

ESTABILIDADE PARA FUNCIONÁRIOS ELETIVOS PARA CARGO DE DIREÇÃO OU REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Entende-se por estabilidade o direito de o trabalhador permanecer no emprego por motivo de causa relevante expressa em lei, ainda que contra a vontade do empregador quanto a continuidade do vínculo empregatício.

Uma das razões legais para a estabilidade do empregado, faz referência ao Artigo 8º da Constituição Federal de 1988, que trata da livre associação profissional ou sindical, onde em seu inciso VIII, nos traz:

“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.”

Tal condicionamento constitucional é igualmente replicado na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, em seu artigo 543 e parágrafos seguintes que apresentam a estabilidade, os condicionantes e o comportamento a ser adotado pela empresa e pela Entidade Sindical.

Cumprir ressaltar que a estabilidade inicia desde a candidatura do empregado a cargo de direção ou representação sindical até que ocorra a eleição, mantendo-se a estabilidade em caso deste ser eleito, ainda que como suplente, pelo período de até um ano, APÓS o final do mandato.

Poderá o empregado perder sua estabilidade caso cometa falta grave, nos termos do artigo 482 da CLT. Entende-se por falta grave para tais situações, atos de improbidade; negociações por conta própria que constituam concorrência a empresa em que atua, condenação criminal julgada, dentre outros. Ressalta-se que nestes casos, o empregador deverá comprovar a situação perante a Justiça do Trabalho, conf. determina a alínea “b” do Art. 652 da CLT.

Quanto ao que tange a remuneração devida ao empregado em estabilidade, o § 2º do Artigo 543 da CLT, esclarece que **o período ao qual o funcionário se ausentar do trabalho para desempenho de suas funções junto a entidade sindical será tratado como LICENÇA NÃO REMUNERADA**, salvo liberalidade do empregador quanto a realização do pagamento ou cláusula contratual específica que o obrigue. Uma vez que a LICENÇA SEJA NÃO REMUNERADA, o contrato de trabalho ficará sem efeitos jurídicos - sem obrigações para as partes contratuais. Ademais, não haverá contagem de férias e décimo terceiro salário no período de ausência do empregado para assumir o cargo, tampouco recolhimento de FGTS, pagamento de salário e de contribuições previdenciárias.

Assim, deve o empregador atentar-se as regras dispostas acima e nos artigos da CLT e suas especificações, para que acompanhe e faça cumprir os ditames da lei quanto a ESTABILIDADE no caso ora abordado.



George Matos
Contador CRC/BA
Sócio Diretor HM

A seguir, excertos da CLT para acompanhamento e abrangência.

“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.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

“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.

§ 5º - Para os 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. O Ministério do Trabalho e Previdência Social fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º.”

Este é o parecer.



George Matos
Contador CRC/BA
Sócio Diretor HM