CONSIDERAÇÕES DO ART. 543, § 5º, DA CLT

GISELA R. M. DE ARAÚJO E MORAES(*)

Existe na doutrina, acirrada discussão acerca da exigência do cumprimento no disposto no art. 543, § 5º, consolidado, o que faz do tema polêmico e interessante para, sobre ele, traçarmos algumas considerações.

Inicialmente, necessário se faz transcrevermos o artigo em questão, para mais de perto, analisarmos seu conteúdo e alcançe pretendido pelo legislador:

> "**ART. 543:** O empregado eleito para o cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto à órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do serviço, digo exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições sindicais.
>
> §§ 1º ao 4º ...
>
> § 5º Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho fará no mesmo prazo a comunicação ao caso da designação referida no final do § 4º."

Embora revestido de uma clareza incontestável, o que o faz de fácil compreensão, o texto em voga sugere discussões, pois, juristas de renome e alguns magistrados, são adeptos do entendimento de que a comunicação escrita no artigo consolidado, não é formalidade essencial, e sua ausência, não obstaculiza a configuração da estabilidade.

Defensor dessa corrente, encontra-se o culto magistrado Valentin Carrion, que, ao comentar o assunto, in "Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho", 12ª edição, página 420, assim se manifesta:

> "A estabilidade do dirigente sindical concedida primeiramente pela lei e depois pela Constituição, alcança os cargos de direção: diretoria, conselho fiscal e conselho de representantes das confederações e federações; diretoria e conselho fiscal dos sindicatos, bem como as delegacias ou seções que tiverem sido instituídas de acordo com o art. 517, § 2º, da CLT e não aos delegados de empresas ou em congressos sindicais (Salles Coelho, apud Süssekind, "Instituições", 2, p. 22). **A comunicação à empresa não é formalidade essencial para a estabilidade; o desconhecimento da candidatura pelo empregador não é obstáculo para sua configuração** (grifamos).

Todavia, com o respeito e admiração que o magistrado citado faz por merecer, aderimos ao entendimento de que, a indigitada comunicação, por ser da pró-

(*) **Gisela R.M. de Araújo e Moraes** é Juíza do Trabalho, Presidente da JCJ de Itanhaém.

pria essência do direito pretendido, e por tratar-se de ato formal, se não procedida, não gera a garantia do emprego, caracterizando-a, assim, como elemento fundamental e imprescindível ao surgimento da estabilidade.

Ora, por certo que a lei, jamais contém palavras inúteis e o § 5º, do art. 543, da CLT, de forma **expressa**, dispõe sobre a necessidade de se fazer a comunicação à empresa, do dia e hora do registro da candidatura do seu empregado, bem como de sua eleição e posse, assinando, inclusive, para tanto, prazo de 24 (vinte e quatro) horas.

O raciocínio lógico que se abstrai de tudo isso é que, não obedecido tal regramento, não há que se reclamar da empregadora seu conhecimento, não ficando, como corolário, assegurada a estabilidade.

Podemos afirmar que a dação de ciência ao empregador, do registro da candidatura do empregado, constitui solenidade "ad substantiam" e não apenas "ad probationem tantum" já que, objetiva impedir o patrão, de agir com abuso de direito, obstaculizando a atuação profissional do obreiro.

A guisa de complemento e para finalizarmos o trabalho abordando matéria pertinente ao tema, demonstramos nosso entendimento no sentido de não ser, o **inquérito judicial**, tratado no art. 853 e seguintes, da CLT, requisito prévio essencial para a rescisão contratual daqueles assegurados pela estabilidade provisória.

Tal procedimento se torna imprescindível, somente para aqueles revestidos da figura da estabilidade legal e definitiva, decorrente do trabalho por dez anos, ou os que dela foram beneficiados por pactuação com o empregador, não aos dirigentes sindicais, gestantes, cipeiros e outros.

Da Figura Doutrinária da "Imediatidade"

A figura doutrinária da **imediatidade** possui relevante papel na análise dos elementos que envolvem a falta grave, já que, sua presença, descaracteriza a dispensa justa.

Na realidade, o que se deve entender por imediatidade, é o lapso temporal entre a falta praticada pelo empregado e seu efetivo desligamento.

A noção de dispensa com justo motivo, ou melhor, sua estrutura importa na presença de alguns elementos que a corporificam, sendo eles os **subjetivos**, mais especificamente, a culpa, e os **objetivos**, dentre eles, o imediatismo, que, dentro da objetividade da falta, se faz acompanhar das figuras da gravidade, causalidade e singularidade (Amauri Mascaro Nascimento, in "Iniciação ao Direito do Trabalho", 14ª edição, pág. 192/193).

O trabalho que nos propomos desempenhar é traçar algumas considerações tão-só, acerca da figura do **IMEDIATISMO**.

A ausência desse elemento objetivo, como já o enquadramos linhas atrás, gera a possibilidade do desaparecimento da falta considerada como justa, fazendo surgir, como corolário, a figura do **perdão tácito**.

Tanto a doutrina, quanto a jurisprudência, são unânimes quando afirmam ser a IMEDIATIDADE, caracterizada pela seqüência de atos e apurações sobre o ato praticado pelo obreiro, até a concretização de sua dispensa.

O decurso de alguns dias entre os ato faltoso, praticado pelo empregado, seu afastamento, o início das apurações e o efetivo desligamento, não caracterizam, em absoluto, o perdão tácito por parte da empresa.

Há de ser analisado, em cada caso concreto, a real intenção do empregador, em querer ver apurados os fatos que envolvem seu empregado, não implicando, como já salientado, o transcorrer de alguns dias, na não valorização da falta e afastamento da justa causa.

A ausência de imediatismo se faz presente, quando o tempo que intermedia o ato faltoso e a rescisão é tão longo, que, aqueles motivos tidos como justos, acabam por desaparecer, dando lugar, aí sim, ao perdão, desatualizando-se a dispensa em relação ao conhecimento dos fatos pelo empregador.

Essas as considerações que pretendia fazer acerca do assunto.