



SILVA e CASTRO  
sociedade de advogados

---

## NÚMERO DE DIRIGENTES PROTEGIDOS PELA ESTABILIDADE SINDICAL

A ordem jurídica brasileira conferiu aos sindicatos garantias mínimas necessárias para sua estruturação, desenvolvimento e atuação, visando com isto possibilitar que estes entes sindicais cumpram o seu papel de congregar e expressar a vontade coletiva dos respectivos trabalhadores ou classe econômica que representam.

No que diz respeito aos sindicatos laborais, uma das principais garantias estabelecidas pela Lei é a proibição da dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical.

Dispõe o texto constitucional que 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”* (art. 8º, VIII, CF).

A estabilidade sindical abrange apenas empregados sindicalizados com registro de candidatura a cargos eletivos, titulares ou suplentes, de direção ou representação sindical.

Tal garantia elimina o poder do empregador de rescindir o contrato de trabalho, sem justa causa. Essa restrição é significativa, pois, somente por falta grave cometida pelo empregado é que se poderá consumir a extinção do contrato de trabalho do empregado sindicalista (Súmula 379/TST).

No entanto, a jurisprudência dominante tem considerado que é imprescindível para a aquisição do direito à estabilidade sindical, que o empregado e o ente sindical que o representa respeitem as formalidades prescritas pelo art. 543, § 5º da CLT, que assim dispõe: *“Para fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, 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 este, comprovante no mesmo sentido. (...)*

Questão polêmica em relação à matéria é a do número de dirigentes sindicais beneficiados pela estabilidade sindical, pois a CLT fixa limite máximo de sete diretores (art. 522, CLT). A controvérsia existe, basicamente, em indagar sobre a existência de estabilidade provisória no emprego, sob o enfoque da legitimidade ou não do poder sindical em fixar unilateralmente a quantidade de seus representantes.

Embora haja entendimento em sentido contrário, a questão encontra-se mais do que pacificada pelo Tribunal Superior do Trabalho, na medida em que este entende que o art. 522 da CLT, que limita em sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal, sendo esta a redação do item II, da Súmula 369/TST. Assim, somente os 07 (sete) diretores têm direito à estabilidade sindical prevista no art. 543, § 3º da CLT e seus sete suplentes. Para maior entendimento consultar recentíssimo Acórdão do Eg. TST (publicado em 2/2/2009), passado nos autos do Recurso de Revista nº 1130/2006/053/12/00. Também pacificada é a jurisprudência no sentido de garantir a estabilidade dos sete primeiros nomes da lista remetida ao sindicato da categoria econômica (art. 543, §5º, da C.L.T), quando não houver indicação expressa do sindicato da categoria profissional.

Evita-se, com isso, a prática espúria de criação indiscriminada de cargos sindicais com o objetivo de alcançar o maior número possível, segundo os estatutos dos sindicatos, de estabilidade no emprego não comprometidos com a atuação real da representatividade sindical, o que caracterizaria, sem sombra de dúvidas, abuso de direito, suscetível, inclusive, de controle jurisdicional, já que não foi essa a finalidade buscada pelo legislador constituinte ao conferir garantia de emprego ao

dirigente sindical.

Assim, há abuso do direito, quando uma entidade sindical, estabelece número elevado de dirigentes sindicais, cujas atribuições, no mais da vezes, são tipicamente de administração interna e que não guardam qualquer correspondência com a questão da representatividade sindical.

Registre-se, por outro lado que não há a proteção estabilitária para os membros do Conselho Fiscal da entidade sindical profissional, conforme já sedimentou entendimento o Eg. Tribunal Superior do Trabalho por meio da (Orientação Jurisprudencial (OJ) 365 da Seção de Dissídios Individuais.

Brasília, 16 de fevereiro de 2009

**OSWALDO JOSÉ BARBOSA SILVA**  
OAB-DF 4.382