2.10.1984).

§ 5º - Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho e Previdência Social fará no mesmo prazo a comunicação no

caso da designação referida no final do § 4º. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

§ 6º - A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Observando os preceitos normativos descritos mostra-se que a garantia de emprego do dirigente sindical envolve, além da manutenção no emprego (§3º do art. 543), a prestação de serviços no mesmo local de trabalho (caput do art. 543) (FREITAS, 2012).

Por sua vez, a Carta Magna de 1988 buscou garantir ao trabalhador a permanência no emprego em função do exercício de mandato de dirigente sindical. Para tanto, criou a garantia de emprego:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observando o seguinte:

[...]

VIII- é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Portanto, a estabilidade do dirigente sindical é reconhecida e possui proteção legal da Constituição Federal e no Direito Coletivo Trabalhista brasileiro, uma vez que esse trabalhador na execução de suas funções é passível de sofrer represálias e perseguições dos empregadores arbitrários, por isso que a sua estabilidade profissional lhe garante o exercício da liberdade sindical.

A garantia da estabilidade do dirigente sindical mostra que a legislação pátria está em consonância com as regras normativas preconizadas pelo Direito Internacional do Trabalho, por intermédio das diretrizes das Convenções 87, 98 e 135, da OIT.

Tratando da temática, Cassar (2011, p. 1188) se posiciona da seguinte forma:

O empregado eleito para cargo de direção sindical, titular ou suplente, tem estabilidade no emprego desde o registro de sua candidatura e, se eleito, até um ano após o término do mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada e comprovada em prévio inquérito judicial – art. 543, § 3º, da CLT c/c art. 8º, VIII, da CRFB c/c Súmula nº 379 do TST. Aliás, a garantia de emprego destinada aos dirigentes sindicais está em

consonância com as Convenções nº 98/49 (Decreto Legislativo nº 49/52) e nº 135 da OIT.

A estabilidade só atinge os membros do conselho administrativo, não sendo aplicável aos do conselho fiscal, já que se limitam a fiscalizar a gestão financeira do sindicato, na forma do art. 522, § 2º, da CLT, não atuando diretamente na defesa dos interesses da categoria – OJ nº 365 da SDI-I do TST.

A garantia também se estende aos dirigentes das federações e confederações, pois também sofrem pressão pelo cargo que exercem, dentro do limite contido no art. 522 da CLT.

A estabilidade sindical possui reconhecimento legal, e alcança todos os membros do conselho administrativo. No entanto, essa mesma estabilidade não se aplica aos membros do Conselho Fiscal. Por essa razão, o tema comporta diversas implicações, gerando calorosos debates no âmbito do Direito Trabalhista.

4.1 O ENTENDIMENTO DO TST ACERCA DA ESTABILIDADE DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL DE SINDICATOS: ANÁLISE JURISPRUDÊNCIAL

Como foi possível observar, o entendimento acerca a estabilidade dos membros do Conselho Fiscal de sindicatos é fundamentada pelos arts. 543, § 3º, da CLT e inciso VIII 8º da CF/1988.

A posição majoritária do TST é que os membros do Conselho Fiscal não são contemplados pela estabilidade provisória, sob o fundamento de que os membros do Conselho Fiscal não representa ou atua na defesa de direitos da categoria, sendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato, conforme art. 522 , § 2º , da CLT.

As posições contrárias acerca da estabilidade dos membros do Conselho Fiscal podem ser verificadas na análise do julgado em que foi aplicado o teor dos dispositivos ora mencionados, *in verbis*:

EMENTA: MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. ESTABILIDADE. INEXISTÊNCIA. DEMISSÃO POR FALTA GRAVE. INSTAURAÇÃO DE INQUÉRITO JUDICIAL. DESNECESSIDADE. A Corte regional consignou que o reclamante fora eleito suplente da diretoria fiscal, cargo equiparado ao de membro do conselho fiscal do sindicato, uma vez que suas competências eram limitadas à fiscalização da gestão financeira do sindicato, conforme dispõe o artigo 57 do Estatuto Social do Sindicato. Diante dessa conclusão, o Regional aplicou o disposto na Orientação Jurisprudencial nº 365 da SBDI-1 do TST, *in verbis*: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA. (DJ 20, 21 e 23.05.2008) Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543 , § 3º , da CLT e 8º, VIM, da CF/1988 , porquanto não representa ou atua na defesa de

direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522 , § 2º , da CLT). Verifica-se, portanto, que a Corte a quo decidiu em consonância com a jurisprudência pacífica desta Corte. Ademais, não prospera a afirmação de que é imprescindível a instauração de inquérito judicial para a apuração de falta grave cometida por membros de Conselho Fiscal, uma vez que o artigo 853 da CLT apenas contempla empregados garantidos com estabilidade, in verbis: Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado. Precedentes. Agravo de instrumento desprovido.

É possível observar também a declarada inexistência de estabilidade aos membros de Conselho Fiscal nos seguintes julgados:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE SINDICAL. MEMBRO DO CONSELHO FISCAL. REINTEGRAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. O entendimento desta Corte, consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 365 da SDI-1, é o de que membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos artigos 543 , § 3º , da CLT e 8º, VIII, da CF . A vedação de dispensa do dirigente sindical afigura-se como verdadeira imunidade assegurada com o fito de lhe garantir liberdade para o prosseguimento das atividades, inerentes à defesa dos direitos e interesses da categoria representada pelo sindicato, e o membro do conselho fiscal tem sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do ente sindical. Recurso de revista conhecido e provido (TST - RECURSO DE REVISTA RR 9557620125030042 955-76.2012.5.03.0042).

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INEXISTÊNCIA DE DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CARGO DE DIREÇÃO OU REPRESENTAÇÃO SINDICAL. PREVISÃO DO ARTIGO 543 , § 3º , DA CLT . MEMBRO DO CONSELHO FISCAL NÃO INCLUÍDO. Recurso de revista que não merece admissibilidade em face da aplicação da Súmula n o 333 e da Orientação Jurisprudencial nº 365 da SBDI-1 desta Corte, bem como porque não ficou configurada a alegada ofensa aos artigos 8º , inciso II , da Constituição Federal e 543 da CLT , pelo que, não infirmados os fundamentos do despacho denegatório do recurso de revista, mantém-se a decisão agravada por seus próprios fundamentos. Ressalta-se que, conforme entendimento pacificado da Suprema Corte (MS-27.350/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 04/06/2008), não configura negativa de prestação jurisdicional ou inexistência de motivação a decisão do Juízo ad quem pela qual se adotam, como razões de decidir, os próprios fundamentos constantes da decisão da instância recorrida (motivação per relationem), uma vez que atendida a exigência constitucional e legal da motivação das decisões emanadas do Poder Judiciário. Agravo de instrumento desprovido (TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 5602320115150095 560-23.2011.5.15.0095).

Observando os dois julgados fica evidente que nas decisões do TST prevalece o entendimento de que os ocupantes de cargo nos conselhos fiscais de sindicatos não devem gozar da estabilidade no emprego, sendo este entendimento

tendente a ser pacificado, já que possui embasamento legal dos artigos 522 e 543, § 3º, da CLT c/c art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal vigente.

Corroborando com o exposto, Martins (2011) observa que, apesar de não existir orientação jurisprudencial e não ser um assunto sumulado até o momento, o posicionamento das turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem sido unânime, cujo entendimento é contrário à estabilidade temporária de membros do Conselho Fiscal, *in verbis*:

MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. ESTABILIDADE. O membro de conselho fiscal de sindicato não detém os mesmos privilégios assegurados aos dirigentes sindicais, assim entendidos seus diretores, pois a diferenciação entre estes e aqueles é estabelecida pela própria CLT quando individualiza as funções e a competência, limitando textualmente a atuação do Conselho Fiscal a "fiscalização da gestão financeira" (art. 522, § 2º), atribuição diversa da diretoria do sindicato prevista em outro dispositivo. Recurso provido, (art. 522, § 3º). Por unanimidade (TST. SUBSEÇÃO II ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS. ROAR 718676/2000. Origem TRT da 22ª Região. Relator Desembargador Convocado HORÁCIO R. DE SENNA PIRES. DJ de 01-06-2001, p. 483)

MEMBRO DE CONSELHO FISCAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Os membros de Conselho Fiscal não gozam da estabilidade prevista no § 3º do artigo 543 da CLT, pois apenas fiscalizam a gestão financeira do sindicato, não representando ou atuando na defesa de direitos da classe respectiva. Por unanimidade. (TST. 1ª Turma. RR 386288/1997. Origem TRT da 23ª Região. Relator Desembargador Convocado VIEIRA DE MELLO FILHO. DJ de 08-02-2002).

RECURSO DE REVISTA - MEMBRO DE CONSELHO FISCAL - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Os membros de Conselho Fiscal não gozam da estabilidade do § 3º do artigo 543 da CLT se não representam a classe respectiva no seu emprego. Recurso de revista a que se nega provimento. Por unanimidade (TST. 1ª Turma. RR 386132/1997. Origem TRT da 23ª Região. Relatora Desembargadora Convocada MARIA BERENICE C. CASTRO SOUZA. DJ de 02-02-2001, p. 553).

Em outra perspectiva, observa-se em alguns posicionamentos a favor da estabilidade da categoria ora enfatizada, *in verbis*:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE. DIRIGENTE SINDICAL. MEMBRO DO CONSELHO FISCAL. 1. O e. TRT consignou a tese de que a OJ 365 da SDI-I do TST reflete posição que desatende ao espírito da proteção legal, constitucionalmente conferida-, a concluir que tanto o Representante Sindical, membro do Conselho Fiscal, quanto o Dirigente Sindical, desfrutam da mesma estabilidade constitucional. Dito isso, aquela Corte reformou a sentença para declarar a nulidade da rescisão contratual em virtude do reconhecimento da estabilidade sindical, condenando a reclamada a reintegrar o reclamante no emprego, com o pagamento dos salários vencidos e demais consectários. 2. Acerca do tema, o entendimento desta Corte está cristalizado na Orientação Jurisprudencial 365 da SDI-I, segundo a qual os membros do Conselho Fiscal, por não exercerem a defesa dos interesses da categoria, atuando apenas na fiscalização financeira do sindicato, não têm direito a estabilidade

a que se refere o art. 543, § 3º, da CLT. Contrariedade à OJ 365 da SDI-I/TST que se reconhece. Recurso de revista conhecido e provido (TST - RECURSO DE REVISTA RR 1982007520085020006).

No entendimento de Passos (2008), considerando-se que o conselheiro fiscal foi legitimamente eleito pela categoria e, portanto, pode ser considerado representante sindical, e na qualidade de representante deve usufruir das mesmas garantias conferidas aos demais dirigentes pelos dispositivos legais que disciplinam a matéria.

Complementando ainda seu entendimento, o autor acima citado acrescenta que a estabilidade deve alcançar os membros do Conselho Fiscal em atendimento ao princípio da liberdade sindical contemplado na garantia de emprego aos líderes de classe, e, portanto, deve contemplar o membro do Conselho Fiscal, devendo este gozar das mesmas garantias aos demais colegas de Diretoria, não somente pelo fato de a Diretoria e Conselho formarem um corpo único na luta dos interesses sociais, sujeitos, ficando susceptíveis a pressões e retaliações, como também por defenderem interesses de trabalhadores, ocupando posições permeadas de legitimidade e representatividade (PASSOS, 2008).

Lousada (2008, p.3) explica que:

O Brasil, pelo Decreto 131/91, ratificou a Convenção 135 da OIT, sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores, a qual em seu artigo 1º estabelece que "Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando".

Assim, no ordenamento jurídico brasileiro a proteção eficiente a que a citação acima faz alusão refere-se à garantia provisória no emprego prevista nos no artigo 543 §§ 3º e 4º da CLT, e de acordo com o autor acima citado, o conselheiro fiscal, deve estar inserido neste contexto, já que há o reconhecimento na referida Convenção de que a expressão "representantes dos trabalhadores" está diretamente associado à ideia de indivíduos designados pela legislação como tais, ou seja, representantes sindicais, nomeados ou eleitos por sindicatos e, dentre estes, inserem-se os membros do conselho fiscal.

Frente ao exposto, nota-se que há entendimentos divergentes no que diz respeito à estabilidade dos membros de Conselhos Fiscais sindicais. Uns advogam que o conselheiro fiscal deve ser considerado representante sindical, devendo, portanto gozar das mesmas garantias do dirigente sindical. Outros entendem que os ocupantes de cargo nos conselhos fiscais de sindicatos não devem usufruir das mesmas garantias, no que tange à estabilidade de emprego, sendo esse entendimento extraído do que reza os artigos 522 e 543, § 3º, da CLT c/c art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal vigente.

Observando os dois julgados aqui apresentados evidencia que a estabilidade sindical é um assunto polêmico e gera controvérsias na seara do Direito do trabalho. Contudo, há uma predominância da aceitação pela inexistência de estabilidade do conselheiro fiscal sindical, sendo este um entendimento quase que unânime na jurisprudência pátria, e, portanto, já pacificado.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou discutir as questões relativas à garantia de emprego do membro do conselho fiscal sindical, ou seja, a estabilidade desta categoria profissional, a partir da regulamentação legislativa brasileira, em especial, através de normas trabalhistas e orientações da doutrina pertinente.

Foi possível compreender a estabilidade nada mais é do que a garantia de emprego, e sua finalidade é proteger o empregado contra represália do empregador quando este tem seus interesses contrariados pelo empregado no desempenho de suas funções.

No que tange ao membro do conselho fiscal sindical foi possível observar que, muitas são as controvérsias sobre o tema que deve ser minuciosamente analisado no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, na doutrina e na jurisprudência correlata, pois sua demissão emana da conflituosa relação entre os atores envolvidos na relação de trabalho, ou seja, empregado e empregador com seus interesses econômicos. Por isso, é importante buscar efetividade do princípio da proteção, visando proporcionar ao trabalhador um amparo legal.

O princípio protetor é de suma importância para o Direito do Trabalho, pois, de maneira geral, ele vem sanar as diferenças entre a parte economicamente mais fraca, o trabalhador e a parte economicamente mais forte, o empregador. Portanto, a estabilidade profissional deve estar inserida no instituto da segurança jurídica, com vistas a preservar a garantia e a proteção dos trabalhadores nas relações trabalhistas.

Sendo assim, a estabilidade do dirigente sindical ganha relevância quando se leva em consideração alguns fatores e, entre estes, os preceitos normativos fincado na Constituição Federal, na CLT e, na seara trabalhista está associado à manifestação do princípio democrático, assegurado em todo Estado Democrático de Direito.

Existem duas posições que manifestam seu entendimento sobre a estabilidade do membro do conselho fiscal sindical. A posição majoritária do TST entende que os membros do conselho fiscal não tem a garantia da estabilidade temporária no emprego, pois a legislação pertinente a essa categoria não é conclusiva, pois deixa brecha a várias interpretações, bem como a competência do

conselho fiscal é limitada à fiscalização financeira do sindicato, por isso, o conselheiro fiscal não possui as mesmas garantias dos dirigentes sindicais, e assim sendo, não gozam da estabilidade temporária. Já alguns doutrinadores entendem que os membros do conselho fiscal fazem jus a essa garantia constitucional disposta no art. 543 da CLT e no art. 8º, VIII, da Constituição de 1988.

Por todas as questões delineadas nesta pesquisa, verifica-se que à necessidade de um reconhecimento dos direitos para os membros do conselho fiscal sindical, a fim de corrigir uma discrepância que há muito vinha sendo praticada sobre quem exerce sua função dignamente. Portanto, torna-se necessário rever algumas questões disciplinadas pela legislação específica, visando coibir os abusos, sem deixar de fora a proteção legal trabalhista.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Marcia Regina & DI PIERRO, Maria Clara. **Avaliação geral: avaliação externa do PRONERA**. Relatório de Pesquisa, São Paulo, 2014.
- ANTUNES, Ricardo. **Uma breve radiografia das lutas sindicais no Brasil recente e alguns de seus principais desafios**. In: INÁCIO, J.R. (Org.). *Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos?* Belo Horizonte: Crisálida, 2009.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. LTr. São Paulo. 2012.
- BERTOLLI FILHO, Claudio. **História das políticas públicas no Brasil**. São Paulo: Ática, 2009.
- BOBBIO, Noberto. **A era dos direitos**. São Paulo: Campus, 2010.
- BONAVIDES, Paulo. **Ciência política**. São Paulo: Malheiros, 2010.
- BRASIL. **Constituição (1988) da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal Subsecretaria de Edições Técnicas, 2002.
- _____. Decreto-Lei nº. 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/>. Acesso em: 28 out.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2011.
- CONCEIÇÃO, Valeria Santos da. **Princípios constitucionais: uma visão jurídica**. Rio de Janeiro: LTR, 2008.
- COUTO, B. R.; et al. **O Sistema único de assistência social no Brasil: uma realidade em movimento**. São Paulo: Cortez, 2010.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2013.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Vol. I. Guadalajara, 1977.
- DIDIER, Jr Fredie. **Curso de Direito processual civil**. Salvador-Bahia: Jus Podivm, 2010.
- FALEIROS, V. P. **A Política social do Estado capitalista**. São Paulo: Cortez, 2009.
- FERREIRA, Edson C. **Nova ordem Mundial**. São Paulo: Núcleo, 2012.
- FREITAS, Diego Santiago de. **Extensão da estabilidade provisória ao dirigente de central sindical: (im)possibilidade?. Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 16 fev. 2012. Disponível em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.35791&seo=1>>. Acesso em mai./2015.

GARCIA Oviedo, Carlos. **Direito social**. Madrid, 2006.

GRISA, Catia. **Políticas públicas para a agricultura familiar no Brasil: produção e institucionalização das ideias**. Programa de Pós-Graduação de Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade (CPDA). Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), 2012 (Tese de doutorado).

GUIMARÃES PEESOA, Flávia Moreira. A globalização e concretização dos direitos trabalhistas fundamentais. **Revista Jurídica da AMATRA**, ano. 5. N.9, julho de 2008.

LOUZADA, Luiz José de Moura. **O Conselheiro Fiscal e a Garantia Provisória no Emprego**. Universo Jurídico, Juiz de Fora, ano XI, 19 de fev. de 2008. Disponível em: <http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/4913/O_Conselheiro_Fiscal_e_a_Garantia_Provisoria_no_Emprego>. Acesso em mai./ 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

PINTO, José Augusto Rodrigues Martins. **Curso de direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **A seguridade social na Constituição Federal**. São Paulo: LTr, 2011.

MELO, Bruno Herrlein Correia. A inexistência de estabilidade de membros do conselho fiscal sindical. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 954, 12 fev. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/7947>>. Acesso em: 22 abr. 2015.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2006.

NUNES, Apolinário, M.: **A jornada de trabalho no direito brasileiro**, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, septiembre 2009. Disponível em <www.eumed.net/rev/cccss/05/mna.htm> Acesso em Fev./ 2015.

OLIVEIRA, F. Os protagonistas do drama: Estado e Sociedade no Brasil. In: Laranjeira, S. (org.). **Classes, movimentos sociais na América Latina**. São Paulo: 2010.

PASSOS, Edésio. **A Estabilidade no Emprego do Membro do Conselho Fiscal do Sindicato** (2008). Disponível em <<http://www.ssb.com.br/artigo/16/a-estabilidade-no-emprego-do-membro-do-conselho-fiscal-do-sindicato/>>. Acesso em mai./2015.

PEREIRA, Leone. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008.

QUEIROZ, Antonio Augusto. **Movimento sindical**: passado, presente e futuro. In: INÁCIO, J.R. (Org.). **Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos?**. Belo Horizonte: Crisálida, 2009.

RESENDE, Ricardo. **Introdução aos princípios do direito do trabalho**. 2007. Disponível em: <http://www.euvoupassar.com.br/visao/admin/artigos/acervo/aula001_principios.pdf> Acesso em 27 de mai.2015.

SANTIAGO, Daniela Emilena. **Gestão do sistema único de assistência social**. São Paulo, 2013.

SIQUEIRA, M. P. S. **Pobreza no Brasil colonial**: representação social e expressões da desigualdade na sociedade brasileira. *História: revista histórica*, n. 34, 2009. Disponível em: <<http://www.historica.arquivoestado.sp.gov.br/materias/anteriores/edicao34/materia01/>>. Acesso em mai./2015.

SOUZA, Maria Antônia de. **Educação do campo**: propostas e práticas pedagógicas do MST. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.