

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

DIRIGENTE SINDICAL

Tribunal

TST

Julgado em

30/09/1996

EXTINÇÃO DA EMPRESA — INQUÉRITO JUDICIAL - DESNECESSIDADE

RESUMO

- A Eg. Turma de origem manteve a decisão regional que havia concluído pela improcedência do pagamento dos salários relativos ao período de estabilidade provisória sindical, em acórdão assim ementado: "Verifica-se que, pelo art. 543, "caput" e § 3º do texto consolidado, o que se veda é a despedida arbitrária do empregado. A rescisão contratual quando se dá por extinção da empresa não impede o exercício pelo reclamante do cargo de direção sindical, pois a proteção da garantia de emprego não se dirige exclusiva e pessoalmente ao trabalhador, mas sim a toda categoria". - Irresignado, o reclamante alega ofensa aos arts. 8º, VIII, da Constituição Federal; 543, § 3º e 497 e 498 da CLT, além de citar arestos que entende divergentes. - Aduz, ainda, que a Turma, ao aplicar o Enunciado 221 desta Corte a dispositivo constitucional, violou os arts. 5º, LV e 102, "caput", da Carta Magna porque descabe cogitar de interpretação simplesmente razoável a preceito constitucional, eis que a decisão está em harmonia com o texto constitucional ou o contrária, não havendo meio termo. - Quanto a este último argumento, razão não assiste ao embargante, pois o fato de a Turma ter considerado razoável a interpretação adotada pelo Regional ao art. 8º, VIII, da Lei Maior, não impli cou violação ao art. 5º, LV, do mesmo Diploma porque não se negou o direito à ampla defesa; ao contrário, em respeito a este mesmo princípio é que se está a examinar esta questão em fase recursal. Ofensa ao citado art. 102, "caput", também não há porque em momento algum se negou a competência do Supremo Tribunal Federal no concernente à guarda da Constituição da República. - As violações aos arts. 8º, VIII, da Lei Maior; 543, § 3º e 497 e 498 da CLT, não se verificam, eis que não se decidiu nada em contrário a tais normas, uma vez que não se afirmou não gozar o dirigente sindical de estabilidade. - Ao contrário, reconheceu-se a estabilidade e apenas decidiu-se quanto à consequência do término da relação de emprego em virtude da extinção da empresa, mesmo porque, nesta hipótese, evidentemente, impossibilitada a reintegração. - Não é demais acrescentar que aquelas normas não regulam as consequências para hipóteses como estas. - Todavia, os embargos merecem conhecimento por divergência jurisprudencial, eis que os arestos citados no presente recurso esposam tese diversa ao consignarem que o empregado dirigente sindical, despedido durante o gozo da estabilidade provisória por extinção da empresa, faz jus à percepção das prestações salariais normalmente devidas até o término da garantia provisória de emprego. - Conheço, pois, dos embargos por conflito pretoriano. Mérito - A garantia de emprego do dirigente sindical não se identifica com a garantia da estabilidade prevista na CLT para o empregado que tenha mais de dez anos. Esta última era um direito que se dirigia diretamente ao trabalhador. Era uma proteção dele, uma vantagem pessoal a ele, por ter trabalhado mais de dez anos na empresa. Então, em homenagem a esses dez anos, é que a lei reconhecia, mesmo no caso de extinção do estabelecimento, o direito a uma indenização simples. - Agora, o que é a estabilidade do dirigente sindical? É um direito que se dirige a ele? Não. É à categoria, é ao exercício da atividade. A lei quer vedar que o empregador persiga o líder, aquele que reivindica, o dirigente sindical. A norma se dirige à proteção da atividade e não à criação de uma vantagem particular ao empregado, uma vantagem pessoal a ele. - É neste sentido a "mens legis": coibir a perseguição, a despedida injusta do empregado porque está liderando, porque está reivindicando. Este é, pois, o sentido da vedação contida no art. 543, § 3º, quando ali se diz: "Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até

(um) ano após o final de seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação." - O fundamento, portanto, da vedação da dispensa do empregado dirigente sindical é exatamente o de impedir que, pelo fato de ele defender os interesses da categoria, venha a perder o emprego, ou seja, evitar uma coação para que os trabalhadores não ten

EMENTA

A garantia de emprego prevista no art. 543, "caput", da CLT não é uma vantagem pessoal que a lei defere a um empregado, mas sim uma garantia que visa à proteção da atividade sindical, dirigindo-se, pois, a toda a categoria. Visa a coibir a despedida arbitrária do dirigente sindical, com a finalidade de evitar movimento reivindicatório. No caso de perda do emprego por extinção da empresa não se verifica aquela despedida arbitrária. E nem haveria como reintegrar o empregado, pois inexistentes os serviços. Nesta hipótese, pois, não há fundamento sequer para se condenar a empresa extinta a pagar os salários do período estável.