



PROCESSO N° TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012

A C Ó R D ã O
(3ª Turma)
GMMGD/rmc/mag

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DIRIGENTE DE CENTRAL SINDICAL. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, para melhor exame da aplicação à lide dos arts. 8º, VIII, da CF, e 543, § 3º, da CLT. **Agravo de instrumento provido.**

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DIRIGENTE DE CENTRAL SINDICAL. A estrutura do sistema sindical do País manteve-se, regra geral, dentro dos velhos moldes corporativistas, que não foram inteiramente revogados pela Constituição de 1988. Há, no sistema, uma pirâmide, que se compõe do sindicato, em seu piso, da federação, em seu meio, e da confederação, em sua cúpula. As Centrais Sindicais não compõem o modelo corporativista, sendo, de certo modo, seu contraponto. Porém constituem, do ponto de vista social, político e ideológico, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica. Ora, não há por que dizer que não sejam acolhidas pelos princípios constitucionais que orientam o Direito Coletivo do trabalho, embora certamente não o sejam pelo texto do Título V da CLT ("Da Organização Sindical"). Elas, de certo modo, unificam, pela cúpula, a atuação das entidades sindicais, enquanto não superado o modelo corporativista. No plano interno de suas atividades, não apenas fixam linhas gerais de atuação para o sindicalismo em contextos geográficos e sociais mais amplos, como podem erigir instrumentos culturais e



PROCESSO Nº TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012

logísticos de grande significado para as respectivas bases envolvidas. No plano externo de suas atividades, participam da fundamental dinâmica democrática ao dialogarem com as grandes forças institucionais do País, quer as de natureza pública, quer as de natureza privada.

Finalmente, quase vinte anos após a Constituição de 1988, a ordem jurídica infraconstitucional veio produzir novo avanço no processo de transição democrática do sistema sindical brasileiro, ao realizar o "reconhecimento formal das centrais sindicais" - embora sem poderes de negociação coletiva (Lei n. 11.648, de 31.3.2008 - ementa). Consequentemente, em face de as Centrais Sindicais constituírem, do ponto de vista social, político e ideológico, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica, há de se assegurar aos seus dirigentes, na linha consagrada às demais entidades representativas dos trabalhadores, as garantias mínimas de proteção à atuação de ente obreiro coletivo. A Convenção n. 98 da OIT (que trata do "direito de sindicalização e de negociação coletiva"), vigorante no Brasil desde a década de 1950, estipula critérios para tais garantias sindicais. O texto convencional da OIT é, na verdade, de suma importância, por sua generalidade e imprecisão, uma vez que invoca o labor intenso do intérprete em busca da realização concreta das garantias a que alude. A Convenção n. 135, por sua vez (vigente no País desde 18.3.1991), que trata da "proteção de representantes de trabalhadores", estipula a proteção contra a despedida por parte do empregador. **Recurso de revista não conhecido.**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10009160851A1901DA.



PROCESSO N° TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012**, em que é Recorrente **VALE S.A.** e Recorrido **ALMIR SANTOS FERREIRA**.

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região negou provimento ao recurso ordinário interposto pela Reclamada.

Inconformada, a Reclamada interpôs recurso de revista, com base no art. 896, "a" e "c", da CLT.

O apelo não foi admitido.

A Reclamada interpôs agravo de instrumento, requerendo o regular processamento do apelo.

Contraminuta.

Os autos não foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho (RI/TST, art. 83).

PROCESSO ELETRÔNICO.

É o relatório.

V O T O

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.

II) MÉRITO

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DIRIGENTE DE CENTRAL SINDICAL

O Regional negou provimento ao recurso ordinário da Reclamada.



PROCESSO Nº TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012

Nas razões do recurso de revista, a Reclamada sustenta que: *"a Convenção 158 da OIT não se aplica ao nosso ordenamento jurídico"; "a decisão monocrática final proferida na ADI 1480-3, dirimiu toda controvérsia acerca da não autorização a reintegração com base na referida convenção, sendo certo que esta norma internacional foi denunciada pelo Governo Brasileiro e declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal"; "Também não se pode aplicar o art. 1º, da Convenção 135, da OIT, além dos limites previstos na nossa legislação, haja vista que a proteção ali mencionada já está prevista na nossa Constituição, no art. 8º, inciso VIII"*.

Indica ofensa aos arts. 5º, II, XVII e XXI, 7º, I, e 8º, VIII, da CF, e 511, 522 e 543, § 3º, da CLT. Aponta contrariedade à Sumula 369, II e III, do TST e colaciona arestos.

DOU PROVIMENTO ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista e melhor exame da aplicação à lide dos arts. 8º, VIII, da CF, e 543, § 3º, da CLT.

B) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DIRIGENTE DE CENTRAL SINDICAL

Eis o teor do acórdão regional:

“O autor pleiteou na sua peça de ingresso a reintegração ao emprego, sob o argumento de ser detentor de estabilidade provisória, tanto por força de disposição contida em Convenção Coletiva de Trabalho, que veda a dispensa imotivada de empregado durante o período de 12 meses que antecederem à data da sua aposentadoria por tempo de serviço, quanto em razão de ter sido eleito para o cargo de diretor da força sindical.



PROCESSO Nº TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012

A r. sentença, no entanto, deferiu a reintegração apenas com fundamento na estabilidade provisória decorrente do exercício pelo obreiro do cargo de diretor da Força Sindical do Estado do Espírito Santo.

Portanto, pugna a reclamada pela reforma da r. sentença, aduzindo que inexistente estabilidade do diretor de formação sindical, porque a central sindical não possui natureza sindical e que o reclamante não compõe a direção da Força Sindical. Afirma, ainda, que somente os sete dirigentes do sindicato possuem estabilidade provisória, sendo que o autor não se enquadra em um deles.

Mantenho a r. decisão de piso, embora por outro fundamento.

Depreende-se do art. 7º, inciso I, da CF que o objetivo do legislador constitucional de 1988 foi proteger a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa,

Nesse passo, a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho visou a proteção individual e coletiva do trabalhador contra a despedida que não seja socialmente justificável, estando, portanto, em perfeita sintonia com o disposto no artigo supracitado, assim como nos demais princípios de proteção do emprego, inferidos no art. 170, que dispõe sobre a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e tem por princípio a busca do pleno emprego e também do art. 193, que estabelece que a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivos o bem estar e a justiça sociais.

Nem se diga que a Convenção em referência não é aplicável no Estado brasileiro, porque na qualidade de tratado internacional, ratificado pelo Brasil, é, por força constitucional (art. 5º, §1º e §2º), recepcionado como autêntica norma constitucional, não necessitando de norma interna posterior para que possa produzir efeitos no ordenamento jurídico. Tal primado é reforçado pelo art. 5, § 3º, que estabelece que os tratados internacionais concernentes aos direitos humanos nos quais o Brasil seja parte devem ser assimilados pela ordem jurídica como normas de hierarquia constitucional.

Dessa forma, sustento que o tratado sub exame (Convenção 158 da OIT) ao ingressar no nosso ordenamento jurídico passou a desfrutar do mesmo tratamento conferido aos direitos e garantias fundamentais contidos no Título I, capítulos I e II, da Lex Fundamentalis. Fincada essa premissa primeira, chega-se à segunda, isto é, a de que Convenção 158, por já se encontrar incorporada no ordenamento jurídico, na categoria de direito social fundamental, só poderia, *ad argumentandum tantum*, deixar de produzir efeitos no plano interno se: a) cessasse a sua vigência no plano internacional; b) houvesse emenda à Constituição, suprimindo o direito ou a garantia fundamental; c) houvesse reforma constitucional disciplinando de forma diametralmente oposta ao princípio insculpido no seu art. 7º, inciso I, ou seja, se o princípio da proteção da relação de emprego foi expressamente expungido do texto constitucional.

Conclui-se, então, que a observância das normas (princípios e regras) emanados da Convenção 158 da OIT é salutar para a proteção do trabalhador contra a dispensa que, não seja socialmente justificável.



PROCESSO Nº TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012

A seção A da parte II da referida Convenção que trata da justificação do término do contrato de trabalho estabelece:

Art. 4. Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificadora relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Art. 5. Entre os motivos que não constituirão causa justificada para o término de uma relação de trabalho constam os seguintes:

b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade.

No caso dos autos, o recorrido é um autêntico representante da classe dos trabalhadores brasileiros, pois é diretor da Força sindical do Estado do Espírito Santo.

Assim, comungo com a opinião da Dr. Procuradora do Trabalho Ana Lúcia Coelho de Lima (Dispensa Discriminatória na Perspectiva dos Direitos Fundamentais, São Paulo: LTR, p. 104/105) que assim afirmou:

Ainda que se concorde com direito potestativo do empregador de dispensar o empregado, sem motivação, com o mero pagamento da indenização tarifada de 40% sobre os depósitos de FGTS, é certo que o direito potestativo não é ilimitado, (...) mesmo tratando de um direito como o de despedir, cuja prática independe da vontade do empregado, contudo, para que esse ato seja válido, devem ser observadas as diretrizes estabelecidas pelo ordenamento jurídico como a sua função social, sob pena de constituir abuso de direito.

Daí, conclui-se que a despedida abusiva transcende a relação individual de trabalho, constituindo violação expressa dos princípios constitucionais.

Dessa forma, verifica-se que o empregador excedeu o seu direito potestativo de resilir o contrato de trabalho do autor, colidindo-o com a estrutura da CF acerca dos direitos fundamentais, e ainda, infringindo os princípios dos valores sociais do trabalho, da busca do pleno emprego e valor social da empresa.

Com efeito, o Enunciado 2, incisos I e II da 1 Jornada de Direito Material e Processual estabelece:

2. DIREITOS FUNDAMENTAIS-FORÇA NORMATIVA

I- ART. 7, INCISO I, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. EFICÁCIA PLENA. FORÇA NORMATIVA DA CONSTITUIÇÃO. DIMENSÃO OBJETIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E DEVER DE PROTEÇÃO. A omissão legislativa impõe a atuação do Poder Judiciário na efetivação da norma constitucional, garantindo aos trabalhadores a efetiva proteção contra a dispensa arbitrária.



PROCESSO N° TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012

II- DISPENSA ABUSIVA DO EMPREGADO. VEDAÇÃO CONSTITUCIONAL NULIDADE. Ainda que o empregado não seja estável, deve ser declarada abusiva e, portanto, nula a sua dispensa quando implique violação de algum direito fundamental, devendo ser assegurada prioritariamente a reintegração do trabalhador.

Verifica-se, portanto, que a atitude da recorrente é reprovável no ordenamento jurídico, merecendo toda a repulsa do direito do trabalho, porque constituída de uma dispensa arbitrária e abusiva.

Outrossim, a Convenção 135 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18/05/1990, por Decreto Legislativo 86, regulamenta a proteção dos trabalhadores contra quaisquer atos de discriminação que tendam a atingir a liberdade sindical em matéria de emprego. Vejamos:

Art. 1º - 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.

Por outro lado, é cediço que ao trabalhador é assegurada a estabilidade provisória no emprego desde o registro da sua candidatura para ocupar cargo de direção ou representação sindical, ainda que suplente, até a data da eleição e, seeleito, até um ano após o término do mandato, nos termos do art. 8º, inciso VIII da CF.

O art. 543, §3º da CLT também assegura tal garantia ao trabalhador, vejamos:

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 de cometer falta grave devidamente apurada, nos termos desta Consolidação.

As centrais sindicais se diferem, é verdade, dos sindicatos, porque enquanto a este cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, àqueles compete a representação geral dos trabalhadores com a atribuição de coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas, nos termos do art. 1º da Lei 11.648/2008.

Nesse passo, peço vênua para transcrever em parte o parecer emitido pela Exmª Procuradora do Trabalho, Dr. Ana Lúcia Coelho de Lima, proferido nos autos do MS n° 196.2008.000.17.00-5, na qual se pretendia a reversão da reintegração concedida em sede de tutela antecipada nos próprios autos:



PROCESSO N° TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012

‘Portanto, enquanto o sindicato é organizado por categoria e detém a representação de todos que a integram numa mesma base territorial, a central sindical, por se composta por categorias profissionais diversas, de livre opção dos interessados, tem atuação em todo o território nacional. Logo, não há ofensa ao princípio da unicidade sindical reconhecer a legitimidade sindical das centrais, uma vez que suas atividades não colidem com as desenvolvidas pelo sindicato’.

De fato, a central sindical não tem natureza jurídica sindical, sendo uma associação legalmente constituída para representação dos trabalhadores em âmbito nacional. E, por serem representantes *lato sensu* dos trabalhadores, os dirigentes das centrais sindicais não podem ser dispensados arbitrariamente, com base nos princípios já referidos e nas Convenções 135 e 158 da OIT.

Diante do exposto, nego provimento ao apelo da reclamada.”

Em sede de ED’s, o regional ainda consignou que:

“A reclamada entende que houve omissão no v. acórdão impugnado, uma vez que não houve manifestação quanto o não exercício pelo autor do cargo de direção da Força Sindical.

Aduz, ainda, que deixou o v. acórdão de emitir valor de juízo a respeito do fato de o reclamante pertencer a uma categoria diferenciada, e por essa razão, não faria jus à estabilidade dos dirigentes sindicais, porque não exerce na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

Alega, por fim, que restou omissa o acórdão quanto ao argumento suscitado no sentido de que a administração do sindicato é exercida por, no máximo, sete dirigentes, não sendo o autor um deles.

Razão não assiste ao embargante.

O cabimento dos embargos declaratórios, de conformidade com o disposto nos artigos 535 do CPC e 897-A da CLT, limita-se à presença dos vícios ali indicados, sendo viável a sua oposição somente para saná-los, o que não se define quando as razões manifestam inconformismo quanto ao conteúdo do acórdão.

Registre-se, por oportuno, que o julgador não está obrigado a descer a minúcias sobre todos os argumentos trazidos pelas partes, principalmente quando contrários à tese adotada pela decisão. Não é obrigado também, a apontar o preceito legal embasador de sua decisão, bastando externar, como externados foram, os fundamentos que levaram a formar seu convencimento em torno da matéria submetida a exame.

Acresça-se que a valoração da prova ou questão interpretativa de lei não enseja a oposição de embargos declaratórios.

Ademais, se o v. acórdão adotou tese diversa daquela suscitada pela recorrente, não haveria necessidade de discorrer sobre cada uma delas.



PROCESSO N° TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012

Assim, as alegações de dissenso pretoriano e de violação aos dispositivos legais ora invocados é matéria que refoge ao âmbito dos embargos declaratórios, devendo ser questionados via recurso próprio, sendo certo que, a teor do disposto na Orientação Jurisprudencial de n° 118 da SDI-I do C. TST, havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa a dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.

Inteligência do Enunciado 297.
Nego provimento.”

O Excelentíssimo Ministro Relator conhece do recurso de revista por violação dos arts. 8º, VIII, da CF e 543, § 3º, da CLT, uma vez que, em síntese: *“embora Lei nº 11.648/2008 reconheça formalmente as centrais sindicais, o legislador pátrio não definiu essas pessoas jurídicas como entidades sindicais, nem lhes conferiu as mesmas prerrogativas outorgadas às entidades integrantes do sistema sindical brasileiro (sindicatos, federações e confederações). Desse modo, carecem as centrais sindicais de poderes de representação (art. 513 da CLT), não estando autorizadas a firmar acordos ou convenções coletivas, homologar rescisões contratuais e propor dissídio coletivo. Portanto, as centrais sindicais não integram o sistema confederativo sindical”*.

A d. maioria, não obstante, posicionou-se no sentido de não conhecer do recurso de revista, em consonância com as razões de decidir adiante expostas.

Discute-se, na presente hipótese, se o empregado, eleito dirigente de Central Sindical, faz jus à estabilidade provisória de que trata o art. 8º, VIII, da CF, e 543 da CLT.

Entendo assistir razão ao Reclamante, consoante fundamentos adiante expostos.

A estrutura do sistema sindical do País manteve-se, regra geral, dentro dos velhos moldes corporativistas, que não foram inteiramente revogados pela Constituição de 1988.

Há, no sistema, uma pirâmide, que se compõe do sindicato, em seu piso, da federação, em seu meio, e da confederação, em sua cúpula.

As Centrais Sindicais não compõem o modelo corporativista, sendo, de certo modo, seu contraponto. Porém constituem,



PROCESSO Nº TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012

do ponto de vista social, político e ideológico, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica.

A jurisprudência não lhes tem dado a devida importância e reconhecimento, olvidando que são caudatárias dos princípios de liberdade de associação e de autonomia sindical. Ora, não há por que dizer que não sejam acolhidas pelos princípios constitucionais que orientam o Direito Coletivo do trabalho, embora certamente não o sejam pelo texto do Título V da CLT ("Da Organização Sindical"). Elas, de certo modo, unificam, pela cúpula, a atuação das entidades sindicais, enquanto não superado o modelo corporativista. Mas não têm, segundo a jurisprudência, poderes de representação; não participam, desse modo, do ponto de vista formal, das negociações coletivas trabalhistas.

A importância das Centrais Sindicais é notável, sendo, de maneira geral, componente decisivo da Democracia contemporânea.

No plano interno de suas atividades, não apenas fixam linhas gerais de atuação para o sindicalismo em contextos geográficos e sociais mais amplos, como podem erigir instrumentos culturais e logísticos de grande significado para as respectivas bases envolvidas. No plano externo de suas atividades, participam da fundamental dinâmica democrática ao dialogarem com as grandes forças institucionais do País, quer as de natureza pública, quer as de natureza privada.

Finalmente, quase vinte anos após a Constituição de 1988, a ordem jurídica infraconstitucional veio produzir novo avanço no processo de transição democrática do sistema sindical brasileiro, ao realizar o "reconhecimento formal das centrais sindicais" - embora sem poderes de negociação coletiva (Lei n. 11.648, de 31.3.2008 - ementa).

A teor do Direito brasileiro, portanto (Lei n. 11.648/08, art. 1º, caput e parágrafo único, combinado com art. 2º), considera-se Central Sindical a entidade de representação dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, como ente associativo privado, composto por organizações sindicais de trabalhadores e que atenda os requisitos de filiação mínimos legalmente estabelecidos.

Conseqüentemente, em face de as Centrais Sindicais constituírem, do ponto de vista social, político e ideológico, entidades



PROCESSO Nº TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012

líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica, há de se assegurar aos seus dirigentes, na linha consagrada às demais entidades representativas dos trabalhadores, as garantias mínimas de proteção à atuação de ente obreiro coletivo.

Ressalte-se que, entre as proteções afirmadas às entidades representativas dos trabalhadores para plena atuação, está a vedação à dispensa sem justa causa do dirigente sindical, desde a data de sua inscrição eleitoral até um ano após o término do correspondente mandato (art. 8º, VIII, CF/88). Essa garantia conta, inclusive, com medida judicial eficaz do Juiz do Trabalho, mediante a qual se pode determinar, liminarmente, a reintegração obreira em contextos de afastamento, suspensão ou dispensa pelo empregador (art. 659, X, da CLT, conforme Lei n. 9.270/1996).

Conexa à presente garantia, existe a intransferibilidade do dirigente sindical para fora da base territorial de seu sindicato (art. 543 da CLT).

A Convenção n. 98 da OIT (que trata do "direito de sindicalização e de negociação coletiva"), vigorante no Brasil desde a década de 1950, estipula critérios para tais garantias sindicais. O texto convencional da OIT é, na verdade, de suma importância, por sua generalidade e imprecisão, uma vez que invoca o labor intenso do intérprete em busca da realização concreta das garantias a que alude. Observe-se a Convenção 98:

“Art. 2-1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores” (grifos acrescidos)



PROCESSO Nº TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012

A Convenção n. 98 - que prevê, em caráter amplo, proteção às organizações de trabalhadores - também veda eventuais restrições empresariais a obreiros em face da participação ou não em tal ou qual sindicato ou em vista da participação em atividades sindicais (art. 1, 2, a, e art. 1, 2, b, respectivamente, da Convenção n. 98 da OIT).

Isso significa que atos que tenham por fim causar "... por qualquer modo", prejuízo aos trabalhadores, entre estes os sindicalistas, em virtude "... de sua participação em atividades sindicais", são vedados pela ordem jurídica brasileira (Convenção n. 98, OIT, art. 1, 2, b).

A Convenção n. 135, por sua vez (vigente no País desde 18.3.1991), que trata da "proteção de representantes de trabalhadores", estipula a proteção contra a despedida por parte do empregador. Diz o texto do referido diploma internacional, em seu art. 1º, que os "*representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los (...), motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais...*". Entre tais medidas prejudiciais, engloba-se, evidentemente, a dispensa.

A ordem jurídica, via de consequência, caso lida com racionalidade, completude e coerência, determina, sem dúvida, o implemento de regras jurídicas assecuratórias da plena existência e potencialidade do ser coletivo obreiro. Sem tais garantias, repita-se, a democratização política, social e cultural instigada pelo Direito do Trabalho torna-se, ao menos no plano juscoletivo, mera contrafação.

Portanto a ordem jurídica estipula garantias mínimas para a estruturação e desenvolvimento do ser obreiro coletivo, garantindo-lhes a possibilidade de cumprir seu papel de real expressão da vontade conjunta dos respectivos trabalhadores.

Nesse sentido, seria inadequado, diante da complexidade das estruturas organizativas hoje existentes no Brasil, entender-se que a garantia prevista no art. 8º, VIII, da CF/88, não



PROCESSO Nº TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012

pudesse ser extensível aos dirigentes das Centrais Sindicais, cujo reconhecimento formal se deu pelo advento da Lei 11.648, de 31.03.2008.

Ressalte-se que a circunstância de o Supremo Tribunal Federal, em interpretação ao art. 103, IX, da CF/88, ter compreendido inexistir pertinência subjetiva às Centrais Sindicais para o exercício do poder de agir nas ações diretas de inconstitucionalidade não compromete a compreensão de que os entes coletivos obreiros possuem liberdade de associação e, para o pleno exercício dessa prerrogativa, devem os seus membros dirigentes ser detentores da garantia de não serem dispensados sem justa causa desde sua inscrição eleitoral até um ano após o término do correspondente mandato (art. 8º, VIII, CF/88).

A decisão da Suprema Corte afasta apenas a inserção das Centrais Sindicais nas entidades legitimadas a proporem as ações constitucionais referidas pelo art. 103, VIII, da CF/88, porém não nega a existência e a validade social e jurídica dessas importantes entidades. Muito menos afasta a incidência da proteção coletiva fundamental ao Estado Democrático de Direito fixado pelo art. 8º, VIII, CF/88, e Convenções Internacionais da OIT nº e 135 (art. 5º, § 2º, CF/88).

Por esses fundamentos, posiciono-me no sentido de que a decisão proferida pelo TRT - pela qual se manteve a sentença que reconheceu o direito dos dirigentes da central sindical de não ser dispensado arbitrariamente - não violou os arts. 8º, VIII, da CF, e 543, § 3º, da CLT.

NÃO CONHEÇO.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, dar provimento ao agravo de instrumento para melhor exame da aplicação dos arts. 8º, VIII, da CF e 543, § 3º, da CLT, à lide; **por maioria**, vencido o Excelentíssimo Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, **não conhecer do recurso de revista da Reclamada.**

Brasília, 23 de outubro de 2013.



PROCESSO N° TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012

Firmado por assinatura digital (Lei n° 11.419/2006)

MAURICIO GODINHO DELGADO

Ministro Relator

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10009160851A1901DA.