

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

TEMPORARY STABILITY OF THE UNION LEADING EMPLOYEE: MATERIAL AND PROCEDURAL ASPECTS

MENDES SOUSA, Ana Luisa¹

ALCARÁ, Marcos²

RESUMO: A estabilidade provisória do dirigente sindical é uma espécie de garantia de emprego, com vistas a proteger o empregado que faz parte da diretoria sindical de ter o seu contrato de trabalho rescindido pelo simples fato de ser membro de um sindicato. Sendo assim, o ordenamento jurídico é firme no sentido de vedar a dispensa do empregado portador de imunidade sindical sem que o mesmo tenha cometido falta grave. Essa falta grave cometida pelo trabalhador será analisada através da propositura de um inquérito judicial pelo empregador, na Justiça do Trabalho, e o magistrado decidirá acerca da possível dispensa do dirigente sindical. Contudo, há hipóteses que excluem o direito de possuir essa imunidade, sendo elas: emprego do dirigente diverso do que foi eleito, o estabelecimento do empregado for extinto, candidatura no curso do aviso prévio ou no contrato por prazo determinado, e, ainda, pedido voluntário de demissão ou transferência. O presente estudo foi realizado através da busca em doutrinas, súmulas, orientações jurisprudenciais, artigos e legislações vigentes que abordam o tema.

PALAVRAS-CHAVE: Estabilidade; Dirigente Sindical; Sindicato; Empregador; Empregado.

ABSTRACT: *The provisional stability of the union leader is a kind of employment guarantee, with a view to protecting the employee who is part of the union board from having his employment contract terminated for the simple fact of being a member of a union. Therefore, the legal system is firm in the sense of prohibiting the dismissal of the employee with union immunity without the same having committed serious misconduct. This serious misconduct committed by the worker will be analyzed through the filing of a judicial inquiry by the employer, in the Labor Court, and the magistrate will decide on the possible dismissal of the union leader. However, there are hypotheses that exclude the right to have this immunity, namely: employment of the manager different from the one elected, the employee's establishment is extinguished, candidacy during the course of prior notice or in the contract for a determined period, and, also, request voluntary resignation or transfer. The present study was carried out through a search in doctrines, precedents, jurisprudential guidelines, articles and current legislation that address the subject.*

KEY WORDS: *Stability; Union Leader; Union; Employer; Employee.*

¹ Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). Orcid.org//0009-0008-0703-9991. E-mail: nalu_mendes@hotmail.com

² Graduado em Direito pela Unigran / Dourados/MS (2001). Especialista em Metodologia do Ensino Superior pela Unigran / Dourados (2003). Mestre em Processo Civil pela UNIPAR / Umuarama/PR (2013). Doutor p ela ITE /Bauru/SP (2020). Professor do Curso de Direito e da Especialização em Direitos Difusos e Coletivos da UEMS em Dourados/MS. Orcid.org//0000-0002-9741-4407. E-mail: alcara@uems.br

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

1. INTRODUÇÃO

No presente estudo, o direito à estabilidade de emprego do dirigente sindical será abordado de forma material e processual. A forma material consiste na proteção de emprego do trabalhador para exercer com segurança a sua função sindical sem tê-lo prejudicado. Enquanto o aspecto processual trata, no âmbito judiciário, do procedimento especial para dispensa do portador de imunidade sindical.

O principal objetivo da estabilidade sindical é evitar a discriminação do dirigente, ocupante de cargo de direção no sindicato, devido ao cargo de representação que ocupa. Nessa hipótese o empregado poderá propor ação de danos morais contra o empregador que tiver tais atitudes.

Muitos empregadores sentem receio de ter empregados sindicalizados em sua empresa justamente pelo fato das opiniões irem uma de encontro a outra, além de pensar que o fato do operário ser dirigente sindical pode atrapalhar a relação de empregador-empregado e, ainda, influenciar rebeliões e revoltas dos demais empregados.

Ainda que o cargo de diretor sindical exija uma relação mais conflituosa com os empregadores da categoria, ele não pode discriminar e nem dificultar a atuação do dirigente no cargo para qual ele foi eleito.

Quando o empregado solicitar dispensa para atuar no sindicato, o empregador deve conceder. Esse período que o empregado está afastado para exercer suas funções de representação sindical é considerado suspensão do contrato de trabalho, ou seja, o empregado não irá receber pelo empregador que estava afastado para atividades sindicais, mas terá seu trabalho garantido, sem risco de dispensa.

2. Estabilidade provisória de emprego e dirigente sindical

A estabilidade provisória é uma espécie do gênero garantia de emprego, que decorre do contrato de trabalho ou de alguma característica pessoal do empregado, durante um período específico previsto nos ordenamentos jurídicos

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

vigentes, a fim de possibilitar a conservação do vínculo empregatício, mesmo que não seja da vontade do empregador.

A cerca da estabilidade de emprego, Luciano Martinez³, assim apresenta:

Entende-se por estabilidade legal provisória a vedação temporária ao direito patronal de resilir, justificada por específicos e transitórios fatos geradores. Ao contrário do que ocorre com a estabilidade definitiva, a provisória vale apenas por tempo determinado e está adstrita a um acontecimento, previsto em lei.

Os sindicatos surgiram para representar os trabalhadores, devido à hipossuficiência do empregado frente ao empregador para negociar a disposição da sua energia de trabalho, visando à defesa dos interesses coletivos do grupo, classe ou categoria. Eles possuem ampla liberdade de auto-organização e autogestão e, segundo a CLT, o sindicato é composto pela diretoria, conselho fiscal e assembleia-geral.

Tem-se por dirigente sindical o empregado eleito para ser diretor ou representante de determinada categoria. Para tanto, é visto a importância da proteção do empregado sindicalista no seu emprego, para assim o empregador não prejudicar as lutas pelos direitos da classe trabalhadora.

120

Nas palavras de Saraiva e Souto⁴:

A estabilidade sindical não é garantia pessoal do empregado, mas sim uma prerrogativa da categoria para possibilitar o exercício da representação sindical. Objetiva a estabilidade proteger o trabalhador contra eventuais ameaças do empregador, a fim de assegurar a independência na defesa dos interesses gerais da categoria ou individuais de seus representados.

Atualmente a estabilidade provisória de emprego dada ao dirigente sindical é vista como um tipo de imunidade sindical. Assevera Maurício

³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 147.

⁴ SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do trabalho concursos públicos**. 20. Ed. Bahia: Ed. Jus Podivm, 2018, p. 275.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

Godinho Delgado⁵: “A amplitude das proteções estendidas pela ordem jurídica aos dirigentes de sindicatos é que confere respaldo a certa expressão usualmente utilizada no campo juristrabalhista: imunidade sindical.”.

Martins⁶ nos apresenta que pode ser utilizada a expressão “imunidade sindical” devido a garantia provisória do dirigente sindical estar mencionada na Constituição Federal, e devido a essa previsão, fala-se em imunidade.

Conclui-se, por fim, que é extremamente necessária a estabilidade provisória de emprego do dirigente sindical, a fim de proporcionar tranquilidade na defesa dos interesses dos trabalhadores, sem ter seu trabalho ameaçado.

3. Da previsão legal da estabilidade provisória do dirigente sindical

O estudo da estabilidade do dirigente sindical é um dos mais importantes para o direito coletivo do trabalho, principalmente pelo fato dessa garantia de emprego poder ser estendida aos membros eleitos diretores de sociedade de cooperativa, com previsão no art. 55 da Lei 5764/71 e OJ 253 SDI-1 do TST.

Especialmente quanto à estabilidade provisória, colhe-se da lição de Luciano Martinez⁷ :

Não há dúvidas de que a estabilidade é a mais importante das garantias outorgadas ao dirigente sindical que, durante um período, ver-se-á protegido contra o desligamento sem justo motivo. Trata-se de uma proteção fundamental ao exercício da atividade sindical, pois a exposição excessiva daqueles que administram os interesses coletivos os coloca em posição de vulnerabilidade, como alvos de perseguições e represálias patronais.

A garantia de emprego do dirigente sindical encontra regulamentação na Consolidação das Leis do Trabalho e respaldo na Constituição Federal.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 1425.

⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 38. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 440.

⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 118.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

A CLT⁸ prevê proteção ao empregado sindical para que o mesmo desenvolva suas funções corporativas, conforme é visto no art. 543, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, abaixo transcrito:

§ 3º - 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 se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 7.543, de 2.10.1986).

Já a aludida Carta Magna⁹, no capítulo que trata dos direitos coletivos, prevê a proteção do contrato de trabalho como pressuposto para o exercício de sua atividade sindical, notadamente em seu art. 8º, inciso VIII, *in verbis*:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

122

A estabilidade é chamada de provisória justamente por ter um período determinado, que compreende desde o registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical, até um ano após a cessação do mandato, quando eleito. Caso o candidato não for eleito, não se falar em extensão da garantia de emprego.

Para Alice Monteiro de Barros¹⁰ o empregado que não for eleito dirigente sindical terá a sua garantia de emprego cessada imediatamente, pois a garantia prevista na lei é só de um ano após o mandato, que nesse caso, nem chegou a existir.

O dirigente sindical vai ter seu direito à estabilidade provisória de emprego, mesmo que o sindicato esteja pendente de registro sindical no

⁸ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

⁹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo: Ed LTr, 2016, p. 637.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

Ministério Público, conforme posicionamento atual do Tribunal Superior do Trabalho listado abaixo. A estabilidade se extinguirá apenas após o indeferimento definitivo do registro sindical e julgamento de eventuais recursos.¹¹

Mandado de segurança. Antecipação de tutela. Dirigente sindical. Estabilidade provisória. Processo de registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego. Pendência. Reintegração. A pendência de registro de entidade sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego não afasta a garantia da estabilidade provisória de dirigente sindical, consoante atual jurisprudência do STF. No caso concreto, não obstante o pedido de registro tenha sido indeferido pelo Ministério do Trabalho, a entidade sindical interpôs recurso administrativo, o qual está pendente de apreciação. Assim, à luz da interpretação conferida pelo Supremo Tribunal Federal ao art. 8º, VIII, da CF, o empregado eleito dirigente sindical somente não goza da estabilidade provisória a partir do momento em que a solicitação de registro seja definitivamente negada pelo órgão ministerial. Sob esse fundamento, a SBDI-II, por unanimidade, negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo impetrante, mantendo incólume a decisão que, ao denegar a segurança, ratificou o deferimento do pedido de antecipação de tutela que determinou a reintegração do dirigente sindical. TST-RO- 21386-31.2015.5.04.0000, SBDI-II, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 7.6.2016 (Informativo nº 139 do TST).¹²

123

A CLT¹³ em seu art. 522 ao tratar do número de diretores da entidade sindical beneficiados pela estabilidade provisória, delimita ao máximo sete diretores titulares eleitos e seus sete diretores suplentes. Esse limite de número de dirigentes beneficiados pela estabilidade é um dos pressupostos do direito à estabilidade provisória do emprego.

Saraiva e Souto¹⁴ nos apresenta que o princípio da razoabilidade deve ser exercido pelos sindicatos, não sendo admitido que ultrapasse o limite máximo de membros da diretoria e dirigentes sindicais com estabilidade.

¹¹ RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo: Forense, 2018; São Paulo: Método, 2018, p. 356.

¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Informativo TST nº 139**. 2016.

¹³ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**.

¹⁴ SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do trabalho concursos públicos**. 20. Ed. Bahia: Ed. Jus Podivm, 2018, p. 339.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

Nesse sentido, ainda, encontra-se entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho:¹⁵

SUM-369 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

A estabilidade de emprego não abrange todos os membros da diretoria do sindicato. Luciano Martinez¹⁶ traz, por sua vez:

(...) não se concederá estabilidade provisória a quem dispute cargos diversos daqueles funcionalmente considerados como “de direção” (de administração, chefia, controle ou gerência) ou “de representação” (legitimados para falar em nome do sindicato ou de seus integrantes da categoria).

Maurício Godinho Delgado¹⁷ identifica em sua obra quem não é englobado pelo rol da estabilidade sindical:

Pelo texto constitucional, a garantia abrange apenas empregados sindicalizados com registro a cargos eletivos, titulares ou suplentes, de direção ou representação sindical. Em princípio, não atingiria, desse modo, participantes da administração sindical que não tivessem sido eleitos pela respectiva categoria.

O membro do conselho fiscal não possui garantia (art. 522, § 2º, da CLT), pelo fato de participar somente da administração do sindicato e fiscalização da gestão financeira, não lida diretamente com os direitos da categoria e não vai de encontro com os interesses do empregador, conforme OJ nº 365, da SDI-1, do TST¹⁸ tem-se:

¹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula-369**.

¹⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 98.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 1523.

¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **OJ-SDI 1-365**.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

OJ-SDI1-365 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA (DJ 20, 21 E 23.05.2008)

Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).

Já o delegado sindical não tem direito à estabilidade provisória por não ser sujeito à eleição para cargo de direção no sindicato, com base no entendimento constante da OJ nº 369, SDI-1, do TST¹⁹ :

OJ-SDI1-369 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)

O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo.

Outro pressuposto relevante para o benefício do direito da estabilidade provisória seria a prévia comunicação ao empregador do registro da candidatura para o cargo de diretor ou representante da entidade sindical para validação da garantia de emprego.

A Consolidação das Leis do Trabalho trouxe no seu art. 543, § 5º que a entidade sindical vai comunicar a empresa em 24 horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, ainda, a data da eleição e posse.

Entretanto, para evitar práticas abusivas e injustiças por parte do sindicato, foi atribuído um novo entendimento do TST perante o art. 543 da CLT, no qual o benefício da estabilidade sindical é concedido ainda que seja realizada a comunicação ao empregador fora do prazo de 24 horas e por qualquer meio, porém deve ser feito durante a vigência do contrato de trabalho. Nesse sentido temos o texto da Súmula nº 369, do TST:²⁰

¹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **OJ-SDI 1-369**.

²⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula-369**.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

SUM-369 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

O empregado que for eleito para exercício das funções de dirigente goza da inamovibilidade do dirigente sindical, que consiste na vedação da transferência do seu local de trabalho ou remoção para atividade incompatível com a atuação sindical, pois estaria, assim, dificultando o exercício das funções sindicais (art. 543, caput, CLT).²¹

No § 1º do mesmo dispositivo, prevê-se ainda que o empregado que solicitar transferência ou aceitá-la de forma voluntária, terá como consequência a perda de seu mandato.

126

4. Das excludentes do direito à estabilidade provisória

Além da previsão legal para conceder o direito à estabilidade provisória do empregado dirigente sindical, há causas que excluem esse direito. Estas causas serão citadas a seguir.

Só há previsão da garantia de emprego para a atividade pertinente à categoria profissional que o dirigente sindical foi eleito. Se o mesmo não trabalhar na atividade a qual representa, não há de se falar em concessão de estabilidade. Sendo assim, o Tribunal Superior do Trabalho por intermédio da Súmula nº 369, III²², posiciona-se:

SUM-369 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

²¹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

²² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula-369.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. (ex-OJ nº 145 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

Comentando o dispositivo e trazendo exemplos, ensina Sérgio Pinto Martins:²³

Uma pessoa que foi eleita para representar os metalúrgicos de São Paulo não pode querer garantia de emprego na cidade de Santos. O empregado de uma padaria, que fosse sócio de uma mecânica, sendo eleito diretor do sindicato das empresas metalúrgicas, não goza de estabilidade na padaria. O empregado bancário que também trabalhasse numa empresa jornalística, eleito para dirigente sindical do sindicato dos jornalistas, não teria estabilidade nos dois empregos.

Outra situação de perda do direito à estabilidade provisória de emprego é quando o estabelecimento empresarial, na base territorial do sindicato, tiver sido extinto.

Pois bem, sem dúvidas, com a extinção da empresa ou estabelecimento em que o dirigente sindical está empregado, perde-se o mandato de direção sindical, pelo fato de não haver mais empregados para serem representados naquela base territorial. (Súmula nº 369, V, do TST).²⁴

Na hipótese de contratação por prazo certo ou inscrição da candidatura durante o curso do aviso prévio, as partes já possuem uma previsão do fim do vínculo empregatício, sendo assim, não há que se falar em manutenção do emprego através da estabilidade provisória.

Nesse sentido, discorre Alice Monteiro de Barros:²⁵

O fato superveniente de ter o empregado obtido o registro e sido eleito para o cargo de dirigente sindical não tem o condão de se sobrepor ao limite do contrato e assegurar a manutenção do emprego a trabalhador considerado sem habilitação durante

²³MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. Ed. São Paulo: Ed Atlas, 2012, p. 442.

²⁴BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula-369**.

²⁵BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 10. Ed. São Paulo: Ed LTr, 2016, p. 813.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

a vigência do contrato de prova, por ferir o princípio da razoabilidade.

Portanto, Delgado²⁶ aduz que ainda que o aviso prévio incorpore o contrato para todos os efeitos, no caso da candidatura durante seu curso, não haverá projeção do aviso para garantir estabilidade, inclusive, temos respaldo nos termos da Súmula 369, V²⁷, do TST:

SUM-369 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. (ex-OJ nº 35 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994).

Há ainda que se falar que nada impede que o empregado eleito dirigente sindical peça demissão, transferência ou seja dispensado por falta grave. Qualquer um desses casos acarreta a perda do mandato sindical.

128

No caso do próprio empregado dirigente pedir transferência, o art. 543, § 1º, da CLT²⁸ diz que “o empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita”.

Especificadamente acerca do pedido de demissão voluntária ou a dispensa por falta grave, colhe-se da lição de Maurício Godinho Delgado²⁹:

O próprio pedido de demissão desse trabalhador especialmente protegido constitui ato que se submete a intensa formalidade, mesmo que o contrato seja inferior a um ano. O pedido demissional do dirigente do sindicato, implicando renúncia ao mandato sindical e à respectiva proteção jurídica estabilitária, tem de seguir rito rescisório formal, com a participação do sindicato e, “se não houver, perante a autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho” (art. 500, CLT). Conforme

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 1533.

²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula-369**.

²⁸ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**.

²⁹ DELGADO, op. cit., p. 1425.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

já foi esclarecido neste Curso, embora o dispositivo celetista não se refira, expressamente, ao dirigente sindical, considera-se que o abrange, por aplicação analógica: é que a dispensa desse representante obreiro somente pode verificar-se mediante o rito formal da ação de inquérito da ação de inquérito para apuração de falta grave que é pertinente ao empregado estável (Súmula 197, STF; Súmula 379, TST; ex-OJ 114, SDI-1/TST); por decorrência lógica, conclui-se que seu pedido de demissão também tenha de passar pela mesma solenidade prevista para o empregado estável (art. 500, CLT).

Portanto, chega-se ao entendimento que é possível que o empregado dirigente sindical peça transferência ou demissão do trabalho, acarretando, assim, a renúncia do mandato do sindicato no qual foi eleito e perda da estabilidade de emprego. E caso for dispensado por causa grave, após julgamento do Inquérito de Apuração de Falta Grave, cessa a garantia de emprego.

5. Inquérito de apuração de falta grave

A estabilidade provisória assegura a dispensa do empregado dirigente sindical apenas após apuração da falta grave por intermédio do Inquérito de apuração de falta grave.

O Inquérito de apuração de falta grave consiste em uma intervenção judicial a fim de prevenir o rompimento do contrato de trabalho do dirigente sindical sem a comprovação da falta grave.

Ainda, Sérgio Martins Pinto³⁰, define:

O inquérito tem natureza de ação e não de procedimento administrativo. Pode ter aspecto declaratório declarando que houve falta grave. Trata-se de ação desconstitutiva do contrato de trabalho, pois visa extinguir o contrato de trabalho de empregado estável, em razão da falta grave praticada pelo trabalhador. Pode condenar a sentença a pagar salários ao empregador.

³⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 38. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 699.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

Apesar do art. 543 § 3º, da CLT e o art. 8º, VIII, da Constituição Federal versarem sobre a dispensa do empregado sindicalizado ser possível apenas mediante falta grave, sua apuração será feita através de inquérito judicial e tal entendimento foi consolidado pelo Supremo Tribunal Federal³¹ e pelo Tribunal Superior do Trabalho³², respectivamente, *in verbis*:

SÚM-197/STF - . Trabalhista. Sindicato. Sindicalista. Estabilidade provisória. Inquérito para apuração da falta grave. CLT, art. 543.

O empregado com representação sindical só pode ser despedido mediante inquérito em que se apure falta grave.

SUM-379 DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 114 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT. (ex-OJ nº 114 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

130

Com base no art. 853, da CLT, o inquérito de apuração de falta grave é uma ação proposta pelo empregador (requerente) contra o empregado que tem estabilidade sindical (requerido). Não sendo admitida nesse caso a reclamação verbal, apenas sua apresentação escrita.

É faculdade do empregador, ao verificar uma falta grave do dirigente sindical, suspender o empregado de suas funções. Caso o empregador decidir suspender o empregado, ele permanecerá nessa situação até o final do processo e sua dispensa só será definitiva após o julgamento do inquérito de apuração de falta grave, consoante extrai-se do art. 494, da CLT³³:

Art. 494 - O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação.

³¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula-197**.

³² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula-379**.

³³ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

Parágrafo único - A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

O empregador, que decidir suspender o dirigente sindical de suas funções devido à falta grave, tem o prazo decadencial de 30 dias para propositura do inquérito de apuração de falta grave, contado a partir da data da suspensão do empregado (art. 853, da CLT e Súmula 403 do STF).

Apesar de ser direito do empregador suspender o empregado que comete falta grave, não pode impedi-lo de praticar sua representação sindical.

Se o inquérito não for proposto dentro desse prazo referido, não terá mais como fazê-lo, tendo, assim, a preclusão do direito. Podendo, ainda, o empregado requerer sua reintegração no emprego.

Quanto a esse pedido de reintegração, Maurício Godinho Delgado³⁴, traz em sua obra o seguinte parecer:

(...) Efetivamente, pode o Juiz do Trabalho determinar, liminarmente, em ação trabalhista (não se trata de ação cautelar, como claro decorre da lei), a reintegração imediata do trabalhador protegido, em contextos de afastamento, suspensão ou dispensa pelo empregador (art. 659, X, CLT, conforme Lei n. 9.270, de 1996). É evidente que a autoridade judicial deverá examinar as circunstâncias do caso concreto, de modo a concluir pelo cabimento ou não da mencionada reintegração. O importante é que, com essa nova norma jurídica, perdeu sentido questionar-se o caráter efetivamente satisfativo da medida judicial decretada; a regra legal autoriza, expressamente, a ordem reintegratória – a qual se submeterá, é claro, ao prudente arbítrio do juiz.

Se o empregado dirigente sindical não for suspenso de sua função após o conhecimento da falta grave pelo empregador, e passado o prazo de 30 dias que não foi utilizado, o inquérito deverá ser ajuizado o quanto antes, sob pena de entender que houve o perdão tácito pela empresa. Também ocorre o perdão tácito quando o contrato de trabalho persiste normalmente após a falta grave e

³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 1534.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

o prazo de propositura do inquérito, dando a entender que não teve muita importância a falta praticada pelo empregado³⁵.

Quanto aos efeitos da sentença do inquérito de apuração de falta grave há: o acolhimento da pretensão do empregador ou a sua rejeição. Quando houver o acolhimento da pretensão de rescindir o contrato de trabalho do dirigente sindical que possui a estabilidade provisória de emprego, independentemente de o empregado ter sido suspenso ou não durante o curso do processo, a extinção do vínculo empregatício ocorrerá a partir da data de propositura do inquérito de apuração da falta grave. Já quando não é provada a falta grave e a pretensão for rejeitada, o empregado estável, que não foi suspenso durante o curso do processo, prosseguirá normalmente seu contrato de trabalho.

Entretanto, se houve a suspensão antes e durante o curso do processo, haverá a reintegração do dirigente sindical no seu serviço e o pagamento dos salários devidos do período da suspensão, nos termos do art. 495, da CLT. Por fim, se o empregador se negar a reintegrar o obreiro, a reintegração poderá ser feita por oficial de justiça.³⁶

132

Há a hipótese de o juiz decidir que a reintegração vai ser convertida em pagamento de indenização, ao perceber não ser possível ou incompatível a reintegração.

Um exemplo de dessa conversão em pagamento de indenização ocorre quando, na data da sentença, o empregado não se encontrar mais dentro da sua estabilidade. Nesse caso, a luz da Súmula 396, I, do TST³⁷, “quando exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego”.

³⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 38. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 703.

³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 38. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 704.

³⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula-396**.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

6. Considerações finais

Pelo estudo realizado e desenvolvido, conclui-se que a estabilidade provisória de emprego do dirigente sindical é essencial para o empregado poder negociar frente ao empregador os interesses coletivos do seu grupo, classe ou categoria, sem medo de sofrer represálias por parte do empregador.

Há muitos casos em que o empregador tem a intenção de rescindir o contrato de trabalho ou trocar o empregado para função menor ou diversa, ao saber que um empregado participa de um sindicato como diretor, com a intenção de prejudicar o trabalho do empregado tanto na empresa, quanto no sindicato.

Também é visto que muitos trabalhadores ficam receosos de ter vínculos com sindicatos – seja como filiados ou como candidatos para cargo de direção da entidade sindical –, pensando que podem ter seu vínculo empregatício prejudicado ou até sofrer ameaças.

Contudo, mostra-se necessária à proteção legal do empregado estável, sendo a estabilidade sindical estendida a sete titulares e seus respectivos suplentes, desde o registro da candidatura, até um ano após o término do mandato.

O mandato das chapas sindicais tem duração de três anos e, conseqüentemente, a estabilidade dura até um ano após o término do mandato.

O trabalhador que faz jus a essa estabilidade provisória de emprego não pode ser despedido durante o curso do seu mandato sindical, somente poderá ser dispensado mediante falta grave e devida apuração por inquérito judicial. Tal fato consiste em uma garantia ainda maior para proteger o dirigente sindical de injustiças ocasionadas pelo empregador.

A apuração de dispensa do diretor do sindicato por falta grave será feita pela ação ajuizada na Justiça do Trabalho, denominada inquérito de apuração de falta grave.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

Os exemplos de falta grave são encontrados no art. 482, da CLT, e no caso do empregado dirigente o magistrado analisará se a falta grave foi ocorrida e sentenciará o inquérito judicial dando provimento a pretensão do empregador ou negando-a.

No caso de perseguição ao dirigente sindical, é cabível ação de dano moral. E, caso for comprovado a ausência de justa causa na rescisão do dirigente sindical, é cabível a reintegração no seu local de trabalho, e o pagamento dos seus salários do período que ficou suspenso de suas funções, se for o caso.

Apesar dessa proteção, nada impede que o próprio empregado peça a sua demissão ou transferência, porém nesses casos haverá automaticamente a renúncia ao mandato sindical e da estabilidade provisória de emprego.

Lembrando que o empregado que renuncia à sua função de dirigente sindical, também terá renunciado a sua estabilidade provisória de emprego e poderá ter seu contrato de trabalho rescindido a qualquer tempo pela empresa por não gozar mais da garantia.

O que impulsionou a realização deste trabalho foi entender o que é a estabilidade provisória de emprego do dirigente sindical, seus benefícios, suas excludentes, bem como a sua importância para garantir ao empregado a sua liberdade para defender os direitos dos trabalhadores, ainda que vá contra os interesses do empregador.

134

REFERÊNCIAS

BARBOSA. Kleyde. **A garantia de Emprego do Dirigente Sindical**. Disponível em: <<https://kleyd.jusbrasil.com.br/artigos/313313852/a-garantia-de-emprego-do-dirigente-sindical>>. Acesso em: 13 mai. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ed LTr, 2016.

Blog Segurança do Trabalho. **Estabilidade Sindical – saiba como funciona**. Disponível em: <<http://www.blogsegurancadotrabalho.com.br/2015/12/estabilidade-sindical.html>>. Acesso em: 13 mai. 2017.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Súmula-197**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2208> Acesso em: 13 mai. 2017.

Ta

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Informativo TST nº 139**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95699/2016_informativo_tst_cjur_n0139.pdf?sequence=1 Acesso em: 13 mai. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **OJ-SDI-365**. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=63&idarea=1&idmodelo=1481>

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula-396**. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=1570> Acesso em: 13 mai. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula-369**. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=39&idarea=1&idmodelo=1597> Acesso em: 13 mai. 2017.

135

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula-379**. Disponível em: <https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=379> Acesso em: 13 mai. 2017.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTR, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Ed Atlas, 2012.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO DIRIGENTE SINDICAL: ASPECTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS

MENDES SOUSA, Ana Luisa; ALCARÁ, Marcos

RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Forense, 2018; São Paulo: Método, 2018.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do trabalho concursos públicos**. 20. ed. Bahia: Ed. Jus Podivm, 2018.

Submetido em: 15.07.2023

Aceito em: 20.09.2023