

## **A GARANTIA DE EMPREGO NO DIREITO BRASILEIRO**

**Edivânia Bianchin\***

### **1 - INTRODUÇÃO**

O instituto da estabilidade nasceu com a própria história do trabalho pois, desde que se fala em trabalho, observa-se a existência da discussão da estabilidade, mesmo que com outras denominações.

Já houve tempos em que a estabilidade era tida como um malefício ao trabalhador, uma vez que tal acabava traduzindo-se em escravidão ou servidão.

Assim, para melhor entender este instituto, é necessário situá-lo dentro de um contexto social, dentro de cada momento em que as idéias, ora oscilavam pela sua manutenção, ora pelo seu repúdio.

Por se tratar o Contrato de Trabalho de um contrato de trato sucessivo, que se prolongava no tempo, em tempos remotos o que inicialmente parecia ser um benefício àquele que firmava contrato de trabalho - este não podia ser rompido pelas partes, pois não tinha prazo determinado e especialmente o prestador dos serviços ficava indefinidamente vinculado a eles - acabou se mostrando, naquele momento, num aspecto negativo.

Em decorrência desta constatação, o Código Civil napoleônico deu início a uma nova fase, posteriormente seguida por outros ordenamentos de origem latina : a obrigatoriedade de que a contratação de serviços fosse sempre feita com determinação de prazo ou para uma determinada obra.

Este tipo de contratação, porém, com o passar dos tempos, acabou mostrando sua face negativa: a instabilidade. Chegou-se à conclusão então, que o que antes se julgava maléfico, talvez fosse o ideal, já que, o trabalho, bem maior da vida do homem que dele depende para sobreviver e manter os que dele dependam, não podia ser deixado à vontade exclusiva daquele que contrata no tocante à rescisão, pois isto criava no trabalhador, uma insegurança que influía em toda sua vida social, familiar etc.

Ademais, a segurança nas relações sociais, nas de trabalho e em qualquer outra, é querida pela sociedade como um todo. É necessária. Nas palavras do brilhante autor Américo Plá Rodrigues : "... o desejo de segurança é um dos traços mais típicos do homem contemporâneo, tanto que, na história da humanidade, um dos legados do século XX será, sem dúvida, a idéia de segurança social".

Essa concepção é a que perdura hodiernamente. A estabilidade na relação

---

\* Juíza do Trabalho substituta e aluna da primeira turma do curso de pós-graduação em direito e processo do trabalho da FADIPA.

de emprego é desejada não só pelo empregado, mas também pela empresa, que tem como retorno um trabalhador mais preparado, mais integrado, o que ocorre naturalmente com o passar do tempo, além do fato de que aquele que se sente seguro vive melhor em sociedade, rende mais profissionalmente e como consequência, contribui para o desenvolvimento daquela.

Diversas formas de estabilidade, em decorrência desta busca pela tranqüilidade social foram aplicadas no campo do Direito do Trabalho em diversos países. Por diversas vezes questionou-se do verdadeiro alcance daqueles objetivos expostos, já que se vislumbrou, nas estabilidades definitivas, um aspecto negativo - o do empregado que, sabendo-se portador de estabilidade, não mais se empenha, não busca se aprimorar, aperfeiçoar, pois já está "garantido" no emprego.

Essa discussão, porém, não cabe nesse breve estudo, já que trataremos apenas das estabilidades provisórias. Para melhor entendermos estas, porém, foi necessário iniciarmos por aquela, que já foi regra geral : a definitiva.

Assim, passaremos a um breve histórico da Estabilidade no Direito do Trabalho no Brasil, para então iniciarmos a discussão sobre as estabilidades provisórias que se aplicam ao nosso direito nos dias de hoje.

## **2 - A ESTABILIDADE NA HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO - BREVE HISTÓRICO**

A estabilidade passou a fazer parte do ordenamento jurídico brasileiro por via oblíqua.

Se a idéia da estabilidade é garantir o posto de trabalho do empregado, a primeira lei instituidora desta, não foi criada com este objetivo. Tratada como matéria previdência, ela visava sim, a garantir a instituição e existência da caixa dos ferroviários. Ela nasceu da necessidade de manter os trabalhadores no emprego, para garantir a massa salarial da categoria que, conseqüentemente, garantiria a subsistência da "aposentadoria" daqueles.

Estamos falando da Lei n.4.682 , que recebeu o nome de Lei "Eloy Chaves", datada de 24.01.1923, vinte anos antes, portanto, da própria criação da CLT. Esta lei tratava especificamente do direito dos ferroviários que passaram, desde então, a gozar do instituto da estabilidade após dez anos de serviços efetivos.

Este direito foi estendido posteriormente a outras categorias, mas sempre tratado como direito previdenciário dos grupos segurados pelas respectivas leis.

O direito à estabilidade atingiu aos trabalhadores como um todo, excepcionados os rurais e os domésticos, com o advento da Lei n. 62 de 05.06.1935. Esta era aplicável a industriários e comerciários. Também foi a partir desta lei que o instituto da estabilidade deixou de ser parte integrante de um diploma previdenciário para ser tratado como lei trabalhista.

Mesmo tratado como lei trabalhista, porém, o artigo 10 da mencionada lei, deixava claro que as razões de sua instituição, continuavam a ser de natureza

previdenciária.

O status de garantia constitucional nasceu com a Constituição de 1937. Direito este mantido pela Constituição de 1946.

O advento da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943 só veio confirmar a manutenção deste instituto. A estabilidade foi tratada no artigo 492 e manteve aquelas mesmas características das leis editadas anteriormente : aquisição da estabilidade após 10 anos de serviços efetivos ao mesmo empregador e possibilidade de dispensa somente no caso do empregado praticar falta grave.

A instituição do regime de FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) criou uma alternativa com relação à estabilidade. Enquanto esta última trazia uma garantia jurídica, aquele representava apenas uma garantia econômica, pois o empregador era obrigado a depositar uma quantia mensal numa conta a favor do empregado, que no caso de despedida imotivada, poderia sacá-la.

A CF de 1967, só veio confirmar a existência deste sistema alternativo, quando em seu artigo 165, XIII, afirmou : "estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido ou fundo de garantia equivalente".

Estes dois sistemas andaram lado a lado no ordenamento jurídico brasileiro até o advento da CF de 1988, onde a estabilidade decenal, foi definitivamente abolida, resguardado apenas, o direito daqueles que ao tempo da promulgação desta, já haviam adquirido a estabilidade.

A mesma CF, que aboliu a estabilidade decenal, elevou alguns tipos de estabilidade provisórias a nível constitucional e criou outros tipos de garantia no emprego - as estabilidade provisórias ou estabilidade impróprias, como são chamadas por parte da doutrina e é destas que passaremos a tratar a seguir.

### **3 - ESTABILIDADE DEFINITIVA E ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

#### **3 - 1 CONCEITOS E DIFERENÇAS**

A palavra estável vem do latim : "stabile" - que quer dizer aquele que não pode ser demitido salvo por falta grave.

Estabilidade portanto, pode ser definida como o direito do empregado de permanecer no emprego mesmo contra a vontade do empregador, salvo se cometer falta grave.

Esta definição, uma das mais utilizadas pelos doutrinadores, não pode ser totalmente estendida à estabilidade provisória - é mais aplicável às estabilidade definitivas e à do dirigente sindical - já que nas demais, a dispensa pode ocorrer por outras razões que não a falta grave praticada pelo empregado e também, porque nas provisórias, o direito do empregado se limita a um determinado período, o que aquele definição não faz.

Amauri Mascaro Nascimento, em sua obra Curso De Direito do Trabalho, subdivide a estabilidade no emprego em : estabilidade definitiva e estabilidade pro-

visória. Define a primeira como sendo aquela que produz efeitos para toda a relação de emprego - isto é, perdura indefinidamente durante o contrato de trabalho e a segunda, como aquela que perdura enquanto persistir uma causa especial que a motiva.

### **3.2 O NASCIMENTO DAS ESTABILIDADES PROVISÓRIAS NO BRASIL - A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.**

Paralelamente ao fim da estabilidade decenal ou, ao menos, quando esta já dava sinais de que não resistiria por muito tempo no direito brasileiro, começaram os trabalhadores a conquistar o direito a algumas estabilidades por, pelo menos, um período, em que se encontravam em situação específica que os tornava mais vulneráveis.

Estas estabilidades, hoje chamadas de provisórias, tiveram sua origem nas negociações coletivas (acordos coletivos ou convenções coletivas), passando "a posteriori" a ser concedidas pelos Tribunais nos dissídios coletivos de trabalho.

Desse para o próximo passo - a previsão legal - o caminho percorrido não foi muito longo. A primeira estabilidade provisória que ganhou o "status" de garantia legal, foi a do dirigente sindical. O Decreto-lei n. 229 de 28.02.67 inclui o artigo 543 da CLT e reconheceu expressamente o direito de estabilidade provisória do dirigente sindical.

Esse artigo, em vigor até hoje, veda a dispensa do empregado dirigente sindical, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical até um ano após o final de seu mandato, inclusive dos suplentes.

Com a edição da Lei 6.514 de 22.12.77, os titulares representantes de empregados nas CIPA's, passaram a gozar da estabilidade provisória, também com o "status" de garantia legal.

A CF de 88, veio confirmar estas duas estabilidades provisórias e elevou a nível constitucional também a da gestante, que até então, somente era concedida a determinadas categorias via acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

### **3.3 - A CONVENÇÃO 158 DA OIT.**

A Convenção 158 da OIT foi aprovada pela 68ª Conferência Internacional do Trabalho em 1982 e está em vigência no plano internacional desde 23.11.85.

Num primeiro momento, chegou-se a dizer que referida convenção criava estabilidade a todos os empregados de forma ampla e irrestrita, o que, depois, verificou-se apenas tratar de mecanismos que dificultam a dispensa do trabalhador.

No Brasil, foi ratificada através do Decreto-legislativo n.68 de 16.9.92, mas, foi denunciada pelo Decreto n.2.100 de 20.12.96, deixando de vigorar a partir de 20 de novembro de 1997.

### **3.4 A POSSIBILIDADE DE RENÚNCIA**

O que muito se tem discutido com relação às estabilidades provisórias é sobre a possibilidade ou não do empregado, por ela garantida, renunciá-la.

Como brilhantemente ensinaram os autores Orlando Gomes e Elson Gottschalk: " O interesse público de proteção à liberdade individual justifica a ruptura, pelo empregado, do vínculo jurídico, pois, do contrário, este o sujeitaria a liames perpétuos." E mais, " A estabilidade vincula somente o empregador, garantindo o empregado contra as incertezas geradas pela precariedade da relação-de-emprego por tempo indeterminado".

Assim, como já falado no item 1 deste trabalho, e acompanhando esta linha de pensamento dos citados autores, é possível concluir, que negar ao trabalhador o direito de renunciar a estabilidade provisória seria impor-lhe um ônus que não é a real intenção da lei. O que esta visou ao criar a estabilidade, foi proteger o empregado em um determinado momento em que sua situação pessoal específica lhe tornava frágil e mais suscetível de ser dispensado por seu empregador. Portanto, se for seu desejo romper o vínculo dentro deste momento, por razões que não cabe aqui discutir, e via de consequência tiver que renunciar à estabilidade, este direito não lhe deve ser negado.

O que deve ser garantido ao empregado, neste momento, é a adequada assistência sindical, para que, devidamente tutelado, não seja vítima de abusos por parte do empregador.

## **4 - A ESTABILIDADE DA GESTANTE**

### **4.1 INTRODUÇÃO**

Trata-se de estabilidade que visa a assegurar à mulher e ao nascituro, a necessária tranquilidade, tanto na gestação, quanto no momento que logo procede ao parto, já que nestes momentos, a situação especial em que se encontra a torna ainda mais parte frágil na relação empregatícia.

### **4.2 MOMENTO EM QUE ELA NASCE**

A discussão que se trava hoje na doutrina e jurisprudência é com relação ao momento em que nasce o direito da estabilidade para a gestante, já que a CF fala em "confirmação" e muito se tem questionado o termo.

Os que defendem a teoria da responsabilidade objetiva consideram que é essencial a confirmação da gravidez para a empregada, mas não para o empregador, pois é responsabilidade objetiva do empregador, proteger o nascituro. Defendem a idéia de que a palavra confirmação não quer dizer comunicação, portanto, não é necessário que o empregador tivesse sido comunicado da gravidez.

Por outro lado, os que pregam a teoria da responsabilidade subjetiva, entendem que para que a gestante tenha direito à estabilidade, o empregador deveria estar ciente deste fato.

A jurisprudência tem decisões nos dois sentidos, conforme se extrai das decisões abaixo reproduzidas.

Pela teoria da responsabilidade objetiva :

"A estabilidade provisória da gestante, prevista no artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, prescinde do conhecimento do empregador ou mesmo da empregada e a exegese teleológica do referido comando legal é a de que a garantia tem seu marco inicial no momento da concepção, pois o que pretendeu-se proteger foi o nascituro, a gestação." (TST, SBDI-1, E-RR 296.488/96.1, Rel.Min. Milton de Moura França, in Carrion, Valentin -Nova Jurisprudência em Direito do Trabalho, SãoPaulo, Ed. Saraiva, 1998, p. 182)

Pela teoria da responsabilidade subjetiva :

"O requisito da confirmação da gravidez, exigido pela Constituição Federal, é um ato formal a ser atendido pela empregada para os fins de estabilidade da gestante, através de atestado médico ou exame laboratorial" (TRT 20. R., 60. T. RO 02950174137, Ac. 02960406928, Rel.juiz Amador Paes de Almeida, conforme Carrion, Valentin -Nova Jurisprudência em direito do trabalho, São Paulo, Saraiva, 1997, p. 146)

Parece que a posição mais acertada seria a da teoria da responsabilidade objetiva, pois esta alcança mais e melhor o sentido da lei, isto é, o que o legislador realmente objetivou atingir : a proteção da maternidade, do nascituro.

Aos que se posicionam contra essa teoria argumentando que tal posicionamento acabou levando muitas mulheres - que tendo sido despedidas sem que o empregador soubesse de seu estado gravídico - esperassem o nascimento de seus filhos para depois ir à Justiça do Trabalho pleitear indenização pelo período estabilitário, cabe lembrar, que ao Juiz, no momento de apreciar tal situação, é possível reconhecer o abuso de direito praticado pela empregada e coibir este tipo de atitude. Afinal, também é um escopo da Jurisdição, educar.

O que não se pode é, em nome de alguns que abusam do direito desvirtuando a finalidade da lei, comprometer interesses maiores, como o do nascituro e o da própria maternidade.

### **4.3 DIREITO À REINTEGRAÇÃO OU INDENIZAÇÃO?**

O que a lei garante é a reintegração, porque o que ela visa é manter o emprego da gestante que se encontra numa situação delicada. É certo que, se ela perder o emprego neste momento, dificilmente conseguirá outra colocação, pelo menos até o nascimento do filho.

Em casos excepcionais, quando se houver criado alguma incompatibilidade entre empregada e empregador é que o Juiz deve ordenar a indenização, ao invés

da reintegração. Também na impossibilidade de reintegração, quando já esgotado o período da garantia, sem culpa da reclamante.

A jurisprudência tem entendido, inclusive, que se somente formulado pedido de indenização, sem o de reintegração, demonstra o ânimo da reclamante de não mais retornar, o que já excluiria seu direito de garantia de emprego. É uma forma de se coibir o abuso de direito, preservando o direito daqueles que buscam efetivamente a reparação da lesão sofrida.

#### **4.4 A EMPREGADA DOMÉSTICA**

Entre os direitos conquistados pela categoria dos domésticos na CF de 88, está a licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, pelo prazo de 120 dias.

Em razão deste dispositivo, abriu-se a discussão acerca de também estar garantida à empregada doméstica gestante, a estabilidade, e acabou-se por concluir e, hoje é pacífico na doutrina e jurisprudência, que não há tal garantia de emprego.

Concluiu-se desta forma, porque, nos direitos arrolados pelo parágrafo único do artigo 7º, não se estendeu à categoria dos domésticos, a proteção contra a dispensa arbitrária prevista no inciso I e é este, que nos remete à garantia de emprego da gestante, prevista no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

### **5 - A ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

#### **5.1 - EXISTE REALMENTE A ALEGADA INCONSTITUCIONALIDADE?**

A Lei previdência 8213/91, em seu artigo 118, criou a estabilidade do empregado que, tendo sofrido acidente de trabalho, tem garantida a manutenção de seu emprego, pelo prazo de 12 meses. Esta mesma lei, disciplina os requisitos que devam ser atendidos para que o empregado faça jus a tal direito.

Muito se tem discutido, desde então, sobre sua constitucionalidade.

Os que defendem a inconstitucionalidade alegam que, de acordo com o artigo 70. da CF, somente por lei complementar seria possível se conceder garantia de emprego - e a lei 8.213 é lei ordinária. Também pregam a idéia de que mencionado artigo, cria hipótese de estabilidade não contemplada pela CF, o que estaria, portanto, indo além daquela e tornando tal situação inconstitucional.

Acertadamente, parece-me, os que rezam pela constitucionalidade contra argumentam àqueles dizendo que : primeiramente, o artigo 118 da Lei 8213 cria uma hipótese de estabilidade provisória específica para uma determinada situação

de trabalhadores - os acidentados, não havendo, portanto, nenhum confronto como o que prega o art. 7o. da CF, que prevê o regulamento de uma proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa em caráter geral, isto é, para todos os trabalhadores; em segundo lugar, não é verdade que as hipóteses de estabilidades provisórias elencadas pela CF sejam exaustivas - são apenas exemplificativas. Seria um retrocesso no direito do trabalho entender-se que não é possível criar outras hipóteses de estabilidades provisórias no surgimento de situações específicas que as justificariam, sob aquele argumento de que a CF já previu todas as que poderiam existir.

### **5.2 REQUISITOS PARA SUA CONCESSÃO**

É realmente necessário o recebimento do auxílio-doença?

Muito se tem discutido, também, da real necessidade do cumprimento do requisito imposto pela lei, de ter o empregado recebido o auxílio-doença. Nos termos do artigo 118 : " ...após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente."

Uma parte da jurisprudência, fazendo uma interpretação teleológica do citado artigo, argumenta que a finalidade da lei é proteger o empregado acidentado que se encontra fragilizado naquele momento. E, essa fragilidade alcança tanto aqueles que foram afastados por mais de 15 dias das atividades e, portanto, receberam o auxílio-doença, como aquele que não ultrapassou os 15 dias ou sequer ficou afastado, no caso de doença do trabalho. Portanto, a necessidade do cumprimento daquele requisito poderia ser afastada para que um bem maior seja protegido.

Por outro lado, os que defendem a necessidade deste são mais legalistas e argumentam : trata-se de requisito indispensável exigido pela lei que, portanto, não pode ser afastado sob nenhuma alegação, mesmo que mais benéfico ao empregado. Esta, inclusive, a jurisprudência dominante.

### **5.3 DA NECESSIDADE DE SEQÜELA**

Outra discussão que se trava a respeito da estabilidade acidentária, diz respeito à necessidade de, após o acidente de trabalho, permanecer o empregado com seqüelas..

Não restam dúvidas, que tal garantia foi criada para amparar aquele trabalhador que, tendo sofrido acidente de trabalho, em razão dele, teria dificuldades para encontrar nova colocação, ou seja, não conseguiria arranjar nova colocação no mercado de trabalho, por não estar com suas condições físicas totalmente normais.

Assim, não é possível afastar-se a idéia, de que a garantia de emprego, não deve ser concedida indistintamente a todos aqueles que sofreram acidente de trabalho.

O texto do mencionado artigo já trouxe inclusive em seu conteúdo, a exigência do requisito "seqüela", para a concessão da garantia de emprego, isto é, anteriormente, era condição expressa que o autor apresentasse alguma seqüela do acidente para que fosse beneficiário daquela. Inegável, portanto, a finalidade da lei : proteger aquele que, tendo sofrido acidente, em razão deste, vai ser discriminado no mercado de trabalho e, conseqüentemente, terá dificuldades para obter nova colocação.

Desta forma, reconhecer a garantia de emprego àquele empregado que não tem qualquer restrição física, seria o mesmo que tolerar um abuso de direito, isto é, permitir que o autor se socorresse de um direito, desviado de sua finalidade. Seria coadunar-se com a idéia de que teria estabilidade de 12 meses um empregado que torceu o "dedinho" do pé ao "chutar" a porta do escritório e depois de 20 dias, já com alta médica e sem qualquer seqüela, tendo gozado do benefício previdenciário do auxílio acidente por 5 dias, teria cumprido todos os requisitos da lei.

Esta, porém, é a tese minoritária na doutrina e na jurisprudência, que se tem inclinado ao entendimento, de que a lei não faz qualquer exigência quanto à existência de seqüela, pelo que, não cabe ao intérprete, entendê-la necessária. Para estes, o requisito seria somente, o acidente, o nexa causal e, para alguns, ainda, o recebimento do auxílio-acidente.

## **6 - A ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL**

### **6.1 O QUE JUSTIFICA A ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL**

Com o nascimento dos sindicatos e, conseqüentemente, a da figura do dirigente sindical, nasceu a necessidade de se proteger este último, para que pudessem efetivamente desempenhar seu papel.

É certo que ao representar uma determinada classe de trabalhadores, estará o dirigente sindical em conflito direto com os interesses do empregador, indispondo-se diretamente com os representantes daquela e, por evidente, colocando em risco, seu próprio emprego, já que, dificilmente será visto com bons olhos pelo empregador.

De nada adianta conceder poderes ao dirigente sindical para que possa negociar com o empregador, representando o sindicato e discutindo os interesses da classe, se não se concede a este, mecanismos que lhe garantam a liberdade de agir.

Os comandos contidos na CLT e na Constituição Federal se complementam, na medida em que a primeira veda, inclusive, a transferência do dirigente sindical, para local que dificulte ou impeça o exercício de suas funções.

A estabilidade do dirigente sindical, se estende até um ano, após o final do mandato. Trata-se de mais uma medida protecionista que, ao ser elaborada, certamente vislumbrou da necessidade de se esperar referido período, até que os âni-

mos envolvidos estejam abrandados, diminuindo assim, a resistência do empregador de permanecer com um empregado que por vezes, poderia ter lhe contrariado os interesses.

## **6.2 O QUE ELA VISA A PROTEGER?**

Mais do que proteger o trabalhador dirigente sindical, esta estabilidade também tem o fito de proteger toda classe que ele representa.

Parece claro que somente goza de estabilidade, o dirigente que efetivamente desempenhe na empresa a função correspondente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito.

Essa é a conclusão a que se chega, pois é a que atinge a finalidade da lei e de tudo o que foi dito acima : se a estabilidade é concedida, não como um benefício pessoal ao dirigente, mas mais amplamente, voltada para toda coletividade que ele representa, certo é que este deve estar no exercício da função inerente àquele sindicato.

## **6.3 DIREITO DE REINTEGRAÇÃO - A NECESSIDADE DE INQUÉRITO JUDICIAL**

Para que seja efetivo aquele comando, a lei impõe a necessidade de que a empresa, se entender detentora de motivo que justifique a rescisão do contrato de trabalho do dirigente sindical, promova o inquérito judicial prévio, sob pena de que a Justiça do Trabalho faça a reintegração liminarmente.

## **6.4 - QUANTOS DIRIGENTES SÃO ALCANÇADOS POR ELA**

Com o advento da CF 88, artigo 8º, inciso I, nasceu a discussão a respeito do número de dirigentes sindicais protegidos, pois, este trouxe à tona, a idéia de que estariam revogados todos os artigos da CLT que fixam regras de administração do Sindicato, pois estas estariam vedadas pela CF.

Desta forma, não estaria mais em vigor a regra que limitava a sete o número máximo de dirigentes sindicais de uma entidade e se vislumbrou a possibilidade de criação de inúmeros cargos de dirigentes sindicais.

Fica claro o desvirtuamento da finalidade da lei - e aí teremos o abuso de direito - quando uma entidade que antes era dirigida por sete pessoas, passar a ter em seus quadros, cinqüenta, às vezes cem dirigentes sindicais. O abuso do direito se personifica porque além de se estar pretendendo exercitar um direito enviesado à sua finalidade, este vem de encontro com o direito potestativo do empregador de despedir.

Nesta mesma linha de entendimento, vêm-se apresentando algumas decisões dos Tribunais do Trabalho.

Percebendo o caminho que estava sendo percorrido pelas entidades sindicais, a 2ª. Turma do STF, julgando o Recurso Extraordinário 193.345.3-SC, se manifestou no sentido de limitar o número de dirigentes sindicais para o entendimento razoável. Neste sentido têm caminhado as decisões da Justiça do Trabalho, inclusive o TST que, ao que tudo indica, deve firmar sua jurisprudência no sentido de manter os sete dirigentes na forma da CLT.

## **7 - A ESTABILIDADE DO CIPEIRO.**

### **7.1 - A RAZÃO DA ESTABILIDADE CONFERIDA AOS MEMBROS DA CIPA**

Os fundamentos para a existência da estabilidade conferida ao cipeiro não diferem muito dos já tecidos para o dirigente sindical, já que a finalidade em ambos os casos, é muito semelhante.

Aqui, a diferença é que os interesses defendidos pelo empregado, como membro da CIPA, restringem-se à prevenção de riscos de acidentes do trabalho e proteção dos trabalhadores neste mesmo sentido.

O conflito com o empregador é inevitável, já que faz parte da função do cipeiro, exigir da empresa, o correto fornecimento de equipamentos de proteção individual, a tomada de medidas para evitar acidentes, entre outras, o que, na grande maioria das vezes, implica em custo financeiro para o empregador.

### **7.2 - A QUEM VISA A PROTEGER.**

Através do enunciado do texto constitucional que prevê referida estabilidade é possível identificar que a estabilidade somente se estende ao empregados eleitos, pelo que, excluídos os escolhidos pelo empregador.

Certamente, ao proceder desta forma, o legislador apegou-se ao fato de que, funcionários escolhidos pelo empregador seriam seus empregados de confiança e que, por esta razão, não corriam o risco de ser dispensados ao tomar medidas de prevenção e proteção contra acidentes do trabalho.

Porém, com relação aos detentores de estabilidade, após a previsão da CF de 88, a dúvida surgiu com relação aos suplentes, já que o texto constitucional fala apenas em empregado eleito para o cargo de direção.

Esta questão, que muito se discutiu nos Tribunais, foi apaziguada através da edição do Enunciado do TST n. 339, que verbera :

" O suplente de CIPAA goza de garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea "a" do ADCT da Constituição da República de 1988 ".

### **7.3 - A MESMA DISCUSSÃO: DIREITO À REINTEGRAÇÃO OU À INDENIZAÇÃO?**

Da mesma forma que a gestante, entendemos que também o CIPEIRO tem direito ao emprego e, portanto, dentro do prazo de estabilidade, deverá ser reintegrado, pois a finalidade da lei, como já dito, é garantir a representação dos trabalhadores junto à Comissão. É, na verdade, um direito, que ultrapassa a própria figura do trabalhador. Simplesmente indenizá-lo, seria esvaziar a finalidade do instituto.

### **8. OUTRAS ESTABILIDADES.**

Além das estudadas estabilidades, hoje legalmente previstas, também estão em vigor no nosso direito, a estabilidade do diretor de cooperativa e dos trabalhadores representantes do CNPS e membros do Conselho Curador do FGTS, que também visam a preservação da liberdade do empregado, de poder exercer o cargo no qual estão investidos.

Além das estabilidades legais, há também a possibilidade da criação de estabilidades via instrumentos coletivos.

### **CONCLUSÃO**

É possível concluir, por tudo o que foi exposto, a importância e relevância da figura da estabilidade no nosso Direito do Trabalho.

Considerando ser o trabalhador a parte mais fraca na relação empregado-empregador, ou pelo menos, a que tem menor poder de negociação de seus interesses, é extremamente necessário que a lei lhe assegure, ao menos nos momentos particulares mencionados, a estabilidade que, como já dito, é um traço daquele desejo de segurança social, almejado por toda sociedade.

Brilhantemente concluiu o mestre Márcio Túlio Viana, ao escrever sobre a "Proteção ao emprego e estabilidade sindical : onde termina o discurso e começa a realidade" :

"Na verdade, proteger o emprego não é só proteger o emprego. É também proteger o sindicato e as condições de trabalho. É garantir o processo e viabilizar um verdadeiro acesso à Justiça.

Em última análise, proteger o emprego é proteger cada norma trabalhista. Portanto, é proteger o próprio Direito".

### **BIBLIOGRAFIA**

- ALMEIDA, Isis. Curso de Direito do Trabalho - Estudos em Memória de Célio Goyatá, Coordenação Alice Monteiro de Barros. Ed. LTr. 30. Edição - 1997.
- BARROS, Alice Monteiro. Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho. Editora LTr, São Paulo, 2001.
- CARRION, Valentin. Comentários à consolidação das leis do trabalho. Editora Saraiva, São Paulo, 26ª edição, 2001.
- GOMES, Orlando. Curso de Direito do Trabalho. Ed.Forense. 10. Edição - 1990.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Manual de Direito do Trabalho-Estudos em homenagem ao Prof. Cássio Mesquita Barros. Ed. LTr, São Paulo, 1998.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. Ed. Saraiva. 100. Edição - 1992.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Ed. LTr, São Paulo, 50. Edição - 1997
- ROMITA, Arion Sayão. Repertório IOB de Jurisprudência - 10. quinzena de janeiro de 1993. N. 1/93, pag.17.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. A Estabilidade do Trabalhador na Empresa. Editora LTr, São Paulo, 1980.
- SILVA, Antônio Álvares da Silva. A Convenção 158 da OIT e a Garantia no Emprego. Editora LTr, São Paulo, 1996.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. Ed. LTr, São Paulo, 160. Edição, 1997.
- TEIXEIRA, Sérgio Torres. Proteção à relação de emprego. Ed. LTr, São Paulo, 1998.