Introdução

O dirigente sindical possui estabilidade porque ocupa uma posição que representa a defesa dos direitos da categoria, aumentando sua exposição à arbitrariedade e à represália. Sendo assim, trata-se de uma estabilidade que deriva do modelo sindical aplicado no Brasil e está vinculada ao exercício da função de direção e representação sindical.

Previsão Normativa

Esse tipo de estabilidade está previsto na Constituição Federal:

> **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.

Os sujeitos que obtêm a estabilidade são os dirigentes e seus suplentes desde a candidatura até 1 ano após o mandato (que dura 3 anos). Isso serve para evitar dispensa por demonstrar interesse em fazer a representação sindical ou em decorrência de alguma indisposição com o empregador por conta dos interesses da categoria. Lembrando que a CLT traz um prazo específico para a candidatura aos cargos de dirigência sindical:

> **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. [...]
>
> §5º Para os fins dêste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à emprêsa, **dentro de 24 (vinte e quatro) horas,** o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a êste, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho e Previdência Social fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do §4º.

Aspectos da estabilidade

A hipótese de justa causa que viabiliza a dispensa do dirigente sindical é a falta grave:

> **CLT**
>
> **Art. 493.** Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.
>
> **Art. 482.** Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
>
> - a) ato de improbidade;
> - b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
> - c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
> - d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
> - e) desídia no desempenho das respectivas funções;
> - f) embriaguez habitual ou em serviço;
> - g) violação de segredo da empresa;
> - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
> - i) abandono de emprego;
> - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
> - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
> - l) prática constante de jogos de azar.
> - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Apesar da fixação do prazo de 24 horas para a candidatura, a jurisprudência consolidada entende que o empregado recebe a estabilidade mesmo após as 24 horas de prazo, desde que a comunicação ao empregador seja feita durante a vigência do contrato de trabalho.

Outro ponto importante é o limite de trabalhadores aos quais pode se aplicar essa estabilidade: a diretoria sindical pode ter no máximo 7 membros (os quais com 7 suplentes que também gozam de estabilidade) e no mínimo 3 (lembrando que o conselho fiscal não goza de estabilidade).

Para os empregados de categoria diferenciada, como os movimentadores de carga, a estabilidade só se aplica quando exercem atividade pertinente à categoria profissional do sindicato em questão. Dessa forma, o direito fica vinculado ao tipo de atividade exercida, inviabilizando que o trabalhador da atividade "X" receba estabilidade por ser dirigente sindical da categoria de atividade "Y".

A estabilidade é extinta quando a atividade empresarial na base territorial do sindicato acaba, visto que não há motivos para manter o empregado sem a existência de uma atividade para ser realizada. Uma exceção importante é a do empregado que está no período de aviso prévio: a sua candidatura para dirigente sindical não garante a estabilidade porque já foi demonstrada a intenção pelo desligamento da empresa.

Todas essas características estão consolidadas na Súmula 369 do TST:

> **Súmula 369 TST.** 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.
>
> 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.
>
> 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.
>
> IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.
>
> 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 CLT.

Comprovação de Falta Grave

Como evidenciado pelo art. 543, §3º, da CLT, o dirigente só pode ser dispensado mediante cometimento de falta grave. Esse ato deve ser comprovado por meio de processo judicial ajuizado pelo empregador na justiça do trabalho (inquérito de apuração de falta grave). O empregador tem o prazo de 30 dias para entrar com a ação caso tenha suspendido o empregado após o cometimento da falta.

> **Art. 853.** Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

Importante notar que, mesmo que a suspensão do empregado seja remunerada, o empregador deve cumprir com o prazo de 30 dias, segundo entendimento do TST, registrado no **Informativo nº 190 (RO 10811-88.2015.5.03.0000, SBDI-II, rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, 12/02/2019)**:

> **Mandado de segurança. Representante sindical. Inquérito para apuração de falta grave. Prazo decadencial de 30 dias. Termo inicial. Afastamento do empregado de suas funções sem caráter punitivo e sem redução de proventos.**
>
> O afastamento do empregado de suas funções, sem caráter punitivo e sem redução de proventos, tem a mesma natureza preventiva da suspensão a que alude o art. 853 da CLT. Portanto, o prazo decadencial de trinta dias para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade (representante sindical) deve ser contado a partir do afastamento de suas funções, independentemente do pagamento dos salários do período, e não a partir do momento em que houve suspensão sem pagamento de salário.
>
> Sob esse fundamento, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, negou-lhe provimento para manter o acórdão do Tribunal Regional que concedeu a segurança para determinar a reintegração imediata do empregado nas condições vigentes quando de sua suspensão, visto que o inquérito judicial fora instaurado quando já extrapolados tanto o prazo da CLT, quanto o prazo previsto na norma interna do empregador.

Se o inquérito for indeferido (constatação de que não há justa causa para demissão), o empregador deve reintegrar o empregado. Na hipótese da reintegração ser desaconselhável, a justiça do trabalho define uma indenização conforme o art. 497 da CLT:

> **Art. 496.** Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.
>
> **Art. 497.** Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

Vale enfatizar que a lei só prevê a necessidade de inquérito para os dirigentes sindicais, apesar da doutrina estender essa exigência para outras figuras (membro do conselho FGTS, diretor de cooperativa e integrante do conselho da previdência social). Portanto, trata-se de um assunto controvertido e é mais seguro, para fins de concurso, usar estritamente o que está na lei.

Sindicato não registrado

Conforme entendimento fixado no **Informativo nº 192 do TST**, não existe garantia provisória de emprego para aquele que se candidata ao cargo de dirigente sindical de um sindicato ainda em formação. Considera-se que o sindicato ainda não foi formado se não há o pedido de registro de entidade sindical perante o Ministério do Trabalho.

Apesar do STF reconhecer a estabilidade durante o procedimento de registro, é necessário que haja ao menos uma formalização do pedido de aquisição de personalidade jurídica do sindicato perante a autoridade competente.