



Centro Universitário de Brasília - CEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

ANDERSON LUIZ SANTOS XAVIER

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO DIRIGENTE SINDICAL

Brasília
2023

ANDERSON LUIZ SANTOS XAVIER

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO DIRIGENTE SINDICAL

Artigo científico apresentado como requisito para
aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão
de Curso - TCC em Direito do CEUB.

Orientador: Prof. Doutor Sandro Lúcio Dezan.

Brasília

2023

ANDERSON LUIZ SANTOS XAVIER

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO DIRIGENTE SINDICAL

Artigo científico apresentado como requisito para
aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão
de Curso - TCC em Direito do CEUB.

Orientador: Prof. Doutor Sandro Lúcio Dezan.

BRASÍLIA, DE DE 2023.

BANCA AVALIADORA

Professor Orientador: Dr. Sandro Dezan

Professor Avaliador:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA PARA DIRIGENTE SINDICAL

Anderson Luiz Santos Xavier¹

RESUMO

O objeto de pesquisa deste artigo, trata sobre a Estabilidade Provisória do Dirigente Sindical e aponta lacunas ou ausência de norma que garantiriam este benefício em algumas situações específicas. No capítulo 2 – ESTABILIDADE, apresento um panorama geral do benefício estabilidade para os trabalhadores, à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), da Constituição Federal e quais as categorias do mercado de trabalho brasileiro que têm previsão legal, onde o Estado tutela o empregado, de forma provisória por exercício de função. No capítulo 3 – DIRIGENTE SINDICAL, entro no cerne da pesquisa e, primeiramente, trato do benefício da estabilidade provisória para o dirigente sindical, apresento a legislação vigente que aborda o assunto, incluindo jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e doutrina de diversos autores que, em sua maior parte, reconhecem a ausência da norma para o assunto específico, e a busca da aplicação de princípios legais que mais favorecem o empregado para solução do conflito. Por fim, concluo meu artigo apresentando as formas alternativas, a partir da discussão de ausência da norma, que as instituições sindicais buscaram para sanear tal discussão, seja a partir de Acordos Coletivos, seja por Convenção Coletiva.

Palavras-chave: estabilidade provisória; dirigente sindical; sindicato.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO; 2 ESTABILIDADE; 2.1 Estabilidade Provisória; 3 DIRIGENTE SINDICAL; 3.1 Administração do Sindicato; 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS; REFERÊNCIAS.

¹ Empresário, licenciado (licenciatura plena) em matemática, estudante de direito. E-mail: andersonxavier@sempreceub.com.

1 INTRODUÇÃO

A Estabilidade Provisória do Dirigente Sindical, aponta lacunas ou ausência de norma que garantiriam este benefício em algumas situações específicas. Entretanto, precisamos entender o conceito de estabilidade, os efeitos derivados para o empregado e para o empregador, e as normas jurídicas presentes que tratam o assunto.

De forma ampla, a Estabilidade é a vantagem jurídica de caráter permanente a favor do empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador. A partir deste entendimento, algumas classes laborais tem a proteção provisória sob seus empregos, exceto nas situações onde incorram na conduta que justifique uma falta grave.

A Constituição Federal de 1988, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e várias doutrinas abordam a estabilidade de emprego para os dirigentes sindicais e para os suplentes destes.

A estabilidade de emprego para os dirigentes sindicais se dá a partir do Registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, a estabilidade se manterá até 1 (um) ano após o final do mandato, exceto no caso de cometimento de falta grave pelo referido empregado.

Apesar de ser também eleito, segundo o entendimento do TST, o membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista para os cargos de direção ou representação sindical.

Polêmicas jurídicas estão presentes neste tema e se dão, em grande parte, por ausência da norma jurídica e por interpretação jurisdicional.

Os membros do conselho fiscal dos sindicatos, mesmo tendo uma atuação diferenciada dentro do sindicato, não foram contemplados com esta tutela. Parte da doutrina mantém o entendimento do TST que, através de uma Súmula, pacificou essa discussão.

Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho são os caminhos

utilizados pelas entidades sindicais por todo o país para, em grande parte dos casos, ampliar a proteção para todos os diretores e seus suplentes daquela entidade sindical e não somente a um limitador de sete destes dirigentes titulares e igual número de suplentes, previsto hoje no nosso ordenamento jurídico.

Assim, o benefício provisório dado aos dirigentes sindicais, se origina a partir da estabilidade, que é a vantagem jurídica de caráter permanente ou provisória dada ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de forma a garantir a manutenção do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador, conforme veremos no próximo capítulo.

2 ESTABILIDADE

As garantias de emprego são, na verdade, fórmulas genéricas que visam à proteção do empregado contra a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. O princípio da continuidade é entendido como fundamento dessas fórmulas genéricas, pois é baseado na ideia de que a constância do vínculo entre empregador e empregado produz uma sensação de segurança social. É precisamente essa segurança social o elemento motivador de um conjunto de normas jurídicas que têm o objetivo de restringir ou impedir os atos de terminação dos contratos de emprego por iniciativa do empregador. Há dois tipos dessas formulações de proteção ao trabalhador: a básica e a especial. A garantia de emprego básica, também chamada de garantia de emprego em sentido estrito, é um simples entrave imposto ao desligamento. Ela funciona mediante a falta de estímulos à atuação de rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Já a garantia de emprego especial, também chamada de estabilidade, por seu vez, é um verdadeiro obstáculo imposto ao desligamento. Ela, de fato, impede o despedimento frente a algumas situações particulares.

2.1 Estabilidade Provisória

A (im)possibilidade de aplicação de estabilidade provisória para todos os dirigentes sindicais. A estabilidade provisória do dirigente sindical, prevista no nosso ordenamento jurídico, dá-se a sete dirigentes sindicais titulares e igual número de suplentes. Com base no Princípio da Legalidade, é correto o entendimento que a mesma estabilidade provisória deveria ser abrangente também aos demais dirigentes sindicais, para situações onde o corpo diretivo supere o previsto na norma jurisdicional?

As garantias de emprego são, na verdade, fórmulas genéricas que visam à proteção do empregado contra a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. O princípio da continuidade é entendido como fundamento dessas fórmulas genéricas, pois é baseado na ideia de que a constância do vínculo entre empregador e empregado produz uma sensação de segurança social. É precisamente essa segurança social o elemento motivador de um conjunto de normas jurídicas que têm o objetivo de restringir ou impedir os atos de terminação dos contratos de emprego por iniciativa do empregador. Há dois tipos dessas formulações de proteção ao trabalhador: a básica e a especial. A garantia de emprego básica, também chamada de garantia de emprego em sentido estrito, é um simples entrave imposto ao desligamento. Ela funciona, mediante à falta de estímulos à atuação de rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Já a garantia de emprego especial, também chamada de estabilidade, por seu vez, é um verdadeiro obstáculo imposto ao desligamento. Ela, de fato, impede o despedimento frente a algumas situações particulares.

À luz do Princípio Ontológico do Direito, buscou-se esta estabilidade também aos membros do conselho fiscal, mas a norma jurídica, art. 522, *Caput* e art. 543, § 3º, ambos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), demonstram grande polêmica sobre o tema. Já a Súmula 369, inciso II do TST, pacificou o assunto com o entendimento que o membro de conselho fiscal não se confunde com o dirigente ou com o representante sindical, uma vez que não atua na representação ou na defesa dos interesses da categoria, mas apenas na administração do sindicato e no procedimento de fiscalização da gestão financeira da própria entidade sindical.

Dois pontos diferentes que tratam sobre o mesmo assunto, sendo que no primeiro, existe uma ausência da norma positivada e, no segundo ponto, uma divergência no entendimento da comunidade jurídica sobre a abrangência da norma. Seria correto entender que, como há ausência de norma para regular este tema em específico, ou seja, a aplicação do benefício de estabilidade sindical aos demais dirigentes/suplentes, o Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva é uma solução aceitável? Entendo que sim! E, partilham deste mesmo entendimento, as entidades sindicais em todo o país, uma vez, que façam mão destes institutos para garantir o benefício a todos os dirigentes/suplentes e não a um grupo de sete membros, conforme se vê na letra da lei.

As garantias de emprego são, na verdade, fórmulas genéricas que visam à proteção do empregado contra a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. O princípio

da continuidade é entendido como fundamento dessas fórmulas genéricas, pois é baseado na ideia de que a constância do vínculo entre empregador e empregado produz uma sensação de segurança social. É precisamente essa segurança social o elemento motivador de um conjunto de normas jurídicas que têm o objetivo de restringir ou impedir os atos de terminação dos contratos de emprego por iniciativa do empregador.

Segundo Delgado (2014, p. 1321):

Garantia de emprego, por sua vez, conforme já definido, é a vantagem jurídica de caráter transitório deferido ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador. Tais garantias têm sido chamadas, também, de estabilidades temporárias ou estabilidades provisórias (expressões algo contraditórias, mas que se vêm consagrando). As figuras da estabilidade no emprego e das estabilidades provisórias são extremamente próximas, como se percebe, já que ambas restringem as alternativas de extinção do contrato de trabalho. Ambas voltam-se, de modo essencial, contrariamente ao exercício unilateral do poder empregatício pelo empregador, inviabilizando a ruptura contratual por sua vontade meramente arbitrária, isto é, a dissolução do contrato sem motivo considerado relevante pelo Direito. Não obstante a forte proximidade entre as duas figuras, elas não se confundem. A estabilidade é, [...] por justa causa operária.

Para Delgado (2014), por outro lado, como a própria expressão indica, a estabilidade provisória é de ampliação apenas temporária, perdurando o curto período de sua vigência estipulado pela lei. Segundo o costume jurídico brasileiro, as estabilidades provisórias (ou garantias de emprego) têm sido firmadas por regras jurídicas de status e origem diversificados. Ocasionalmente, se trata de normas heterônomas estatais, de status legal ou constitucional, como conclusivamente, as estabilidades provisórias do dirigente sindical e do empregado que sofreu acidente.

Há dois tipos dessas formulações de proteção ao trabalhador: a básica e a especial. A garantia de emprego básica, também chamada de garantia de emprego em sentido estrito, é um simples entrave imposto ao desligamento. Ela funciona, mediante a ausência de estímulos à atuação de rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Já a garantia de emprego especial, também chamada de estabilidade, por seu vez, é um verdadeiro obstáculo imposto ao desligamento. Ela, de fato, impede o despedimento frente a algumas situações particulares.

O autor Luciano Martinez traz, de forma breve, quais são as duas formulações de

proteção ao trabalhador: a básica e a especial.

Conforme o Cap. 2 art. 7 da Constituição Federal (BRASIL, 1988):

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço.

No conceito *latu sensu*, a Estabilidade é a vantagem jurídica de caráter permanente a favor do empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador. A partir deste entendimento, algumas classes laborais tem a proteção provisória sob seus empregos, exceto nas situações onde incorram na conduta que justifique uma falta grave. Autores como Domingos Sávio Zainaghi, Carla Teresa Martins Romar e Pedro Lenza trazem também uma visão didática sobre estabilidade provisória no emprego para dirigente sindical.

Segundo Zainaghi (2021, p. 136) “[...] a cobrança de contribuição confederativa, a liberdade de filiação a sindicato, a obrigatoriedade dos sindicatos na participação nas negociações coletivas e a estabilidade no emprego do dirigente sindical.”

Conforme Brasil (1943):

Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral. (Vide ADPF 276) § 1º - A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato. § 2º - A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato. § 3º - Constituirão atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946).

A possibilidade ou impossibilidade de aplicação de estabilidade provisória para todos os dirigentes sindicais não foi o foco da discussão entre os doutrinadores e sim a abrangência

desta garantia a uma parcela maior de membros do corpo de direção da entidades sindical. A estabilidade provisória do dirigente sindical, prevista no nosso ordenamento jurídico dá-se a sete dirigentes sindicais titulares e igual número de suplentes. Com base no Princípio da Legalidade, é correto o entendimento que a mesma estabilidade provisória será abrangentes aos demais dirigentes sindicais, para situações onde o corpo diretivo superar o previsto na norma jurisdicional? Vejamos o entendimento de alguns doutrinadores.

De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 826):

Dirigente sindical - 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 1 ano após o final do mandato, exceto no caso de falta grave (art. 8º, VIII, CF, art. 543, § 3º, CLT). O mandato sindical é de 3 anos (art. 515, b, CLT). O empregado eleito representante do sindicato patronal não tem direito a estabilidade, pois o texto refere-se apenas à representação da classe dos empregados. Os pressupostos da aquisição da estabilidade do dirigente sindical são de natureza: (1) subjetiva – “a) ser dirigente ou representante sindical sócio da respectiva entidade no exercício das suas funções estatutárias; (b) estar na plenitude do gozo dos seus direitos sindicais; (c) integrar lista submetida a assembleia sindical”; (2) objetiva – “(a) pertencer a entidade sindical de reconhecida existência legal e cuja existência não tenha sido impugnada na via administrativa ou judicial; (b) o cargo ocupado deve ser eletivo e não preenchido, segundo o estatuto da entidade, através de outra forma, como a simples designação; (c) o número de cargos da entidade deve corresponder às suas necessidades, não se reconhecendo, em face do abuso de direito, estabilidade de dirigente ou representante sindical de cargos que o estatuto criou de forma abusiva e com a finalidade única de proteger o seu ocupante; (d) a comunicação da eleição pelo sindicato à empresas”.

Para Jorge Neto e Cavalcante (2019), a Constituição Federal de 88 não estabeleceu uma limitação ao número dos dirigentes com estabilidade da entidade sindical. Desta forma, em tese, todos dirigentes da entidade sindical podem ser considerados como portadores da estabilidade? A conclusão é que não é para todos os dirigentes daquela entidade sindical. Conforme previsto no art. 522, caput, da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), a chamada estabilidade somente abrange os membros titulares e suplentes da diretoria e os do conselho fiscal. Para Valentin Carrion, esta restrição é válida, uma vez que “permitiria aos sindicatos tornar estáveis todos os seus membros ou, ao menos, centenas deles, contrariando o bom-senso e qualquer corrente hermenêutica, inclusive a do ‘razoável’ (Recaséns Siches); não há, assim, como deixar de continuar a adotar os critérios dos arts. 522 e 543, §§ 3º e 4º. Decorrem dessas leis: a) art. 543, § 3º - vedação da dispensa; b) art. 543, § 4º - quais os cargos que desfrutam dessa garantia; c) art. 522 - o número dos agraciados, máximo de 7 pela Diretoria e de 3 membros do Conselho Fiscal; Portanto, o número máximo é de 7 mais 3.

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, autores do livro *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, abordaram o assunto Dirigente Sindical de forma objetiva e, ao final, trazem uma questão polêmica: A restrição de limitar o benefício para sete dirigentes sindicais é válida? Excelente momento para nossa reflexão.

Marques e Abud (2008, p. 137) entende que dessa forma o Dirigente sindical, ou seja, os empregados sindicalizados, sejam efetivos ou suplentes, que forma eleitos para cargo de direção ou representação sindical, previsto no art. 8o, VIII, da Constituição Federal, não podem ser dispensados, a partir da data do registro de sua candidatura, até um ano após o final do mandato, exceto se cometerem falta grave prevista em lei. Num prazo de 24 horas, deverão ser comunicados à empresa o registro da candidatura do empregado, sua eleição e posse. Conforme a Súmula 369, III, do TST, o dirigente sindical eleito, empregado de categoria diferenciada, somente adquirirá a estabilidade se, na empresa, exercer atividade relativa à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. Ainda que a comunicação do registro da candidatura, da eleição e da posse do empregado, feita pelo sindicato à empresa, ocorra fora do prazo de 24 horas, o dirigente sindical tem o direito à sua estabilidade provisória, conforme é observado no art. 543, § 5º, da CLT, e da Súmula 369, I, do TST. Entretanto, no caso de o empregado que está no curso do aviso-prévio e este registra sua candidatura à dirigente sindical, ainda que indenizado, não lhe salvaguarda o direito à estabilidade, conforme Súmula 369, V, do TST. Finalmente, na situação em que há a extinção da empresa, no área da base territorial do sindicato, a estabilidade do dirigente sindical é da mesma forma extinta, uma vez que sua representação da empresa fica prejudicada (Súmula 369, IV, do TST).

De acordo com Pimenta (2019, p. 325):

A CLT já previa estabilidade provisória ao dirigente sindical: “Art. 543. [...] § 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 mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação. O referido dispositivo foi elevado a nível constitucional: Art. 8o [...] 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 1 (um ano) após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Cargo de direção ou representação sindical é aquele cuja ocupação decorre de eleição prevista em lei (presidente, secretário, tesoureiro etc.). [...] Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3o, da CLT e 8o, VIII, da CF/88, 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). Em caso de dirigente sindical eleito para sindicato de categoria

diferenciada, o empregado somente terá estabilidade provisória se exercer de fato a função típica da categoria diferenciada, estabilidade provisória se exercer de fato a função típica da categoria diferenciada, nos termos do inciso III da Súmula 369 do TST. 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.

Segundo Frediani (2011, p. 27) “[...] o contrato do trabalhador não sofrerá qualquer solução de continuidade quando ele estiver enquadrado na condição de portador de garantia de emprego provisória em decorrência de ter sido eleito dirigente sindical, [...]”

Segundo Lazzarotto (2014, p. 131):

Estabilidades e Garantias Provisórias de Emprego - (FCC/AJAJ-TRT 9ª Região/2013) A estabilidade é assegurada ao dirigente sindical eleito como titular e ao eleito como suplente. Correto. A garantia de emprego destinada ao dirigente sindical abrange também seus respectivos suplentes. A garantia protege, no máximo, 7 (sete) titulares e 7 (sete) suplentes (Art. 522 do CLT). Não possuem esse direito, porém, os delegados sindicais e os membros do Conselho Fiscal.

Romar e Lenza (2021, p. 257) acredita haver duas acepções da palavra estabilidade: a estabilidade do emprego e a estabilidade no emprego. Na primeira acepção, Estabilidade do emprego, observamos o sentido econômico, e se caracteriza pelo conjunto de medidas estabelecidas pelo Governo, como política geral, com o objetivo de não faltar trabalho para a sociedade. O dever social do Estado, com a abertura de novas oportunidades de trabalho, seja no meio privado, seja no serviço público, assistência financeiro ao desempregado, etc.. Por outro lado, estabilidade no emprego está relacionado com a possibilidade ou não de dispensa do empregado. Portanto, trata-se do direito do trabalhador em ficar no emprego, mesmo que contra a vontade do empregador, enquanto não houver uma causa substancial prevista em lei e que lhe dá direito a sua dispensa. Trata-se do direito de não ser demitido. O empregado somente será dispensado, na perda desta garantia assegurada por lei, que se dará através de uma causa que justifique esta dispensa, ou seja, o princípio da causalidade da dispensa. Este princípio tem o objetivo de evitar que a dispensa de forma arbitrária, abusiva ou imotivada. justa causa. Como se observa, esses direitos não impedem a dispensa. Dificultam--na apenas, em especial a indenização. Não são, a rigor, medidas de estabilidade. Estabilidade no emprego também difere de garantia de emprego. Não se identificam as duas figuras, embora próximas. Garantia de emprego é um instituto mais amplo que estabilidade. Compreende, além da estabilidade, outras medidas destinadas a fazer com que o trabalhador obtenha o primeiro emprego, como também à manutenção do emprego conseguido. Relaciona--se com a política de emprego. Se, por exemplo, uma lei obriga as empresas a admitirem um determinado número de menores, essa é uma lei de garantia de emprego, mas não é uma lei de estabilidade. Nesse sentido, por exemplo, o art. 429 da CLT, que prevê a imposição de emprego de

menores aprendizes, e o art. 93 da Lei n. 8.213/91, que obriga a empresa com 100 (cem) ou mais empregados a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas.

Segundo Zainaghi (2021, p. 136) “[...] a cobrança de contribuição confederativa, a liberdade de filiação a sindicato, a obrigatoriedade dos sindicatos na participação nas negociações coletivas e a estabilidade no emprego do dirigente sindical.”

Segundo Marques e Abud (2008, p. 137):

Segundo o art. 8o, VIII, da Constituição Federal, os empregados sindicalizados, efetivos ou suplentes, eleitos para cargo de direção ou representação sindical, não podem ser dispensados, desde o registro de sua candidatura, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave prevista em lei. O registro da candidatura do empregado, sua eleição e posse deverão ser comunicados à empresa no prazo de 24 horas. O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só tem direito à estabilidade se exercer, na empresa, atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente (Súmula 369, III, do TST). O direito à estabilidade provisória do dirigente sindical é garantido ainda que a comunicação do registro da candidatura, da eleição e da posse do empregado, feita pelo sindicato à empresa, ocorra fora do prazo de 24 horas, nos termos do art. 543, § 5o, da CLT, e da Súmula 369, I, do TST. Porém, o registro da candidatura do dirigente sindical no curso do aviso-prévio, ainda que indenizado, não lhe garante o direito à estabilidade (Súmula 369, V, do TST). Por fim, havendo a extinção da empresa, no âmbito da base territorial do sindicato, encerra-se a estabilidade do dirigente sindical, pois sua representação fica prejudicada (Súmula 369, IV, do TST).

As autoras Fabíola Marques e Cláudia José Abud também tratam do assunto no livro *Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo. Atlas, 2008. O livro de autoria das renomadas autoras possui um capítulo sobre Dirigente Sindical, estabilidade provisória e quais são os possíveis beneficiários previsto em lei. As autoras aqui, tratam especificamente da estabilidade provisória do dirigente sindical, seja o que é dito pela norma, seja por jurisprudência do TST.

Conforme Brasil (1943):

Art. 543 O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais. § 1º - O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita. § 2º - Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo. § 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. § 4º - Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei. [...] O Ministério do Trabalho e Previdência Social fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º. [...].

A CLT trata parte do assunto, estabilidade provisória para o dirigente sindical, no art. 543 e §§ 1º, 2, 3º e 4º, além de Súmula do TST.

A estabilidade provisória do dirigente sindical, prevista no nosso ordenamento jurídico dá-se a sete dirigentes sindicais titulares e igual número de suplentes. Com base no Princípio da Legalidade, é correto o entendimento que a mesma estabilidade provisória será abrangentes aos demais dirigentes sindicais, para situações onde o corpo diretivo superar o previsto na norma jurisdicional.

Para Romar e Lenza (2021), estabilidade pode possuir dois significados, a estabilidade do emprego e a estabilidade no emprego. Quando se fala em estabilidade do emprego, refere-se à estabilidade no sentido econômico, como ensina Amauri Mascaro Nascimento (2021 apud ROMAR; LENZA, 2021, p. 257):

uma política geral que se caracteriza pelo conjunto de medidas do Governo destinadas a fazer com que não falte trabalho na sociedade. Sendo um dever social, o trabalho deve merecer posição especial nos programas estatais, com a abertura de frentes de trabalho, serviços públicos de emprego, assistência pecuniária ao desempregado, etc.

Por outro lado, a estabilidade no emprego, no sentido jurídico, é aquela que tem haver com a dispensa do empregado. Assim, mesmo sendo contrária à vontade do empregador, o trabalhador tem direito de permanecer no emprego, exceto se este trabalhador venha a praticar uma conduta relevante e expressa em lei que dê causa e que permita sua dispensa. Fruto deste conceito é o princípio da causalidade da dispensa, onde o empregado tem a garantia assegurada de que somente terá seu emprego perdido se existir uma causa que fundamente a dispensa, apontada na lei. O objetivo é evitar a dispensa infundada, arbitrária, imprópria. Estabilidade no emprego se diferencia de medidas que têm o propósito de impedir a dispensa do empregado, sem impedi-la, ainda que sem causa. No caso do pagamento de indenização, por exemplo, quando o empregado é despedido e a sua dispensa não se fundou em justa causa, este empregado terá direito a um valor de indenização equivalente a 40% dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). O mesmo acontece no caso do aviso prévio, que é um dever do empregador de avisar com antecedência o empregado que este será dispensado, retardando o término do contrato de trabalho, nos casos em que esta dispensa for sem justa causa. Como se vê, os direitos do trabalhador não impedem a dispensa, mas apenas

dificulta, como vimos no caso da indenização. Portanto, estas não são medidas de estabilidade. Importante o entendimento que estabilidade no emprego também se diferencia de garantia de emprego. Embora estas duas figuras estejam próximas, elas não se identificam. O instituto garantia de emprego é mais amplo que estabilidade no emprego, pois abrange, além da estabilidade, outras medidas designadas a fazer com que o trabalhador consiga seu primeiro emprego, assim como à manutenção do emprego alcançado. Diz-se respeito à política de emprego. Como exemplo, temos a lei de garantia de emprego que força as empresas a admitirem um certo número de menores, entretanto não é uma lei de estabilidade. Dessa forma, exemplificando, está previsto no art. 429 da CLT, a imposição de emprego de menores aprendizes, e no art. 93 da Lei n. 8.213/91, a obrigação da empresa com cem ou mais empregados a ocupar de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência, habilitadas.

Os autores Carla Teresa Martins Romar e Pedro Lenza, trazem um capítulo inteiro sobre Estabilidade Provisória no seu livro: Esquematizado - Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo. Saraiva, 2021. Romar e Lenza traz um panorama completo sobre estabilidade provisória, quais são os possíveis beneficiários previsto em lei e, aqui, trata especificamente da estabilidade provisória do dirigente sindical, prevista no nosso ordenamento jurídico.

Segundo Zainaghi (2021, p. 136) “[...] a cobrança de contribuição confederativa, a liberdade de filiação a sindicato, a obrigatoriedade dos sindicatos na participação nas negociações coletivas e a estabilidade no emprego do dirigente sindical.”

De acordo com Leite (2021, p. 326):

[...] O TST, no entanto, editou a OJ 266 (posteriormente convertida no item II da Súmula 369), firmando o entendimento de que “o art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988”. Ocorre que o TST, pressionado politicamente pelas Centrais Sindicais, resolveu alterar a redação do item II da Súmula 369 (Res. 174/11, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011), que passou a ter o seguinte teor: O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes. Assim, se a entidade sindical possuir oito ou mais dirigentes, apenas os sete titulares e os sete suplentes serão destinatários da garantia prevista no art. 8º, VIII, da CF; os demais dirigentes não. A nosso ver, contudo, à luz dos princípios da liberdade e autonomia sindicais, cabe ao sindicato indicar os dirigentes que serão considerados “estáveis” e não, ao empregador. Mesmo porque a proteção da relação empregatícia é um direito fundamental de todos os trabalhadores, especialmente àqueles que exercem funções de defesa dessa classe economicamente vulnerável. Outra questão polêmica diz respeito ao dirigente sindical de sindicato de categoria

profissional diferenciada, pois, de acordo com o item III da Súmula 369 do TST, “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”. À guisa de exemplo, com base no item III da Súmula 369 do TST, se um médico eleito dirigente sindical do sindicato dos médicos exercer a função de auxiliar administrativo numa empresa não terá a garantia provisória no emprego. [...].

O autor Carlos Henrique Bezerra Leite, traz um capítulo inteiro sobre Estabilidade Provisória no seu livro: Curso de Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. Leite traz um panorama completo sobre estabilidade provisória, quais são os possíveis beneficiários previsto em lei e, aqui, trata especificamente da estabilidade provisória do dirigente sindical, prevista no nosso ordenamento jurídico. O autor Carlos Henrique Bezerra Leite, traz um capítulo inteiro sobre Estabilidade Provisória no seu livro: Curso de Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. Leite traz um panorama completo sobre estabilidade provisória, quais são os possíveis beneficiários previstos em lei e, aqui, trata especificamente da estabilidade provisória do dirigente sindical, prevista no nosso ordenamento jurídico. O autor cita a previsão legal que está na CLT e jurisprudência produzida pelo TST. O cerne da questão dá-se em torno da questão da norma beneficiar o limite de sete dirigentes sindicais titulares e igual número de suplentes, mas não faz menção a um contingente maior de dirigentes de um sindicato. À luz do Princípio da Legalidade, é correto o entendimento que a mesma estabilidade provisória será abrangentes aos demais dirigentes sindicais, para situações onde o corpo diretivo superar o previsto na norma jurisdicional? Vejamos o entendimento de alguns doutrinadores.

3 DIRIGENTE SINDICAL

A estabilidade provisória do dirigente sindical, prevista no nosso ordenamento jurídico dá-se a sete dirigentes sindicais titulares e igual número de suplentes. A (im)possibilidade de aplicação de estabilidade provisória para todos os dirigentes sindicais é objeto de polêmica ao longo dos anos, pois em boa parte dos sindicatos há um número mais de dirigentes. A norma específica não faz restrições e a doutrina, na sua maior parte, defende a concessão do benefício para os demais dirigentes.

4 DIRIGENTE SINDICAL

A estabilidade provisória do dirigente sindical, prevista no nosso ordenamento jurídico

dá-se a sete dirigentes sindicais titulares e igual número de suplentes. A (im)possibilidade de aplicação de estabilidade provisória para todos os dirigentes sindicais é objeto de polêmica ao longo dos anos, pois em boa parte dos sindicatos há um número mais de dirigentes. A norma específica não faz restrições e a doutrina, na sua maior parte, defende a concessão do benefício para os demais dirigentes.

4.1 Administração do Sindicato

O entendimento que a mesma estabilidade provisória será abrangente aos demais dirigentes sindicais, para situações onde o corpo diretivo superar o previsto na norma jurisdicional, com base no Princípio da Legalidade seria, da mesma forma um entendimento correto para a maior parte da doutrina e da legislação específica, neste caso a CLT, senão, vejamos:

Conforme Brasil (1943):

Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral. (Vide ADPF 276) § 1º - A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato. § 2º - A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato. § 3º - Constituirão atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946).

Segundo Frediani (2011, p. 27) “[...] o contrato do trabalhador não sofrerá qualquer solução de continuidade quando ele estiver enquadrado na condição de portador de garantia de emprego provisória em decorrência de ter sido eleito dirigente sindical, [...]”

Para Martinez (2012, p. 1268), as garantias de emprego são, conforme as circunstâncias, fórmulas genéricas que destinam-se à proteção do empregado contra a rescisão por iniciativa do empregador. O princípio da continuidade é percebido como essência dessas fórmulas, pois têm sua base na ideia de que a manutenção do vínculo entre empregador e empregado produz um sentimento de segurança social. Essa segurança social é justamente o componente motivador de um conjunto de leis que visam restringir ou impedir os atos de rescisão dos contratos de emprego por iniciativa da empresa. Existem dois tipos dessas

formulações de proteção: a básica e a especial. Garantia de emprego básica, conhecida também como garantia de emprego em sentido estrito, é simples impedimento que si impôs ao desligamento. Esta garantia funciona, como iremos detalhar mais adiante, por meio de desestímulos à prática da rescisão patronal. No caso da garantia de emprego especial, conhecida também como estabilidade de emprego, por sua vez, é na verdade um impedimento imposto ao desligamento do empregado, sem justa causa. Essa garantia, de fato, é um obstáculo ao despedimento a partir de algumas situações específicas.

O autor Ricardo Resende procurou abordar em detalhes a legislação positivada que trata sobre o tema Garantia de Emprego do Dirigente Sindical, na sua obra *Direito do Trabalho*, 8ª Edição de 2019.

Segundo Resende (2019, p. 849):

GARANTIA DE EMPREGO DO DIRIGENTE SINDICAL - O empregado eleito dirigente sindical goza de garantia de emprego desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato, nos termos do art. 8º, VIII, da CRFB/88: Art. 8º [...] 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. [...] Aliás, o art. 543, § 3º, da CLT, já previa a garantia de emprego do dirigente sindical, mas não foi completamente recepcionado pela CRFB/88: Art. 543. [...] § 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. [...] Com efeito, a CRFB/1988 não recepcionou a garantia de emprego conferida aos dirigentes de associações profissionais, e sim apenas aos dirigentes dos sindicatos. Esta é a posição amplamente dominante na doutrina e na jurisprudência. Neste sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia ensina que “o entendimento que se consolidou na jurisprudência, bem como na doutrina majoritária, é no sentido de que a estabilidade do empregado associado, que for eleito a cargo de direção ou representação de associação profissional, não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988. Tanto é assim que o antigo Enunciado 222 do TST, prevendo a referida estabilidade provisória, foi cancelado pela Resolução 84/1998”³. Ainda no mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros⁴ e a SDI-1 do TST: Recurso de embargos interposto antes da Lei nº 11.496/2007, que deu nova redação ao art. 894 da CLT.

Para Resende (2019), a estabilidade provisória para dirigentes sindicais têm previsão na jurisprudência do TST, que tem entendido que inciso VIII do artigo 8º da nossa Carta Magna, reprimiu a estabilidade provisória ao dirigente sindical, uma vez que não fora recepcionado o disposto no § 3º do artigo 543 da CLT, pela nova ordem, no que diz respeito ao dirigente de associação profissional. Desde a Constituição Federal de 1988, a associação profissional deixou de ser uma causa necessária do surgimento de um sindicato. [...]. Apesar

de, lamentavelmente o Cespe (AFT – 2013) considerou o sentido literal do dispositivo não recepcionado, e manteve como certo o gabarito da seguinte afirmação: “A garantia de estabilidade no emprego prevista na CLT para o empregado que se candidata a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional tem início a contar do registro da candidatura e finda até um ano após o mandato.” Para os prestadores de concursos de uma forma geral, é recomendável, como de costume, buscarem o entendimento majoritário, no caso em questão, do previsto no § 3º do art. 543 da CLT, no sentido da não recepção parcial. Entretanto, para provas do Cespe, tem-se que analisar o precedente atual, pelo que é aconselhável o acolhimento da corrente minoritária. Garantia de emprego, quando, tem a finalidade de legítima representação da categoria, sem do temor de retaliações por parte do empregador, visa à garantia da autonomia sindical. Justamente por este motivo, a estabilidade provisória reconhecida ao dirigente sindical lhe dá certa proteção pela função desempenhada, e não em razão de características pessoais.

A Carta Magna, CF/1988 estabeleceu a garantia aos Dirigentes Sindicais. A CLT e as Súmulas dos TST especificaram e delimitaram a tutela a estes membros de órgãos sindicais. Finalmente, a ausência na norma jurídica é preenchida a partir da interpretação dos princípios previstos no Direito Trabalhista e Constitucional e com as praticas utilizadas por acordo trabalhista ou convenção trabalhista para interpretar a norma jurídica para pacificar uma situação no caso concreto.

Os dispositivos que tratam sobre o Estabilidade Provisória do Dirigente Sindical encontram-se assegurados na Constituição e regulamentada na CLT. Art. 8º, VIII, da CF/1988, onde aborda de forma mais ampla essa garantia a esta categoria, à luz da interpretação conferida pelo Supremo Tribunal Federal; no caput do art. 543, da CLT, onde estabelece algumas situações que abrangem essa garantia; no art. 543, § 5º, da CLT, onde se trata especificamente da aplicação da garantia sindical; no art. 511, §3º da CLT, a lei aborda a categoria profissional diferenciada, profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial; no art. 523 da CLT temos os destinatários da garantia; e a Súmula nº 369 do TST que limite o número máximo de dirigentes sindicais que serão contemplado pela norma.

Portanto, a Constituição Federal garante a tutela aos diretores e suplentes das entidades sindicais, porém a CLT limita esta garantia e o TST pacifica o entendimento à luz dos princípios. O autor Ricardo Resende procurou abordar em detalhes a legislação positivada que trata sobre o tema Garantia de Emprego do Dirigente Sindical, na sua obra *Direito do Trabalho*, 8ª Edição de 2019.

A análise jurisprudencial se baseou na observância de Princípios, como o Princípio da Finalidade e do Princípio In Dubio Pro Operario para fundamentar seus entendimentos e garantir a tutela ao empregado. À luz do Princípio Ontológico do Direito, buscou-se esta estabilidade também aos dirigentes dos sindicatos patronais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, a conclusão de que há uma ausência na norma jurídica que aborda o tema, e que esta lacuna da norma positivada é preenchida a partir da interpretação dos princípios citados e com as praticas utilizadas, seja por acordo trabalhista, seja por convenção trabalhista. A partir desta conclusão, podemos inferir que o Direito é um elemento subjetivo que, com a utilização da hermenêutica e à luz dos princípios da Legalidade e do In Dubio Pro Operario, dentre outros, o Estado vem cumprindo com seu papel tutelar o interesse do empregado, apesar da polêmica instaurada nos meios jurídicos e operadores de direito por todo o país.

O cerne da questão dá-se em torno da questão da norma beneficiar o limite de sete dirigentes sindicais titulares e igual número de suplentes, mas não faz menção a um contingente maior de dirigentes de um sindicato. Baseando-se nos princípios legais e supralegais, é correto o entendimento que a mesma estabilidade provisória seria abrangente aos demais dirigentes sindicais, para situações onde o corpo diretivo superar o previsto na norma jurisdicional? Entendo que sim.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: link. Acesso em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 mar. 2023.

BRASIL. *Decreto Lei Nº 5.452, de 01 de Maio de 1943*. Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 mar. 2023

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2014.

FREDIANI, Yone. *Direito do trabalho*. São Paulo: Molone, 2011.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LAZZAROTTO, Aldair. *Direito do trabalho*: FCC. São Paulo: Método, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

PIMENTA, Adriana Calvo. *Manual de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins; LENZA, Pedro. *Direito do trabalho*: esquematizado. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.