

ESTABILIDADE E GARANTIAS NO EMPREGO — "CIPEIRO" — DIRIGENTE E REPRESENTANTE SINDICAL *

JOSÉ FERNANDO EHLERS DE MOURA
Juiz Togado do TRT da 4.^a Região

O tema que nos foi proposto contempla dois institutos da maior relevância no direito do Trabalho e em cuja acepção e abrangência nos devemos deter, de início, para melhor compreensão das questões que implica.

A estabilidade, no Brasil, é originária do Direito Administrativo. Surgiu através da Lei n.º 2924, de 05.01.15, que assegurou estabilidade aos empregados públicos que contassem dez anos de trabalho para o Estado, os quais só poderiam ser afastados mediante inquérito administrativo em que se apurasse amplamente a ocorrência de falta grave. De modo lento e progressivo esse princípio foi-se introduzindo na regulamentação do trabalho privado. Através da Lei Elói Chaves (Lei n.º 4682, de 24.01.23), estendeu-se a estabilidade aos ferroviários. Depois, aos marítimos. Após, aos portuários (Decretos n.º 5.109, de 20.12.26, e 17.940, de 11.10.27).

Como salienta Russomano, "é curioso registrar que esse direito foi outorgado ao trabalhador através da legislação de previdência social" (A Estabilidade do Trabalhador no Direito Brasileiro, *in Estudos de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro, José Konfino, 1964, p. 96). Decorreu da necessidade técnico-atuarial de assegurar custeio para as caixas de aposentadoria e pensões. O objetivo imediato da estabilidade não era, portanto, a proteção do trabalhador — o que só ocorria por via de consequência — mas a maneira de garantir a sobrevivência do sistema de previdência social que se engendrava.

Somente com o advento da Lei n.º 62, de 05.06.35, a estabilidade deixa a esfera previdenciária e ingressa no campo de aplicação do Direito do Trabalho, passando a contemplar o trabalhador em caráter de generalidade,

* Palestra proferida no curso de Atualização das Relações Trabalhistas, promovido pela Federação e pelo Centro das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul, em 10.07.91.

por força do seu artigo 10. Manteve esse diploma a exigência — oriunda do Direito Administrativo — de trabalho pelo período de dez anos para o mesmo empregador para a conquista do direito. Essa duração de dez anos de vigência contratual, aliás, embora muitas vezes criticada por excessivamente longa, perdurou como requisito do direito por toda a existência do instituto da estabilidade no Brasil, com exceção apenas de norma que beneficiou aos empregados bancários, concedendo-lhes a estabilidade após dois anos de vigência do contrato, por força do Decreto n.º 24.615, de 09.07.34, o qual, todavia, vigorou por pouco mais de nove anos, tendo sido revogado com a promulgação da CLT em 1943, que preservou, contudo, os direitos adquiridos.

A Constituição de 1937 foi a primeira constituição brasileira que contemplou a estabilidade como um direito dos trabalhadores. Desde então, as posteriores, a de 1946, que a estendeu ao trabalho rural, e a de 1967, com a Emenda n.º 1, de 1969, a conservaram em seus textos. Mas a vigente, a Constituição de 1988, a abandonou, isto é, abandonou-a em termos absolutos, mas conservou-a em termos relativos.

Mas o que era a estabilidade? A estabilidade era, precisamente, a perda do poder do empregador de despedir o empregado, em virtude do objetivo legal de integração do trabalhador na empresa. Em circunstâncias especiais, todavia, a lei autorizava o afastamento do empregado, como na hipótese de cometimento de falta grave, em que a ação do empregador era prévia e buscava a dissolução do vínculo através de inquérito que visava comprovar a falta grave, como ainda na hipótese de ocorrência de força maior que implicasse a extinção da empresa ou do estabelecimento, caso em que a dispensa do estável era autorizada mediante o pagamento da indenização legal por metade, enquanto que, também na hipótese de extinção da empresa ou do estabelecimento, mas sem força maior, a indenização deveria ser paga de modo integral, isto é, à razão de dois meses de remuneração por ano de serviço.

Como justificava a doutrina a estabilidade? Afirmamos que ela decorria do objetivo da lei de integrar o empregado na empresa. Via-se a estabilidade, segundo observou Russomano, como um instituto capaz de alterar a estrutura tradicional da relação de emprego e contribuir, mais objetivamente, para a transformação ou democratização da empresa capitalista. "Ela faz do trabalhador um participante integral das realidades, do destino e dos resultados da produção econômica" (RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro, José Konfino, 1972).

Disse Pio XI, na *Encíclica Quadragesimo Anno*: "Nas hodiernas condições sociais julgamos seja mais prudente que, na medida do possível, o ajuste do trabalho venha a ser temperado um pouco com o contrato de sociedade, conforme já se principiou a fazer de diversas maneiras, com não poucas vantagens para operários e patrões. Destarte, os operários se tornam co-interessados ou na propriedade ou na administração, e compartes, em certa medida, nos lucros auferidos". Ou ainda: "É completamen-

te falso atribuir só ao capital ou só ao trabalho aquilo que se obtém com a ação conjunta dum e doutro; e é também de todo injusto que um deles, negando a eficácia da contribuição do outro, se arrogue somente a si tudo o que se realiza".

Não nos deteremos em outros aspectos do instituto da estabilidade, nem nas críticas ao mesmo, o que fugiria aos objetivos desta exposição, que pretende examinar ainda duas formas específicas de garantia de emprego, segundo o tema que nos foi sugerido. Não nos podemos furtar de afirmar, no entanto, que boa parte das críticas à estabilidade não apresenta consistência. Uma, porém, tem fundamento e é relevante. Refiro-me à que se fixava na circunstância de que somente atingia a estabilidade, antes do advento do instituto do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, uma parcela pouco significativa dos trabalhadores brasileiros, provavelmente inferior a 20% dos mesmos. Essa constatação, todavia, se bem examinada, apontava antes no sentido de que a estabilidade exigia uma reformulação, talvez profunda, mas não sua revogação pura e simples.

Como dissemos há pouco, a estabilidade galgou entre nós nível constitucional através da Carta ditatorial de 1937, que a assegurou em seu art. 137. A Constituição de 1946, em seu art. 157, inciso XII, insculpiu o preceito seguinte: "Estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir". A Carta de 1967 e a Emenda n.º 1 de 1969, com a única diferença de uma vírgula nos dois textos, asseguraram aos trabalhadores, no art. 165, inciso XIII, "estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido ou fundo de garantia equivalente".

E a Constituição de 1988? A Constituição vigente, no art. 7.º, inciso I, concedeu aos trabalhadores urbanos e rurais "relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos". No inciso II do mesmo artigo defere-se "seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário", enquanto que no inciso III se atribui "fundo de garantia do tempo de serviço". Não se prevê expressamente estabilidade nos dispositivos pertinentes, nem nos demais incisos e artigos do capítulo destinado aos direitos sociais. Pode-se afirmar que se abandonou o princípio consagrado nas constituições anteriores, desde a de 1937. Optou-se por formas de garantia de emprego. Preferiu-se proteger o trabalhador contra a despedida arbitrária, vedando-se a esta, e admitindo-se a despedida em algumas hipóteses plausíveis, à semelhança de legislações mais modernas, ao mesmo tempo que se garantem reparações na hipótese de despedida sem justa causa. Sob outro enfoque, poder-se-ia sustentar que não houve — ao contrário — abandono do princípio da estabilidade, mas adoção de sua forma mais flexível e consentânea com as exigências econômicas e sociais, que é a proteção contra a despedida arbitrária. Nesse sentido escreveu Russomano que "restringir a possibilidade concreta de despedir injustamente significa ampliar a estabilidade do trabalhador no

emprego. Não nos parece excessivo acentuar que uma das características do moderno Direito do Trabalho é a progressiva estabilização do trabalhador dentro da empresa de que ele participa" (A Estabilidade do Trabalhador no Direito Brasileiro, in *Estudos de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro, José Konfino, 1964, p. 92).

Já vimos como está enunciada no art. 7.º, inciso I, da Constituição Federal a regra básica da garantia de emprego: "relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos". A redação deixa muito a desejar. Protege-se contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, o que incumbirá à lei complementar, que deverá prever também indenização compensatória, dentre outros direitos. Em que consistirá essa proteção, se a despedida poderá ser operada e compensada com indenização? A compensação não anula ou substitui a proteção? A compensação não esvazia a proteção? Como salienta o jurista e Senador Carlos Alberto Chiarelli, "Falar em indenização é, ao contrário, dar a idéia de que a relação de emprego nasce para ser desconstituída, em termos do seu destino normal. E que tudo se resolve através do pagamento de uma "taxa" que dá ao patrão o alvará para despedir, e ao empregado oferece uma compensação — muitas vezes insuficiente e insegura — para que nada mais tenha a reclamar. Tal tese leva a conclusão pouco recomendável: a relação de emprego pode, pela vontade unilateral do empregador, e sem causas justa, ser rompida, desde que pague um valor pré-fixado para praticar o ato injustificado" (CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. *Trabalho na Constituição. Direito Individual*. São Paulo, LTr, 1989, p. 33). Daí porque, seguindo a trilha do bom senso, do indicativo histórico, do imperativo social e da razão de ser do Direito do Trabalho, propõe o Autor a seguinte interpretação do texto constitucional: "A indenização compensatória a que se faz alusão, 'dentre outros direitos' (e aí teria sentido essa aparente *mélange* de idéias mal hierarquizadas), ocorreria sempre que ACONTECESSE A DESPEDIDA, NÃO ARBITRÁRIA, DECORRENTE DE RAZÕES DE INTERESSE DA EMPRESA, QUER DE MOTIVAÇÃO FINANCEIRA (problemas organizacionais internos ou de conjunturas adversas de mercado) OU TECNOLÓGICA (inovações técnicas, incorporação de processos de automatização ou alteração em linha de produção visando à adoção de procedimentos mais competitivos)" (o.c. p. 35). E, mais adiante, sintetiza o que a Constituição está a dizer a esse respeito, segundo seu juízo:

"1) não se permite a despedida injustificada por ato patronal;

2) assegura-se ao empregador o direito de rescisão, quando, além das motivações decorrentes das condutas irregulares, disciplinares ou funcionais do empregado, acontecerem motivações financeiras ou tecnológicas de interesse empresarial, devidamente comprovadas e regulamentadas em lei;

3) na ocorrência de despedida por motivação empresarial, tecnológica ou administrativa (dificuldades financeiras, por exemplo), o direito do empregador de despedir corresponde à sua obrigação de assegurar ao empregado uma indenização compensatória* (o.c. p. 37).

Embora em termos amplos despedida sem justa causa e despedida arbitrária possam parecer a mesma coisa, tecnicamente são hipóteses distintas. A justa causa constitui um ou mais atos culposos ou dolosamente graves, praticado (s) por um dos contratantes, que autoriza o outro a romper o contrato. Envolve infração contratual ou de conduta. As justas causas estão previstas na lei, embora algumas com bastante flexibilidade ou amplitude. Já o conceito de despedida arbitrária foi introduzido no direito brasileiro pela Lei n.º 6514, de 23.12.77, que deu nova redação ao art. 165 da CLT, nos seguintes termos: "Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Parágrafo único. Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado".

Portanto, despedida arbitrária é a que não se funda em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. É a despedida sem motivo plausível, gratuita, ou baseada em motivo fútil ou irrelevante socialmente. Conceito idêntico de despedida arbitrária é generalizável para todo empregado, para bem interpretar-se o art. 7.º, inciso I, da Constituição.

Como explica Amauri Mascaro Nascimento, "Por motivo disciplinar entende-se aquele que diz respeito à conduta do empregado no cumprimento de suas obrigações perante o empregador, compreendendo, em sentido amplo, as figuras da justa causa previstas na legislação e não apenas o descumprimento de ordens gerais de serviço. *Motivo técnico* é aquele que se relaciona com a organização e a atividade empresarial, como a supressão necessária de seção ou de estabelecimento. *Motivo econômico ou financeiro* coincide com a força maior que atinge a empresa para torná-la insolvente em suas obrigações negociais" (*O Direito do Trabalho na Constituição de 1988*, Saraiva, 1989).

No art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição de 1988 se dispõe: "Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7.º, I, da Constituição:

I — fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto".

Interessa ao nosso tema apenas a hipótese da alínea a, referente ao chamado "cipeiro". O Constituinte não inovou a garantia em si. Como vimos, a mesma foi introduzida na CLT pela Lei n.º 6514, de 23.12.77. A inovação da Carta de 1988 foi apenas no prazo da garantia, ao identificá-lo com o prazo da estabilidade provisória do dirigente ou representante sindical, que examinaremos logo a seguir.

Essa modalidade de garantia de emprego, introduzida no Brasil como forma de proteção da atividade do "cipeiro" e, mais tarde, adotada pela Constituição como meio de proteção do trabalhador em geral, assemelha-se a existente na Alemanha Ocidental, onde, ultrapassado o período de experiência, não pode mais o empregado ser despedido, salvo por motivo de falta grave ou por exigências de natureza técnica ou financeira da empresa.

Se não inova a garantia, o dispositivo constitucional, de outra parte, contém uma impropriedade ao se referir a "empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes". Segundo a Portaria n.º 3.214, de 08.06.78, do Ministério do Trabalho, NR 5.8., o empregador designa anualmente o Presidente da CIPA, enquanto que o Vice-Presidente é que é escolhido pelos representantes dos empregados, dentre os seus titulares (NR 5.9.).

Observa-se que a garantia contra a despedida arbitrária — forma mais flexível que a estabilidade e existente em cerca de cinquenta países capitalistas — ingressou no direito brasileiro não para proteger os trabalhadores em geral, como ocorreu na maior parte dos países, mas apenas para tutelar a um trabalhador com encargos especiais, como o titular da representação dos empregados nas CIPAs. Como os representantes dos trabalhadores nas CIPAs têm a incumbência de sugerir e encaminhar providências e reivindicações de medidas para prevenir acidentes e obter mais segurança na empresa, entendeu o legislador protegê-los contra a possibilidade da despedida arbitrária, que é a despedida imotivada ou ditada por motivos subalternos ou menos solidários e menos generosos, qual seja a causada por medidas que reivindicam para dar mais segurança contra acidentes no estabelecimento.

A redação do art. 165 da CLT não deixa dúvida de que só os titulares da representação dos empregados nas CIPAs, o que não é contrariado pela Constituição, são beneficiados pela garantia de emprego contra a despedida arbitrária. Entretanto, a Justiça do Trabalho tem apreciado casos em que decidiu estender a garantia ao suplente, quando este substituiu eventual ou definitivamente o titular, quando teve de exercer as mesmas atribuições que este. O que não é aceitável é que se confira a tutela contra a despedida arbitrária ao suplente que nunca foi chamado a substituir o titular, sem embargo de alguns equívocos — *data venia* — da jurisprudência nesse sentido.

Passando a outro tópico do nosso tema, encontramos no art. 8.º, Inciso VIII, da Constituição a seguinte garantia: "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". Essa garantia se aplica também aos sindicatos rurais e de colônias de pescadores, segundo dispõe o parágrafo único.

O Constituinte preferiu elevar à segurança constitucional norma semelhante que já constava do art. 543, § 3.º, da CLT, assim enunciada: "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 os termos desta Consolidação". Essa redação foi dada ao dispositivo pela Lei n.º 7543, de 02.10.86. Trata-se de modalidade especial de estabilidade, denominada impropriamente de "estabilidade provisória", em que a impropriedade resulta da contradição de termos, também designada de "estabilidade sindical". Além desta e da garantia de emprego do "cipeiro", que já examinamos, existem outras espécies de garantias semelhantes em nosso direito, seja por força da lei, seja em decorrência de sentenças normativas, como a da empregada gestante (art. 10, inciso II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), do empregado eleito diretor de sociedade cooperativa (Lei n.º 5764, de 16.12.71), do alistando do serviço militar obrigatório, do empregado acidentado, etc.

No que respeita à estabilidade do dirigente ou representante sindical, a redação imprecisa do art. 543 da CLT, em suas origens, ensejou, durante anos, acesa discussão sobre a existência dessa forma de estabilidade. Acabou vingando a orientação encontrada no direito de outros países. O dirigente sindical deve apresentar reivindicações dos trabalhadores, não raro ao seu próprio empregador, deve negociar com firmeza, o que pode ensejar, muitas vezes, represálias e até a despedida, o que atingiria a instituição sindical e suas finalidades. A fim de preservar a autonomia do sindicato e o livre exercício do mandato do dirigente, que são valores sociais tuteláveis, orientou-se a doutrina na criação dessa espécie de estabilidade, com vigência transitória, que assegura o emprego do mandatário sindical como meio, como instrumento, para garantir a vida e as atividades livres do sindicato. Assim, a garantia de emprego do dirigente exerce a mesma função e tem a mesma natureza da imunidade parlamentar, que assegura o livre exercício do mandato eletivo do Poder Legislativo e, por essa forma, garante a autenticidade da representação popular. Não se trata de privilégio outorgado ao parlamentar ou ao dirigente sindical, mas de instituto jurídico de tutela de interesses de coletividades que elegem o deputado ou o dirigente sindical para defesa daqueles interesses. Em virtude desse princípio, que é o escopo do instituto de garantia, não fazia diferença e não afastava a prerrogativa ser ou não ser o dirigente sindical optante do FGTS, nem se justificava, na hipótese de despedida, incomprovada a falta grave e apurada

a incompatibilidade entre as partes, a condenação ao pagamento em dobro da indenização, pois o valor que se tutelava era a integridade do mandato sindical, e não o emprego do trabalhador, pura e simplesmente.

A Convenção n.º 98, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1949, dispôs que "os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego", devendo a proteção exercer-se especialmente contra "atos destinados a dispensar um trabalhador ou a prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais". Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil, após sua aprovação pelo Congresso Nacional através do Decreto Legislativo n.º 49, de 27.08.52.

A controvérsia em torno da existência da garantia, estimulada pela imprecisão do legislador, foi pacificada, em parte, pela jurisprudência do TST e do STF, que editou a Súmula n.º 197, vazada nos seguintes termos: "O empregado com representação sindical só pode ser despedido mediante inquérito em que se apure falta grave".

Somente a Lei n.º 5107, de 13.09.66, que instituiu o FGTS, veio afastar as dúvidas e dar redação adequada a essa estabilidade. Em seu artigo 24 vedou "a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do momento do registro da sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, até o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da CLT.

Não obstante, o Direito Comparado estendia a garantia por um período que oscilava de 60 a 90 dias após o término do mandato sindical. Entendiam os legisladores estrangeiros que a dilatação da estabilidade por esse período posterior à extinção do mandato oferecia o ensejo para o "esfriamento" dos ânimos, possivelmente açulados pelos embates do exercício do mandato, contribuindo para o esquecimento, sem o que a despedida do dirigente poderia se operar no dia imediato ao término do mandato.

Atendendo a essas ponderações, o Decreto-lei n.º 229, de 28.02.67, estendeu a garantia até 90 (noventa) dias após o final do mandato, alterando a redação do art. 543 da CLT, na esteira da lei argentina. Mais tarde, a Lei n.º 5911, de 27.08.73, ampliou esse prazo da estabilidade provisória até 1 (um) ano após o final do mandato. Como vimos, a Constituição, no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, adotou o mesmo prazo para a garantia de emprego do empregado eleito para as comissões internas de prevenção de acidentes (art. 10, II, a). Finalmente, a Lei n.º 7543, de 02.10.86, ampliou a garantia aos empregados associados que ocupassem cargo de direção ou representação de associação profissional, acolhendo a diretriz da jurisprudência e dando a redação atual ao § 3.º do art. 543 da CLT. Esse alargamento se justificava, pois a associação profissional se constituía em embrião do sindicato e o art. 515 da CLT impunha exigências à associação profissional para que pudesse dar origem a sindicato.

Quais os cargos que ensejam a estabilidade condicionada? Observa-se que a lei contempla cargos de direção ou representação sindical e profissional. O parágrafo 4.º do art. 543 da CLT considera cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei. Não só o titular, como também o suplente eleito estão contemplados pela estabilidade. Aí a regra geral diverge da aplicável ao "cipeiro", em que só o titular é beneficiado com a garantia pela lei. Portanto, a estabilidade sindical é mais ampla que a garantia de emprego do titular da representação dos empregados nas CIPAs. E não só por abranger também os suplentes, como ainda por só autorizar a despedida do trabalhador estabilizado em decorrência de cometimento de falta grave, que deve ser apurada previamente, mediante inquérito, excluídas as hipóteses de dispensa por motivo técnico, econômico ou financeiro.

No período em que se permitia ao Ministério do Trabalho intervir nas entidades sindicais e nomear interventores ou delegados, a garantia da estabilidade provisória foi estendida também a estes. Posteriormente, a Lei n.º 7223, de 02.10.84, que deu a redação atual ao parágrafo 4.º do art. 543 da CLT, restringiu a garantia tão-somente aos cargos de direção ou representação sindical que fossem eletivos na forma da lei. Por conseguinte, a estabilidade alcança os órgãos integrantes da administração das entidades sindicais, diretoria, conselho fiscal e conselho de representantes das federações e confederações, diretoria e conselho fiscal de sindicatos, além das delegacias ou seções, instituídas em decorrência da extensa base territorial, como previsto no art. 517, § 2.º, da CLT. Todavia, através de convenção coletiva ou sentença normativa, pode a estabilidade provisória ser estendida também a delegado sindical na empresa. Estariam ainda abrangidos pela garantia os cargos de diretoria e conselho fiscal das associações profissionais. Todavia, esta assertiva merece reflexão. Em decorrência da ampla autonomia e liberdade sindical asseguradas pelo art. 8.º da Constituição de 1988, a associação profissional não sindical perde o relevo que antes da Carta de 1988 apresentava, pois não constitui mais embrião ou etapa necessária na criação do sindicato. Note-se que o inciso VIII do art. 8.º da Constituição assegura estabilidade apenas aos cargos de direção ou representação sindical, nada referindo a respeito de associação profissional. Nessas condições, não seria incorreto afirmar que a norma do inciso VIII do art. 8.º da Lei Maior abrogou implicitamente o parágrafo 3.º do art. 543 da CLT, no que concerne à estabilidade provisória dos dirigentes ou representantes de associação profissional.

Os cargos de representação sindical (não os de direção), abrangidos pela estabilidade, correspondem à representação dos trabalhadores eleitos pelas entidades sindicais ou designados pelo Poder Público, com base em listas tríplices elaboradas por eleição sindical, para juízes classistas na Justiça do Trabalho ou membros dos Conselhos que compõem a organização administrativa do Ministério do Trabalho e Previdência Social, inclusive suas autarquias.

No que respeita à administração das entidades sindicais, a CLT limitava a diretoria dos sindicatos ao máximo de sete e ao mínimo de três membros e a um conselho fiscal composto de três membros (art. 522). A administração das federações e confederações se limitava à diretoria com o mínimo de três membros, conselho de representantes formados pelas delegações dos sindicatos ou das federações filiadas, constituída cada delegação de dois membros, e conselho fiscal de três membros (art. 538). Entretanto, essa organização sindical e esses limites foram derogados pela ampla autonomia sindical assegurada hoje no plano constitucional. Dessa derrogação valem-se diversos sindicatos de trabalhadores para constituírem diretorias com número excessivo de membros, sem outro objetivo que não privilegiar com a estabilidade um contingente maior de integrantes da categoria. Se a lei limitasse o número de cargos da administração sindical poderia ser acoimada de inconstitucional, por incompatibilidade com o art. 8.º da Constituição, dada a autonomia que hoje se reconhece ao sindicato. Parece-nos, no entanto, que não haveria afronta à Carta Magna, nem quebra do princípio autonômico, se a lei limitasse em número razoável os cargos de administração aos quais se atribuisse estabilidade, embora permanecesse ao arbítrio do sindicato a fixação dos cargos de direção e a sua quantidade. Nesse sentido, aliás, se orienta o projeto de lei, de origem do Poder Executivo, destinado a regulamentar o art. 8.º da Constituição, que limita em 24 (vinte e quatro), no máximo, o número de dirigentes sindicais, para fins de estabilidade, conforme critério previamente indicado no respectivo estatuto (Mensagem n.º 189, de 11 de abril último, art. 41, § 6.º). Enquanto esse projeto não for transformado em lei, ou enquanto a lei não fixar qualquer limite, o sindicato que dispuser de dezenas, se não de centenas de cargos de direção, não se furtará de ter essa liberalidade questionada em Juízo como abuso de direito, com suas conseqüências. Se o número de cargos de administração adotado não se destina a gerir razoavelmente a entidade, mas a conferir estabilidade a maior quantidade de trabalhadores, parece inequívoco que se exorbita do direito, pois se trata de prática anormal do ato ou de exercício irregular do direito, o que não é lícito e depõe contra sua validade (artigos 82 e 145, II, do Código Civil).