

A ESTABILIDADE DOS DIRIGENTES SINDICAIS DE ENTIDADES PATRONAIS

HENRIQUE MACEDO HINZ^(*)

O Supremo Tribunal Federal, em recente decisão em recurso extraordinário (STF, RE 217.335-5 MG — Ac. 2ª T., 29.8.00, Rel. Min. Maurício Corrêa, *in* LTr 65-02/180), declarou que não só os dirigentes de entidades sindicais representantes de empregados são detentores da estabilidade provisória prevista no artigo 8º, VIII da Constituição Federal de 1988, mas também seus pares, representantes dos empregadores, pela aplicação do princípio da igualdade. Eis a ementa: *Recurso Extraordinário — Constitucional, Trabalhista — Dirigente Sindical Patronal — Estabilidade Provisória — Demissão no Curso do Mandato — Indenização.*

Em que pese a sua origem e o brilhantismo do voto do relator, acreditamos inexistir, de fato, a proclamada igualdade entre o dirigente sindical de entidade patronal e de entidade profissional. É o que procuraremos demonstrar nestas poucas linhas, para incentivar o debate sobre este tema, de grande relevância prática.

Inicialmente, cumpre aqui resgatar a noção do que venha a ser um princípio, sobretudo os princípios gerais do direito, para o que utilizamo-nos das palavras de *Miguel Reale*⁽¹⁾, para quem:

“A nosso ver, princípios gerais de direito são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas. Cobrem, desse modo, tanto o campo da pesquisa pura do Direito quanto o de sua utilização prática.

Alguns deles se revestem de tamanha importância que o legislador lhes confere força de lei, com a estrutura de modelos jurídicos, inclusive no plano constitucional, consoante dispõe nossa Constituição sobre os princípios de isonomia (igualdade de todos perante a lei), de irretroatividade da lei para proteção dos

(*) Juiz do Trabalho Substituto da 15ª Região — Campinas, professor universitário, mestre em Direito do Trabalho (PUC/SP) e doutorando em Economia do Trabalho (UNICAMP).

(1) *In* “Lições Preliminares de Direito”, SP, Ed. Saraiva, 6ª ed., 1979, págs. 300-301.

direitos adquiridos, etc.”

Tratando do princípio da igualdade, ou isonomia, ensina *Celso Bastos* que:

“Desde priscas eras tem o homem se atormentado com o problema das desigualdades inerentes ao seu ser e à estrutura social em que se insere. Daí ter surgido a noção de igualdade que os doutrinadores comumente denominam igualdade substancial. Entende-se por esta a equiparação de todos os homens no que diz respeito ao gozo e fruição de direitos, assim como sujeição a deveres”⁽²⁾.

Mais à frente, o mesmo autor diferencia a igualdade substancial da formal, afirmando que a primeira postula o tratamento uniforme de todos os homens, uma igualdade real e efetiva perante os bens da vida, e a segunda o direito de todo cidadão não ser desigualado pela lei senão em consonância com os critérios albergados ou ao menos não vedados pelo ordenamento constitucional, concluindo que atualmente o direito só pode se preocupar com esta última, eis que a primeira, numa sociedade real, é de quase impossível obtenção.

Assim, o princípio da igualdade formal visa, de forma resumida, garantir que as pessoas iguais sejam tratadas de forma igual, sobretudo em face da lei, evitando a ocorrência de favorecimentos de uns em desfavor de outros. Mas, para que se saiba o que vem a ser a igualdade, ou melhor, para que se possa saber se o sujeito A é igual ao sujeito B, deve-se atentar para os critérios que possibilitarão esta comparação. E, se acaso for verificada a desigualdade entre ambos, ante a necessidade de se evitar discriminações, dever-se-á solucionar o problema, tratando de forma desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades.

A interpretação gramatical do princípio da igualdade insculpido no artigo 5º, *caput* da Constituição Federal de 1988 pode levar, em verdade, a injustiças, senão pelo fato de que a interpretação deste tipo de norma deve se basear sempre no aspecto sistemático, mas sobretudo por não se vislumbrar a igualdade evidenciada.

Como já dito, só se atinge a igualdade real se se tratar de forma desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades. Afinal, o direito do trabalho é a prova mais viva deste princípio, pois seu surgimento se deu para tentar compensar a desigualdade existente entre o empregado e o empregador, dadas as subordinações jurídica e econômica a que aquele é submetido.

(2) *BASTOS, Celso Ribeiro*, “Curso de Direito Constitucional”, SP, Ed. Saraiva, 18ª ed., 1997, pág. 179.

A aplicação gramatical do princípio da igualdade entre estes atores sociais, como ocorrido na fase da Revolução Industrial, norteadas pelos postulados do Liberalismo absoluto dos séculos XVIII e XIX, acarreta a submissão inaceitável e ilimitada do empregado aos interesses do empregador.

Do voto do Ministro Relator, destacamos duas passagens que aqui merecem análise:

“18. Dada a ausência de imposição restritiva do preceito inscrito no inciso VIII do artigo 8º da Carta da República, é de se concluir que o instituto da estabilidade provisória alcança todos os empregados sindicalizados, inclusive aqueles eleitos para atuar no interesse dos empregadores.”

(...)

20. Tenho assim, pois, como violado o inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal e bem assim o princípio isonômico de que cuida o caput de seu artigo 5º, dado que não pode haver tratamento desigual para os iguais.”

Para alcançarmos a exata dimensão do princípio da igualdade, utilizamos o magistral trabalho de *Bandeira de Mello*⁽³⁾, no qual, após detida análise da extensão da noção da isonomia, conclui:

“Para que um discrimen legal seja convivente com a isonomia, consoante visto até agora, impende que concorram quatro elementos”:

a) que a desequiparação não atinja de modo atual e absoluto, um só indivíduo;

b) que as situações ou pessoas desequiparadas pela regra de direito sejam efetivamente distintas entre si, vale dizer, possuam características, traços, nela residentes, diferenciados;

c) que exista, em abstrato, uma correlação lógica entre os fatores diferenciais existentes e a distinção de regime jurídico em função deles, estabelecida pela norma jurídica;

d) que, in concreto, o vínculo de correlação supra-referido seja pertinente em função dos interesses constitucionalmente protegidos, isto é, resulte em diferenciação

(3) BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio, “Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade”, SP, Ed. Malheiros, 1998, 3ª ed., 5ª tiragem, pág. 41.

de tratamento jurídico fundada em razão valiosa — ao lume do texto constitucional — para o bem público.”

Dos quatro elementos *supra*, releva para este trabalho o segundo deles, que condiciona a aplicação do tratamento isonômico a que as situações ou pessoas desequiparadas pela regra de direito sejam efetivamente distintas entre si, ou falando de forma inversa, que a desequiparação entre as pessoas pela regra de direito, nossa tese aqui defendida, decorra de diferenças nelas mesmas existentes. E para tanto, insta questionar: são iguais os dirigentes sindicais de sindicatos de empregados e de empregadores? Salvo a denominação da função, cremos que não.

As atividades sindicais podem ser divididas, num período de negociações, em duas fases: *internas*, ou seja, aquelas realizadas dentro da entidade sindical, em que os empregados reunidos em assembléia discutem e aprovam a pauta de reivindicações a ser encaminhada à entidade patronal, ou ao empregador ou grupo de empregadores, bem como na que o empregador ou empregadores, reunidos ou não em assembléia sindical, discutem estas propostas, ou mesmo elaboram sua contra proposta⁽⁴⁾; e *externas*, que são aquelas em que as partes se encontram em negociação direta, defendendo cada uma seus interesses, buscando chegar-se a um ponto comum.

Por sua vez, é de se esperar que os dirigentes de um sindicato de empregados sejam empregados; que os dirigentes de sindicatos de empregadores sejam empregadores. Mas, se lembrarmos a existência das grandes empresas, é pouco provável que seus proprietários, ou mais provavelmente encontráveis, seus acionistas majoritários ou sócios com maioria de quotas sociais, deixem suas atividades para participar das atividades sindicais. Embora pouco provável, tal pode se dar. Assim, no caso destas grandes empresas, normalmente são elas representadas nas atividades sindicais por prepostos, estes sim empregados da empresa, via de regra afeitos às questões trabalhistas. Seria, então, uma exceção à regra lógica de que os sindicatos de empregadores são compostos apenas de empregadores.

Em seguida, e dentro da mesma linha de raciocínio, devemos lembrar a diferença de papel existente entre um sindicato de empregados e o de empregadores, qual seja, enquanto o papel primordial do primeiro seja a reivindicação de melhores condições de trabalho a seus representados ou associados, o segundo exerce papel defensivo, onde os empregadores, também unidos, buscam reagir às pretensões obreiras.

(4) Isto partindo-se da regra geral, mas não exclusiva, de que os empregados tomam a iniciativa, apresentando sua pauta de reivindicações, e os empregadores apresentam sua contraproposta, eis que o contrário, raramente, também pode se dar uma prática.

É realidade inquestionável que, enquanto no seio do sindicato profissional existe uma harmonia de interesses, a começar pelo idêntico objetivo de obter maiores salários em troca de menores jornadas, nos sindicatos empresariais seus participantes só têm em comum a necessidade de, juntos, reagirem às investidas dos empregados, posto que, sobretudo no modelo nacional da sindicalização por categorias, são os mesmos, fora das negociações sindicais, concorrentes no exercício de suas atividades.

Por fim, enquanto no mais das vezes os dirigentes de entidades obreiras desempenhem, conjuntamente, o papel de fiscais e denunciadores de irregularidades cometidas pelos empregadores perante autoridades públicas, dedicando-se no mais das vezes completamente às suas atividades classistas, os das entidades patronais não desempenham tal papel, daí porque serem estes menos exigidos em seu dia-a-dia que aqueles, salvo nos períodos de negociação coletiva.

Mais relevante é o fato de que os dirigentes sindicais profissionais, que na vigência de seus mandatos não deixam de ser empregados, posto que os contratos existentes entre eles e seus empregadores ficam suspensos, ao passo que os dirigentes de entidades sindicais patronais podem, ou não, ter seus contratos suspensos, pelo que se viu no parágrafo anterior. Assim, se no exercício de suas atividades os dirigentes profissionais agridem diuturnamente a relação jurídica existente com seus empregadores, pois os interesses por eles defendidos são frontalmente contraditórios, os dirigentes patronais, se empregados, defendem os interesses de seus próprios empregadores. Assim, temos que os dirigentes de sindicatos de empregados são passíveis de represálias por seus empregadores, o mesmo não se dando em relação aos dos sindicatos patronais, sobretudo em face da inafastável confiança que lhes é depositada pelos empregadores.

Desta forma, e retornando à exposição do Professor *Bandeira de Mello*, temos que as situações ou pessoas desequiparadas pela regra de direito (dirigentes sindicais profissionais e patronais) são efetivamente distintas entre si, vale dizer, possuem características, traços, nelas residentes, diferenciados, justificando a não aplicação da regra isonômica.

Mas, poderia ocorrer de haver divergência entre os interesses do empregador e do seu empregado que o representa perante a entidade sindical? Obviamente que não. A relação de confiança empregador/empregado, só poderia ser diretamente afetada se, na assembléia geral extraordinária, em que se discutem as propostas ou contrapropostas empresariais, o representante da empresa defendesse interesses divergentes de seu empregador. Isto, dentro

de uma esfera lógica, seria inaceitável, mas no plano prático pode ser imaginado. Mas neste caso, e nesta situação, o empregado ali se encontra como preposto da empresa, e não como dirigente sindical, não se lhe aplicando a garantia do multicitado artigo 8º, VIII da Carta Magna. Por sua vez, quando dirigente de uma entidade sindical patronal, este empregado não mais irá defender unicamente os interesses de seu empregador, mas de todos aqueles empresários que, exercentes das mesmas atividades de seu empregador, são pelo sindicato representados nas negociações coletivas. E este interesse a ser defendido é o resultado do consenso dos empregadores obtido na assembléia, donde ser inaceitável defesa de interesse divergente do empregador, salvo se este foi vencido na mesma assembléia.

Vê-se, assim, que só indiretamente, e de forma extremamente pouco provável, poderíamos aceitar que um dirigente de entidade sindical patronal, empregado, iria afrontar os interesses de seu empregador, ao passo que o dirigente de entidade sindical obreira diuturnamente estará indo de encontro (e não ao encontro) dos interesses de seu empregador.

Tão grande é, aliás, a diferença entre as atividades das entidades sindicais que não resta dúvida atualmente que a obrigatoriedade da participação das entidades sindicais em negociações coletivas (artigo 8º, VI Constituição Federal de 1988) só se aplica aos sindicatos de empregados, sendo que nunca se cogitou de ocorrer aí violação ao princípio isonômico.

Assim, entendemos ser gritante a diferença fática e jurídica entre o dirigente de um sindicato profissional e de um patronal, justificador da aplicabilidade da garantia do emprego na vigência do mandato apenas ao primeiro. A própria história do direito do trabalho leva a esta conclusão.

É claro que esta é a conclusão decorrente dos fatores aqui expostos e de nossa humilde interpretação dos dispositivos legais apresentados, tratando-se mais de uma discussão acerca do tema que propriamente uma crítica à decisão de nossa mais alta Corte.