

Neste módulo, vamos discutir a estabilidade provisória no emprego do dirigente sindical. A estabilidade é um direito que impede a dispensa sem justa causa do dirigente sindical eleito e de seu suplente, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato.

1. Previsão Constitucional

A estabilidade do dirigente sindical está garantida pela Constituição Federal, conforme o artigo 8º, inciso 8. Esse dispositivo prevê que é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do momento do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, até um ano após o término do mandato, salvo se houver falta grave, conforme os termos da lei.

A CLT também reforça essa previsão no artigo 543, parágrafo terceiro, garantindo a estabilidade para o empregado sindicalizado ou associado desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato, mesmo que ele seja suplente. Caso o empregado cometa uma falta grave, ele pode ser dispensado, mas a estabilidade continua a vigorar durante o período mencionado.

2. A Estabilidade e as Faltas Graves

A estabilidade só é anulada em casos de falta grave, como as descritas no artigo 482 da CLT, como ofensa física ao empregador ou ato de improbidade, como furtar valores ou bens da empresa. Se ocorrer uma falta grave, o empregado pode ser demitido por justa causa, o que elimina a proteção da estabilidade.

3. Estabilidade do Suplente

O suplente também tem direito à estabilidade provisória, mas ela se aplica exclusivamente à dispensa sem justa causa. Se o suplente cometer uma falta grave, ele pode ser dispensado, assim como o dirigente titular.

4. A Apuração da Falta Grave

A estabilidade do dirigente sindical está condicionada à apuração da falta grave por meio de um inquérito judicial. A CLT exige que seja instaurado um processo específico para apurar a falta grave, antes de qualquer dispensa por justa causa.

5. Duração da Estabilidade

O período da estabilidade se inicia com o registro da candidatura para o cargo de dirigente sindical e termina um ano após o fim do mandato, mesmo que o dirigente seja apenas suplente.

Caso o empregado registre sua candidatura, mas não seja eleito, ele terá estabilidade apenas durante o processo eleitoral. Após o término do processo, se não for eleito, ele não terá mais direito à estabilidade.

6. Mandato do Dirigente Sindical

De acordo com a CLT, o mandato do dirigente sindical tem uma duração de até três anos. No entanto, a doutrina majoritária entende que a duração do mandato e a estabilidade associada a ele podem ser determinadas pelo próprio estatuto do sindicato, sem a imposição de um limite rígido de três anos.

7. Limitação do Número de Dirigentes com Estabilidade

A CLT estabelece uma limitação quanto ao número de dirigentes sindicais com estabilidade. De acordo com o artigo 522 da CLT, a administração do sindicato deve ser exercida por uma diretoria composta por no máximo sete membros, com um número mínimo de três, além de um conselho fiscal composto por três membros. A estabilidade se aplica a até sete dirigentes sindicais e seus respectivos suplentes.

8. Recepção pela Constituição

A doutrina majoritária entende que a limitação do número de dirigentes com estabilidade foi recepcionada pela Constituição, conforme jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST). A Súmula nº 369 do TST estabelece que a estabilidade deve ser limitada a sete dirigentes sindicais, mesmo que o estatuto do sindicato preveja um número maior de membros para a sua diretoria.

9. Exemplo Prático

Embora o sindicato possa ter um número maior de dirigentes, apenas sete membros, eleitos, terão direito à estabilidade provisória no emprego. Mesmo que o estatuto do sindicato preveja uma diretoria composta por 400 trabalhadores, somente os sete primeiros membros eleitos terão a estabilidade, com seus respectivos suplentes.

Grupos

Na aula anterior, tratamos das generalidades sobre a estabilidade provisória no emprego do dirigente sindical. Vimos que essa estabilidade se inicia com o registro da candidatura e se estende até um ano após o término do mandato.

Nesta aula, abordaremos particularidades relacionadas a grupos específicos de trabalhadores, com ênfase na estabilidade dos dirigentes sindicais de categorias diferenciadas, membros do conselho fiscal, delegados sindicais e empregados contratados por prazo determinado.

Categoria Profissional Diferenciada -----

Para compreendermos a estabilidade do dirigente sindical de categoria diferenciada, é necessário revisitar a organização sindical no Brasil.

O sistema sindical brasileiro organiza-se com base na ideia de categoria. Inicialmente, observa-se a atividade econômica preponderante do empregador. A partir dessa atividade, estabelece-se uma categoria econômica e, por paralelismo, uma categoria profissional correspondente.

Contudo, há trabalhadores cujas experiências e funções são tão específicas que não se enquadram na categoria geral. Estes compõem a chamada categoria profissional diferenciada e possuem, inclusive, estatuto próprio. Um exemplo típico é o dos vigilantes.

Exemplo prático:

Imagine um grande supermercado, cuja atividade preponderante é o comércio. Os trabalhadores do comércio pertencem ao sindicato dos comerciários. No entanto, dentro do supermercado também atuam vigilantes. Esses trabalhadores não pertencem à categoria dos comerciários, mas sim à categoria dos vigilantes, uma categoria profissional diferenciada.

Se um vigilante do supermercado for eleito dirigente do sindicato dos vigilantes, ele terá estabilidade provisória no emprego, desde que exerça na empresa a atividade pertinente à categoria para a qual foi eleito.

Por outro lado, se um trabalhador atua na empresa como padeiro, mas é vigilante em outro local e é eleito dirigente sindical dos vigilantes, ele não terá estabilidade no supermercado, pois não exerce ali a atividade ligada ao sindicato em que foi eleito.

Base legal:

A Súmula 369, inciso III, do TST afirma que:

“O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato pelo qual foi eleito dirigente.”

Conselho Fiscal -----

Outra questão importante é sobre a estabilidade dos membros do conselho fiscal do sindicato.

O artigo 522 da CLT prevê que a administração do sindicato será exercida por uma diretoria composta por três a sete dirigentes. Além da diretoria, há um conselho fiscal, composto por três conselheiros, responsáveis pela fiscalização da gestão financeira do sindicato.

Estabilidade?

Não. De acordo com a jurisprudência consolidada do TST, os membros do conselho fiscal não têm direito à estabilidade provisória, pois:

- Não representam ou atuam diretamente na defesa dos direitos da categoria;

- Suas atribuições se limitam à fiscalização financeira do sindicato.

Delegados Sindicais -----

Os delegados sindicais são indicados ou eleitos pela diretoria do sindicato, com a função de representar o sindicato em uma determinada região.

Um exemplo é o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, que possui representação em cada estado da federação por meio de delegados sindicais.

Estabilidade?

Não. Os delegados sindicais também não têm direito à estabilidade provisória, conforme entendimento do TST. Isso se dá porque:

- Eles são escolhidos pela diretoria do sindicato;
- Não passam por processo eletivo direto.

A estabilidade do artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal é dirigida exclusivamente àqueles eleitos para cargos de direção no sindicato.

Empregados Contratados por Prazo Determinado -----

Por regra, o contrato de trabalho é celebrado por prazo indeterminado. No entanto, a CLT admite a possibilidade de contratos por prazo determinado em situações específicas, como:

- Atividades transitórias;
- Contrato de experiência;
- Contrato de aprendizagem.

Estabilidade Provisória

Em regra, trabalhadores contratados por prazo determinado não possuem estabilidade provisória. No entanto, há duas exceções, reconhecidas pela jurisprudência do TST:

1. Acidente de trabalho: Segundo a Súmula 378, inciso III, do TST, mesmo empregados por prazo determinado têm direito à estabilidade se sofrerem acidente de trabalho e cumprirem os requisitos legais.
2. Gravidez: A trabalhadora gestante contratada por prazo determinado também tem direito à estabilidade provisória, conforme entendimento do TST, com base no artigo 10, inciso II, alínea 'b' do ADCT da Constituição Federal.

Conclusão -----

A estabilidade provisória no emprego do dirigente sindical apresenta diversas nuances dependendo da situação do trabalhador. É essencial analisar:

- Se a atividade exercida está relacionada à categoria do sindicato;
- Se o cargo ocupado é de direção e foi obtido por eleição;
- Se o contrato de trabalho é por prazo determinado e se há alguma das exceções previstas em jurisprudência.

Momento da Estabilidade

A estabilidade provisória no emprego do dirigente sindical é um tema relevante tanto para os empregadores quanto para os trabalhadores. Essa estabilidade visa garantir a autonomia e a proteção do representante sindical, evitando retaliações que possam comprometer a sua atuação.

1. Registro de Candidatura Durante o Aviso Prévio

Um ponto frequentemente debatido é a situação do empregado que, estando em aviso prévio (trabalhado ou indenizado), registra sua candidatura a cargo de direção sindical e é eleito.

Pergunta: Esse trabalhador tem direito à estabilidade provisória?

Resposta: Não. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende que o registro de candidatura durante o aviso prévio não assegura estabilidade provisória. Isso porque, durante o aviso, o contrato de trabalho já está em fase de término. Permitir a estabilidade nesse caso abriria brecha para uso indevido da proteção, com a única finalidade de prolongar o vínculo empregatício.

2. Comunicação ao Empregador

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 543, § 5º, exige que a entidade sindical comunique ao empregador, por escrito e no prazo de 24 horas, o registro de candidatura e a eleição do empregado.

Porém, a jurisprudência flexibilizou essa exigência. A Súmula 369, item I, do TST determina que a estabilidade é assegurada desde que o empregador tenha ciência do fato durante a vigência do contrato de trabalho, mesmo que fora do prazo legal de 24 horas.

Importante: O objetivo da estabilidade é proteger a categoria profissional, e não apenas o trabalhador individualmente. Portanto, é necessário que o empregador seja informado durante o contrato de trabalho. Se souber apenas após a dispensa, a estabilidade não se aplica.

3. Objetivo da Estabilidade Sindical

A estabilidade do dirigente sindical é uma estabilidade objetiva. Isso significa que ela não visa proteger a pessoa do trabalhador em si, mas sim assegurar o pleno exercício da representação da categoria profissional.

Portanto, se a representação não faz mais sentido (por exemplo, em caso de extinção da atividade empresarial na base territorial do sindicato), a estabilidade perde a razão de ser. A

Súmula 369, item IV, do TST prevê que a extinção da atividade empresarial na base territorial do sindicato afasta o direito à estabilidade.

4. Transferência do Dirigente Sindical

O dirigente sindical não pode ser transferido para local que dificulte ou inviabilize o exercício de suas funções sindicais, conforme previsto na CLT. Entretanto, se o trabalhador aceitar a transferência ou solicitá-la voluntariamente, isso será considerado uma renúncia ao mandato sindical e, portanto, à estabilidade.

5. Dispensa por Justa Causa

A dispensa do dirigente sindical somente pode ocorrer por justa causa, nos termos do artigo 482 da CLT (ex.: ato de improbidade, ofensas físicas ao empregador, embriaguez em serviço, entre outros).

Contudo, a demissão por justa causa de dirigente sindical exige um inquérito judicial prévio para apuração da falta grave, conforme estabelece a Súmula 379 do TST. Esse procedimento judicial especial garante que a acusação de falta grave seja avaliada por um juiz antes de resultar na dispensa.