

DA ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

Algumas empresas acham que estão acima da lei, a direção das empresas a meu ver tem importante cunho social, más deveriam agir sempre observando a lei e fazendo sempre a mais justa justiça, interpretar melhor os ditames das normas jurídicas sem desconsiderar a legislação, pois as normas jurídicas ainda vigentes garantem estabilidade profissional a trabalhadores que são representantes sindical da categoria, eleitos; (Ver, caput do Art. 522 mais §4º do Art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), combinados com as disposições do Art. 8º Inciso IV da Constituição Federal – CF.1988).

A Constituição Federal e a CLT protegem dirigentes e representantes sindicais, eleitos, independentemente do desejo dos patrões, mas mesmo assim as empresas demitem funcionários com este tipo de garantia de emprego e não aceitam reintegrá-los!

No entanto, a posição da Justiça no julgamento de casos semelhantes, obriga a reintegração do funcionário dirigente sindical despedido injustamente e ainda faz a empresa pagar os salários do período em que ele esteja demitido com o processo transcorrendo.

A Justiça tem sido “implacável” nestes casos em que as empresas tentam burlar a lei para impor seu poder econômico sobre os representantes sindicais eleitos, conforme revela o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Pernambuco. Existem investidas de algumas empresas que objetivam confundir no entendimento da própria legislação e até de tribunais da mais alta corte. “Elas tentam utilizar de brechas isoladas da lei para retirar a estabilidade dos representantes sindicais e dos suplentes eleitos para o Conselho Fiscal e para o Conselho de Representantes junto a Federação e Confederação da Categoria”, diz Iraquitã.

O dirigente lembra aos patrões que não foram eles quem criou as normas jurídicas, e que a legislação é para ser cumprida por todos. São vários os Artigos que cuidam da estabilidade do dirigente sindical, porém, cada dirigente ou representante sindical tem a própria especificidade, quanto à particularidade do cargo ocupado no sindicato.

Há campo específico da legislação vigente, que é voltada para quem ocupa cargo de direção, conselho fiscal e que trata dos caros de suplência, e para àqueles sindicalistas e suplentes que representam o sindicato em conselhos de federação e confederação do segmento.

“Mas, independentemente da função ou cargo ocupado no sindicato pelo dirigente, todos possuem garantia no emprego, durante o período mandatário e até 12 (doze) meses depois do término do mandato eletivo! Porém, justamente em virtude das distinções das leis, alguns empresários tentam confundir a própria lei”.

Entretanto, tentar afirmar que uns sindicalistas têm estabilidade e outros não em virtude dos cargos que ocupam, utilizando apenas um artigo da lei, não tem sido aceito por muitos “Estudiosos do Direito”, e nem pela Justiça.

Estas especificidades da legislação que garantem estabilidade para os sindicalistas independente da função ocupada, inclusive, tem sido utilizada na composição das decisões judiciais da mais Alta Corte. (Ver, Processo TST-E-ED-RR-125600-83.2003.5.10.0014, SBDI-I, rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, 22.3.2012)

Para nós sindicalistas dos cargos de diretoria e do conselho fiscal, mais os respectivos suplentes, a proteção está prevista nas disposições contidas do caput do Art. 522, e no § 4º do Art. 543 da CLT, e na Súmula nº 369, II, do TST. Já para o representante sindical eleito, e para os suplentes, junto ao Conselho de Representantes de Federação ou Confederação, a proteção está prevista no Inciso VIII do Art. 8º da Constituição Federal - C.F 1988, e nos §§ 3º e 4º do Art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.