

Mantida estabilidade de empregado com posto sindical

Empregado que deixa de comunicar por escrito sua condição de dirigente sindical não perde direito à estabilidade. O entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul) foi confirmado pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

“O fato de a comunicação não ter sido feita por escrito constitui mera irregularidade e não impede o reconhecimento da estabilidade sindical do empregado, tendo em vista que a empresa tomou conhecimento desta antes da dispensa”, considerou o relator, juiz convocado Luiz Ronan Neves Koury.

O empregado foi contratado pela Incoarte — Indústria e Comércio de Artefatos de Madeira, em novembro de 1992. Em 31 de maio de 1997, foi despedido sem justa causa e ajuizou reclamação trabalhista. Pediu reintegração no emprego ou pagamento da indenização correspondente aos salários e demais vantagens do período da estabilidade sindical por ter sido eleito para o cargo de suplente da diretoria do sindicato, em eleição de 31 de maio de 1996.

A empresa, para se defender, sustentou que encerrou suas atividades comerciais, motivo da dispensa de todos os empregados, inclusive o autor da ação. Argumentou que manteve apenas o gerente de produção e três outros funcionários por alguns meses para acertar problemas pendentes. Por fim, argumentou que inexistia estabilidade porque a empresa não foi comunicada por escrito do registro da candidatura, eleição e posse do empregado em cargo sindical.

A primeira instância acolheu os argumentos da Incoarte por considerar que não foi obedecida a forma legal de comunicação da condição de membro do sindicato. Ele recorreu ao TRT gaúcho. Os juízes consideraram válida a comunicação verbal do resultado da eleição feita pelos representantes do sindicato. A empresa foi condenada a pagar os salários referentes ao período da estabilidade até a data da despedida do último empregado. De acordo com o TRT, “a garantia é assegurada enquanto mantido o empreendimento econômico”.

A empresa recorreu ao TST. O relator manteve a decisão do Tribunal Regional do Trabalho. Para ele, o acórdão do TRT deixou claro que o empregador tinha ciência da condição do empregado antes da dispensa. Segundo ele, o artigo 543, parágrafo 5º, da CLT, que prevê que a entidade sindical deve comunicar por escrito a empresa, dentro de 24 horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado, tem por finalidade impedir que o empregador seja surpreendido ao tentar dispensar o empregado eleito dirigente sindical.

“A teor do artigo 244 do Código Processual Civil, quando a lei prescrever determinada forma, sem cominação de nulidade, o juiz considerará válido o ato se, realizado de outro modo, lhe alcançar a finalidade. No caso, a finalidade da norma foi alcançada, na medida em que a empregadora estava ciente da qualidade de dirigente sindical do reclamante, que, por isso mesmo, gozava da estabilidade provisória no emprego”, destacou.

RR-715.081/2000.2

Date Created

12/06/2007