

AS GARANTIAS E PRERROGATIVAS SINDICAIS NA DEFESA DO INTERESSES DA CATEGORIA

ANALYSIS OF UNION GUARANTEES AND PREROGATIVES

Thiago dos Santos Evangelista¹
Ícaro de Souza Duarte²

RESUMO: a presente pesquisa trata sobre o atual cenário do sindicalismo brasileiro, as garantias e as prerrogativas dos dirigentes sindicais para uma atuação livre na defesa dos interesses da categoria. através de uma revisão bibliográfica, visa analisar desde o surgimento dos sindicatos traçando um breve apanhado sobre seu conceito, evolução histórica e da regulamentação do sindicalismo no ordenamento jurídico, características e função. será demonstrada a importância e o papel dos dirigentes nos procedimentos de acordos e convenções coletivas com a finalidade de representar e defender os direitos e interesses dos trabalhadores. o estudo também aborda uma análise das figuras jurídicas do direito coletivo e como vem sendo tratada essas prerrogativas pelos tribunais trabalhistas. tem como objetivo geral analisar que as garantias e prerrogativas dos dirigentes sindicais são normas de proteção criada para que este não venha sofrer retaliações ao desenvolver de suas funções e interesses, bem como objetivos específicos discutir as características e funções do sindicato, evidenciando seus princípios como direito, analisando suas prerrogativas e garantias e como devem ser aplicados na jurisprudência nos tribunais trabalhista. a metodologia usada neste artigo foi revisão bibliográfica através de livros, artigos, revistas nos meios físicos e online de consultas.

1058

Palavras-chave: Sindicato. Prerrogativa. Dirigente.

ABSTRACT: this research deals with the current scenario of brazilian unionism, the guarantees and prerogatives of union leaders for free action in defense of the interests of the category. through a bibliographic review, it aims to analyze since the emergence of trade unions, tracing a brief overview of its concept, historical evolution and the regulation of trade unionism in the legal system, characteristics and function. it will demonstrate the importance and role of leaders in the procedures of agreements and collective agreements with the purpose of representing and defending the rights and interests of workers. the study also addresses an analysis of the legal figures of collective law and how these prerogatives have been treated by the labor courts. its general objective is to analyze that the guarantees and prerogatives of union leaders are protection norms created so that they do not suffer retaliation when developing their functions and interests, as well as specific objectives to discuss the characteristics and functions of the union, highlighting its principles as a right, analyzing its prerogatives and guarantees and how they should be applied in jurisprudence in labor courts. the methodology used in this article was a bibliographical review through books, articles, magazines in physical and online consultations.

Keywords: Union. Prerogative. Leader.

¹Discente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia.

² Docente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho é um estudo sobre as garantias e prerrogativas dos dirigentes sindicais, trazendo a suma importância dos sindicatos nos dias atuais, evidenciando quais são essas garantias e prerrogativas e os aspectos mais relevantes a serem considerados para que os dirigentes sindicais tenham liberdade para atuar de forma segura durante o período de sua garantia provisória como membro do sindicato na empresa que trabalha, exercendo o papel de interlocutor entre ambas as partes, garantindo assim, uma maior satisfação unilateral.

Neste caminho, foi levantada a questão problema desse artigo na seguinte pergunta: Quais são as garantias e prerrogativas dos dirigentes sindicais para uma atuação isenta de represálias? Levantadas normas de proteção criadas para que este não venha sofrer retaliações ao desenvolver de suas funções. Desse modo, tem como objetivo geral, demonstrar quais são as garantias e prerrogativas mais relevantes como forma de defesa de interesses, seguida dos objetivos específicos na discussão das funções, origens e características dos sindicatos e seus princípios legais, bem como o papel dos dirigentes sindicais para o direito do trabalho, e quais são suas garantias que tratam sobre a estabilidade provisória, as limitações a transferência e vedação à dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura até um ano após o término do mandato e verificar de forma legal nos termos que se aplicam. Dessa maneira, este estudo propõe trazer seu conceito, bem como as principais funções desenvolvidas por esses representantes através de convenções coletivas. Serão apresentadas as análises das jurisprudências do TST para saber como os tribunais estão aplicando essas prerrogativas, e se esses dirigentes estão devidamente amparados pelos dispositivos legais.

1059

Este trabalho se justifica na busca de melhorias garantindo aos empregados e empregadores uma sociedade totalmente democrática, igualitária tendo como objetivo principal pressionar empregadores e órgãos para que ambos tenham seus direitos assegurados. Portanto, neste artigo, serão descritos assuntos, temas e situações relevantes entre o sindicato e as empresas, e como poderá contribuir de maneira clara e de fácil entendimento, o melhor caminho a ser trilhado para alcançar todos os direitos que devem ser garantidos, sem que sofra nenhum tipo de coerção por parte das empresas.

A metodologia utilizada nessa pesquisa foi a de revisão bibliográfica através de livros, artigos, revistas e jurisprudência acerca do tema, fazendo análise das garantias e prerrogativas dos dirigentes sindicais, de forma analítica e comparativa.

1. DOS SINDICATOS

2.1 Origens dos sindicatos

O primeiro surgimento de sindicatos foi na Inglaterra em 1720 com a primeira associação dos trabalhadores, com o propósito de obter melhorias nas condições de trabalho e a redução da jornada, que foi reconhecida pelo parlamento inglês, passando a ser seguida por diversos países. Por influência dos trabalhadores estrangeiros, na migração de continentes, surgiram no Brasil, no final do século XIX e início do século XX, os primeiros passos do sindicalismo nacional. “Os primeiros a serem reconhecidos legalmente foram os sindicatos rurais 1903. Depois, os sindicatos urbanos 1907” (LEITE, 2022. P.1439).

A revolução de 1930 delimitou precisamente a atual organização sindical. A partir do decreto de 19.770, foi exigido o reconhecimento do sindicato junto ao ministério do trabalho. A constituição firmou a pluralidade e a autonomia dos sindicatos e, em 1937 foi criado o sindicato único permitindo a intervenção estatal na vida sindical, e após 1964 foi regulamentado o direito de greve. E por fim, a constituição de 1998 foi o ponto mais relevante de mudanças no modelo trabalhista e sindical brasileiro, afastando a possibilidade jurídica de intervenção do Estado através do ministério do trabalho sobre as entidades sindicais, fixado pela primeira vez “o reconhecimento de incentivos jurídicos efetivos ao processo negocial coletivo autônomo, no seio da sociedade civil art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI; art. 8º, III e VI; art. 9º, todos do Texto Máximo de 1988. (DELGADO 2019).

1060

Desse modo, durante o passar dos anos, conforme o sindicato ganhava espaço em sua passagem, foram surgindo leis, autonomia e incentivos por partes das forças sindicais com intuito a melhorias e direitos no ambiente de trabalhos coletivos para ambas as partes (empregado e empregador) para um ambiente saudável e justo, principalmente no Brasil com alguns conceitos estabelecidos.

2.2 Conceitos de sindicato

No âmbito do direito sindical brasileiro, o sindicato é um grupo de pessoas físicas ou jurídicas que exerce uma atividade de uma determinada classe trabalhadora que representam e defendem os direitos de sua classe coletiva, que tem por objetivo na busca de melhores condições de trabalho.

Pondera a presença de entidades profissionais e empresariais. De acordo com Maurício Godinho Delgado (2018), o sindicato consiste em associação coletiva, de natureza

privada, voltada a defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores. (DELGADO, 2018, p. 1606).

No Brasil, durante o sistema constitucional de 1937, o sindicato apresentou características que, embora o conservando como pessoa jurídica de direito privado, o cercavam de fortes conotações publicitárias, como é possível concluir pelas suas atribuições legais nesse período, o exercício de funções delegadas do Poder Público. Após a Constituição de 1988, os vínculos jurídicos com o Estado foram efetivamente rompidos, com a autonomia de organização e de administração, realçando a natureza privada dos sindicatos e a sua função de defesa dos interesses coletivos e individuais dos seus representados. (NASCIMENTO. 2014 p. 1392)

Em outro ângulo, é visível o sindicato patronal que representa a classe dos empregadores, e seu principal objetivo é defender os direitos econômicos, profissionais, sociais e políticos de quem ele representa. São eles que participam das reuniões e que fazem a intermediação nas negociações de convenções coletivas e dissídios coletivos com o sindicato dos trabalhadores. Também são os mesmos quem fazem propostas ao legislativo, discutem quais são as dificuldades de qualificação de mão-de-obra e mudanças econômicas.

1061

De acordo com Lobato, de Mouro Eça (2015), pondera a presença de entidades profissionais e empresariais aplicando conceitos com intuito de alcançar ambos os polos trabalhistas. De um lado os trabalhadores que buscam defender os seus interesses individuais e coletivos, e do outro os empregadores com a vontade de defender os seus interesses econômicos.

2.2 Funções do sindicato

No Direito Coletivo do Trabalho existem dois grupos de funções: os gerais e os específicos. As funções gerais estão relacionadas ao escopo do Direito do Trabalho, ou seja, pretende alcançar seu propósito, e as específicas, representam as funções que surgem na esfera jus coletiva de forma personalizada.

Os sindicatos visam disciplinar os interesses coletivos e tem como função criadora das normas que regem os próprios grupos, além de constituir normas que vão determinar direitos e obrigações para os contratos individuais de trabalho, ou seja, a apresentar normas jurídicas não estatais surgidas no seio dos próprios grupos, fazendo acordos coletivos, intervenção legal em ações judiciais, orientar sobre questões trabalhistas, ajudar na

elaboração da legislação do trabalho, receber e encaminhar as denúncias dos trabalhadores. Já as funções que são específicas têm suas características distintivas e próprias, podendo ser listados da seguinte forma de funções: geração de normas jurídicas, pacificação de conflitos de natureza socio coletiva, função sociopolítica e função econômica.

De acordo com Delgado (2019, p.1536), essa função central do Direito do Trabalho (melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica) não pode ser apreendida”. Delgado (2019) continua:

Sob uma perspectiva meramente individualista, enfocando o trabalhador isolado. Como é próprio ao Direito e fundamentalmente ao Direito do Trabalho, em que o ser coletivo prepondera sobre o ser individual, a lógica básica do sistema jurídico deve ser captada tomando-se o conjunto de situações envolvidas, jamais uma fração isolada. (DELGADO, 2019. p.1536).

Desse modo, é visível a importância dos sindicatos e dos acordos e convenções coletivas, estimular a negociação coletiva, a participação dos trabalhadores na geração das normas e a valorizar a atuação sindical, buscando, em última análise a democratização das relações entre capital e trabalho. A intenção segundo Maurício Godinho Delgado foi:

[...] criar condições favoráveis a mais ampla participação dos grupos sociais na geração de normas jurídicas a comporem o universo normativo do país, democratizando o sistema de gestão trabalhista vigente ao valorizar formas autônomas do exercício do poder, não apenas por meio dos instrumentos políticos clássicos, como ainda mediante mecanismos de produção autônoma do Direito. (DELGADO, 2006. p.127).

1062

A partir desse pressuposto, o sindicato tem papel importante em suas funções, principalmente tendo uma visão ampla de acordos coletivos, e demais jurisdição harmonizando o ambiente coletivo e empresarial firmando um papel importante para participação e negociação a fim de um diálogo democrático, valorizando seu trabalho como sindicato.

1.PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO SINDICAL

O Direito Coletivo do Trabalho, como ramo jurídico especializado, caracteriza-se por ser um sistema baseado em princípios, categorias e regras próprias, podemos dizer que estas são as ideias centrais de um sistema, ao qual dão sentido lógico, proporcionando a compreensão de organização. Delgado (2013) destaca:

Sua unidade como em qualquer sistema se sela em função de um elemento básico, sem o qual seria impensável a existência do próprio sistema. Neste ramo jurídico, a categoria básica centra-se na noção de relações coletivas trabalhistas, a que se vincula a de ser coletivo, presente em qualquer dos pólos da relação jurídica nuclear deste Direito. Ser coletivo empresarial (com ou sem representação pelo respectivo

sindicato) e ser coletivo obreiro, mediante as organizações coletivas da classe trabalhadora especialmente os sindicatos. (DELGADO, 2013. p.124).

Os princípios se constroem em torno da ideia de ser coletivo, e das prerrogativas e papéis assumidos por tais sujeitos no cenário de suas relações recíprocas e em frente dos interesses que representam divididos em: Princípio da liberdade associativa e sindical, princípio da autonomia sindical, princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva, princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva e princípio da adequação setorial negociada.

3.1 Princípio da liberdade associativa e sindical

Este princípio propõe uma grande prerrogativa obreira de associação e, por consequência, sindicalização, e estipula certas garantias aos trabalhadores, como a estabilidade do dirigente sindical e pode ser ampliado em: liberdade de associação mais abrangente e liberdade sindical.

O princípio da liberdade de associação defende a garantia legal da criação de sindicatos e a livre associação para se associar em qualquer sindicato de sua categoria, disposto no artigo 5º, incisos XVII e XVIII e 8º da constituição federal. Não permitindo a sinalização forçada ou as práticas antisíndicas – vale ressaltar que o princípio da liberdade de associação integra dois aspectos associados à reunião e a associação.

1063

Conforme Delgado (1993), Por reunião entende-se a agregação episódica de pessoas em face de problemas e objetivos comuns, por associação, a agregação permanente (ou pelo menos de longo prazo) de pessoas em face de problemas e objetivos comuns. (DELGADO, 1993. p. 127).

A liberdade associativa também possui duas dimensões: a positiva que é prerrogativa de livre associação ou criação e a negativa que é a prerrogativa para se desvincular da mesma entidade.

3.1 Princípio da autonomia sindical

Tem o papel de assegurar condições à própria existência, por meio desse princípio os sindicatos detêm a liberdade de fazer sua própria autogestão, de elaborar seu próprio estatuto, sem a precisão de ter um membro do ministério do trabalho ou ministério público. Esse princípio é consagrado pela convenção nº87 na OIT:

Art. 3 I. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus

representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

II. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Segundo Mauricio Godinho delgado (2011), Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador. (DELGADO, 2011, p.1403).

É perceptível a compreensão do princípio que compete aos dirigentes do sindicato na organização da sua estrutura a administrativa definir órgãos, atribuições e quantidades de componentes, diretores, assembleia fiscal e conselho geral conforme estabelecido na constituição. Não poderá ocorrer a destituição nem a suspensão do sindicato, só através de decisão judicial de acordo artigo 5º, XIX, da constituição federal.

Compete também ao sindicato criar uma estratégia de ação que lhe conceda prerrogativa para representar os interesses dos associados e membros da categoria e realizar convenções coletivas.

3.1 Princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva

1064

Esse princípio garante a boa-fé entre as partes e transparência nas condições negociadas, garantindo a proteção do trabalhador durante as negociações, buscando condições plenas de igualdade entre os sujeitos coletivos trabalhistas.

Neste princípio temos duas características a lealdade e a transparência e são fundamentais para o desenvolvimento da democracia no processo das negociações coletivas. Com o objetivo de elaborar normas jurídicas e não apenas cláusulas contratuais, sendo indispensável à lealdade entre as partes para uma ativa evolução no direito coletivo.

A honestidade na realização da negociação alcança ambas as entidades coletivas relacionadas. Não se deve utilizar o Direito Individual, para negar validade a certo dispositivo, as partes são teoricamente iguais, ao contrário do que ocorre no ramo jus trabalhista individual.

3.1 Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva

É uma prerrogativa sindical, ou seja, corresponde ao poder que o sindicato tem de criar normas. Na negociação coletiva, os sindicatos criam regras semelhantes às leis. Afastando, assim, as que a legislação prevê e utilizam-se das normas criadas por eles.

Tal princípio, na verdade, consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho. A criação de normas jurídicas pelos autores coletivos componentes de uma dada comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas. A antítese ao Direito Coletivo é a inibição absoluta ao processo negocial coletivo e à auto normatização social, conforme foi tão característico ao modelo de normatização subordinada estatal que prevaleceu nas experiências corporativistas e fascistas europeias da primeira metade do século XX. (DELGADO, 2013, p.142).

Desse modo, ao longo de uma relação entre entes coletivos, não se deve estabelecer meras cláusulas contratuais de características do âmbito privado, e sim normas que unam os interesses comuns, pois as normas que são criadas entre as partes, podem ser desfeitas entre elas. Já as cláusulas, não podem ser revogadas por arbitragem de quem as instituiu. O ordenamento jurídico só tem autonomia apenas para revogar as normas jurídicas no contrato.

1065

3.1 Princípio da adequação setorial negociação

Segundo Delgado (2015), o princípio da adequação setorial negociada é uma garantia válida juridicamente para que ela possa ter uma eficácia nas normas coletivas ao adentrar um conflito com a legislação no âmbito estatal pelo jus trabalhista que consente ao ramo individual e especializado. (DELGADO, 2015, p. 948).

Para que o princípio da adequação setorial negociada seja flexibilizado, leva-se em conta as restrições de flexibilidade de direitos trabalhistas, no quesito de direito de indisponibilidade absoluta e de indisponibilidade relativa (BOMFIM, 2015, p.37).

De acordo com a jurisprudência, foi decidido pela nulidade de cláusula diante de acordos coletivos no Tribunal Superior do Trabalho, aplicando-se o princípio da adequação setorial ao negociada seguindo as decisões relacionadas como: anulação de cláusulas normativas, sendo inválidos acordos coletivos na jornada de trabalho com a fixação de limites de 8 horas diárias e 44 horas semanais; foi tornado inválida a norma coletiva no quesito da ampliação da tolerância dos minutos resíduos previstos conforme o Art. 58, parágrafo 1º, de

acordo com a CLT; Diante dos termos do Art. 10. II. “b”, do ADCT, garante o emprego à empregada gestante, sem negociação.

Desse modo, a criação ou a não modificação de direitos e benefícios, deve-se atentar-se ao mínimo possível sobre as melhorias trabalhistas e ambiente de trabalho ao empregado, menos com limites constitucionais, direitos fundamentais sociais, a autonomia coletiva diante da justiça preservando à preservação dos Direitos do trabalhador, garantido a qualidade humana a valorização do trabalho diante dos fundamentos Democrático do Estado em seus respectivos direitos.

Portanto, o princípio da adequação setorial negociada, tem como papel, fazer cumprir o Direito do Trabalho, na proteção laboral, implementando direitos garantidos para deferir no trabalho possibilitando a obrigatoriedade da observação deles.

1.GARANTIAS DOS SINDICATOS E DOS DIRIGENTES SINDICAIS

41.Estabilidade provisória

Com a afetiva participação dos dirigentes sindical em defesa de sua classe surgiu à necessidade de garantias para este representante, foram criadas pelo legislador chamado também de estabilidade provisória, para que o ele não sofra represália ao defender os interesses da categoria junto ao empregador.

1066

A estabilidade sindical é amparada pela organização internacional de trabalho, em defesa do princípio da liberdade sindical. A convenção da OIT nº 98 dispõe sobre os direitos de sindicalização e de negociação coletiva, além de fixar determinadas condições para o exercício destas garantias:

Art.1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2b. dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais. (OIT, nº 98).

Desse modo, impede que o dirigente sofra qual tipo de intimidação quanto as condições do seu contrato de trabalho como, por exemplo, transferiam para tentar dificultar o desempenho de sua função como dirigente sindical.

De acordo Sergio Pinto Martins (2003), destaca:

O objetivo da garantia é evitar represálias por parte do empregador pelo fato de o dirigente postular direitos para a categoria. A garantia também é num sentido amplo, da categoria, de que uma pessoa possa negociar com o empregador, sem ser, por exemplo, dispensada. (MARTINS, 2003, p. 390).

O dirigente sindical passou a ter estabilidade no emprego a partir do momento de sua candidatura ao cargo de representante da entidade sindical até o final do seu mandato, salvo se ele cometer falta grave, caso seja eleito, ou até como suplente e a garantia a intransferibilidade do dirigente sindical para fora da base territorial de seu sindicato de acordo artigo 8º, inciso VIII da Constituição Federal de 1988 diz:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

VIII- e vedada à 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. (BRASIL, 1988).

Também ficando assegurado pelo artigo 543 § 3º da CLT:

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.

§ 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. BRASIL, 1943. Art. 543, § 3º, CLT).

A principal garantia que o dirigente sindical tem é a estabilidade. O dirigente até mesmo na condição de suplente estará assegurado contra a despedida imotivada desde o registro da candidatura e, se eleito, até um ano após o final do mandato, conforme o inciso VIII da art. 8º da Constituição. Ou seja, não poderá ser demitido durante a vigência de sua estabilidade, salvo se cometer falta grave, devidamente comprovada após sentença do inquérito para a apuração da falta, conforme sumula 379 do TST:

O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, § 3º, da CLT. (Res. 129, 2005).

No mesmo sentido, fica assegurado pela CLT que dever ser instaurado pela empresa no prazo de 30 dias de acordo artigo 853:

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. (BRASIL, 1943. ART. 853, CLT).

Durante o período do inquérito, o empregado ficara suspenso – caso este seja julgado improcedente – a justiça determinara a reintegração desse empregado e o pagamento retroativo do salário durante todo período que o empregado ficou afastado. Caso houver a inconciliabilidade de retorno do trabalhador em decorrência da inimizade entre as partes, o

juiz pode substituir a reintegração em pagamento de indenização em dobro conforme artigo 496 e 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. (BRASIL, 1943. ART. 496, CLT).

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. (BRASIL, 1943. ART. 853, CLT).

Portanto, a dispensa do dirigente sindical só poderá acontecer com a propositura de ação judicial para apuração de falta grave, caso ocorra essa dispensa sem essa propositura do inquérito judicial, tornara o ato rescisório unilateral ilícito, podendo o dirigente requerer a sua reintegração por meio de decisão liminar assegurado assim o direito coletivo na ordem constitucional.

4.1 imitações ao empregador na transferência do empregado dirigente sindical

Outro importante garantia sindical assegurada aos dirigentes é a inamovibilidade: os dirigentes sindicais não serem impedido de exercer suas funções, e nem pode ser transferido para trabalhar em outro lugar que dificulte o desempenho de suas funções como dirigente sindical, conforme art. 543, da CLT.

1068

Delgado (2013) explica que:

Deriva da lógica da estabilidade do sindicalista a proibição de sua remoção para funções incompatíveis com a atuação sindical ou para fora da base territorial do respectivo sindicato. É que tais mudanças poderiam inviabilizar, ou restringir significativamente, o razoável exercício de suas funções sindicais específicas. (DELGADO, 2013, p. 80).

Entende-se por transferência a mudança de localidade que o empregado tenha que mudar de residência, sem a aprovação do empregado conforme art. 469 da CLT. Exceto quando o empregado é transferido para uma filial da empresa no mesmo território onde exerce suas funções sindicalistas. Caso contrário o dirigente sindical não poderá ser impedido, e nem promovido para outro cargo que possa impossibilitá-lo de exercer as suas atribuições sindicais.

Nesse mesmo sentido, de acordo a Ementa do TJ-DF (6ª Turma Cível. 2015). sob número do Processo: 20130110970550.0005468-65.2013.8.07.0018. APELAÇÃO. MANDADO DE SEGURANÇA. ANULAÇÃO DE ATO ADMINISTRATIVO. Apelante:

ADALBERTO IMBROSIO OLIVEIRA. Apelado: DISTRITO FEDERAL. Relator:
Desembargador HECTOR VALVERDE. Destaca:

A inamovibilidade prevista para o dirigente sindical visa assegurar o livre desempenho das atividades inerentes ao posto ocupado, de modo a evitar que a Administração aja de modo a prejudicar a atuação do servidor no exercício do mandato. Nesse contexto, diante de ausência de prejuízo ao exercício do mandato sindical, deve prevalecer o interesse público que motivou a sua remoção. Impende destacar que o fato de cada setor ter atribuições distintas, por si só, não enseja prejuízo ao exercício de suas atividades como dirigente sindical, além de serem condizentes com o cargo ocupado. É de bem ver que nem mesmo a ausência de motivação do ato de remoção é apta a ensejar a nulidade do ato em questão, tendo em vista ser admitida que a motivação de ato administrativo ocorra de forma postergada. Apelo conhecido e não provido.

A garantia do empregado dirigente, mesmo na ocupação de suplente, é a possibilidade visando à manutenção do contrato de trabalho no ambiente laboral. Contudo, o empregado, só pode ser transferido não havendo outra filial na cidade, caso a haja o fechamento da filial que ele trabalha, pois, com o fechamento do estabelecimento, não estaria mais exercendo as atividades como dirigente, inclusive na hipótese de recusa, o empregador firma a rescisão.

4.3 A possibilidade de o empregado dirigente sindical licenciar das funções do trabalho

O empregado que se ausentar do trabalho durante o desempenho da função sindical na qualidade de dirigente sindical, será considerado como Licença não remunerada. Como prevê o artigo 543, § 2º, da CLT:

Art. 543 § 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. (BRASIL, 1943. ART. 543, §1º e 2º, CLT).

Sendo assim, durante o período que o Empregado necessitar ausentar-se para o desempenho das suas atribuições sindicais, será considerado como licença não remunerada. Salvo quando a empresa concordar em remunerar o empregado durante o período correspondente, ou no caso contrário, cláusula contratualmente ajustada.

A priori, durante o mandato sindical não se considera como tempo de serviço esse período, sendo necessário suspender o contrário durante esse período.

Destarte, é assegurado pela Constituição Federal ao empregado o afastamento do emprego, assegurando todas as vantagens que foram atribuídas durante a sua ausência. Sendo o caso da licença não remunerada, cabe ao sindicato pagar a remuneração do empregado. Nessa hipótese de afastamento convencionado entre empresa empregado, visto que sem a remuneração, ocorrerá a suspensão do referido contrato de trabalho. Só não há

que se falar em suspensão, quando há pagamento de salário ou quando houver a continuação da prestação de serviço por parte do empregado. Assegurado pelo art. 543, caput, da CLT que diz:

Art. 543. O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional não poderá, por motivo de serviço, ser impedido do exercício das suas funções, nem transferido sem causa justificada, a juízo da Comissão Nacional de Sindicalização, para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho da comissão ou mandato. (BRASIL, 1943. ART. 543, caput, CLT).

Sendo assim, ocorre a vigência integral do contrato de trabalho. Sendo comum estabelecer em convenção, acordo coletivo que os dirigentes sindicais receberam durante o desempenho do seu mandato. Tendo seus salários pago pela empresa. Esta disposição também se aplica a organização de sindicatos rurais e de colônia de pescadores, atendendo as condições que for estabelecida por lei.

No mesmo sentido, a análise da controvérsia, de acordo o TRT, está ligada ao Direito De estabilidade no emprego que tem o dirigente sindical e os limites do poder do empregado sobre o contrato de trabalho desse empregado. No mesmo seguimento, o órgão de segunda instância trouxe o entendimento que o dispositivo constitucional abrangeria a impossibilidade de transferência do dirigente sindical suplente de sua unidade de trabalho “sem maiores justificativas”.

1070

O ministro Ives Gandra destacou que a análise do dispositivo constitucional adotado pelo TRT “permite identificar que a estabilidade do dirigente sindical é um direito que se dirija categoria profissional representada ao exercício da representação sindical”. Destarte, a lei tem como objetivo impedir que o empregado, pelo fato de estar defendendo os interesses da categoria, seja demitido de forma injustificada.

4.4 Registro e comunicado de da candidatura

De acordo ao dispositivo da Constituição Federal e da consolidação das Leis do Trabalho garantem, no emprego, a estabilidade provisória ao dirigente sindical que não impedem a sua transferência a outra unidade de seu empregador. Mesmo sendo localizada na área de abrangência territorial de seus sindicatos. Sendo assim, traz a possibilidade de transferência, reconhecida pela quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio do voto do Ministro relator Ives Gandra Martins Filho.

Segunda decisão regional, firma-se o entendimento quanto a transferência que resultaria na violação do artigo 8º que prevê a vedação da “[...] dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical

[...]” e no mais destaca que “[...] se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”. (BRASIL, 1988).

De acordo com o artigo 543, parágrafo 3º da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) juntamente com o artigo 8º da Constituição Federal, o empregado dirigente sindical não poderá ser dispensado do emprego a partir da sua candidatura no cargo de direção ou de representante, totalizando até um ano após o término do mandato que ocupava, mesmo sendo suplente. O mesmo só poderá ser dispensado ao cometer falta grave após apuração em termos jurídicos.

Na realização do registro, anteriormente deve ser realizado a comunicação ao empregador através da entidade sindical ou pelo próprio candidato, que participara da seleção para dirigente sindical, no prazo de 24 horas, sendo crucial para aquisição da estabilidade provisória disposta pela legislação trabalhista e pela constituição federal, que teve a redação do item I da sumula 369 alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

De acordo sumula do TST em seu enunciado nº 369:

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. (SUMULA 369, TST).

1071

A CLT em seu parágrafo 5º do art. 543 estabelece um prazo de 24 horas para entidade sindical avisar ao empregador:

Art. 543, § 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, outros sins, a este, comprovante no mesmo sentido. (BRASIL, 1943. ART. 543, §5º, CLT).

Desse modo, a não observância desse prazo não tira o direito a estabilidade desse empregado, desde que, esse comunicado seja feito na vigência de seu contrato de trabalho.

1.PRERROGATIVAS DOS SINDICATOS

Os sindicatos, diante da lei, têm responsabilidades pelas elaborações de acordos coletivos com funcionários, assim, como outros estabelecidos e acordados como, por exemplo, assistência médica, cursos, recolocação no mercado de trabalho e dentre outros, visando trazer melhorias de trabalho e qualificação para os profissionais que por eles são representados. De acordo com Amauri Mascaro (2021), as funções do sindicato dentro das

prerrogativas são identificadas e classificadas como as representações, negociação, assistencial, para fiscal, econômica e política.

Desse modo, as atribuições estão dispostas na Consolidação das leis Trabalhistas (CLT) visualizadas como prerrogativas que devem ser cumpridas pelos sindicatos da categoria, ditada no artigo 513:

Art. 513, CLT. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo único - Os sindicatos de empregados terão outros sim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação. (BRASIL, 1943. ART. 513, CLT).

Portanto, entende-se que a função do sindicato é representar determinada categoria profissional que represente seus interesses coletivos, independente se ele esteja associado ou não, pois, conforme o artigo 513, letra “e” da CLT, torna-se prerrogativa legal dos sindicatos assistência a todos que esteja numa determinada categoria social econômica ou profissional assegurado por ele, ou seja, com contribuição sindical.

Conforme Alfredo Ruprecht (1995), as atividades desenvolvidas pelos sistemas sindicais, deve-se serem definidas sobre duas hipóteses: uma como caráter sindical e outra como índole política. Sendo buscados pelo autor dois momentos: sendo o primeiro imediato sobre as questões diretamente das condições do trabalho e da vida dos trabalhadores; e o segundo mediato, com conteúdo políticos, modificando as estruturas econômicas e jurídicas no âmbito territorial interno e externo. (RUPRECHT, 1995, p. 57).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo feito no presente artigo, apresenta as condições de trabalho desde a origem dos sindicatos no século 19, até a chegada ao Brasil e suas particularidades para o avanço da legalidade sindical e as mudanças trabalhistas para um novo modelo, trazendo seus conceitos no exercício das suas atividades e direitos dentro da classe coletiva pelas melhores condições de trabalho dentro dos grupos de funções gerais e específicos para que durante o processo, para o alcance do objetivo de forma coletiva e personalizada.

Assim, o Direito Coletivo do Trabalho, se baseia nos princípios do direito coletivo sindical para que possam categorizar e criar regras para um sistema central lógico, com o intuito de compreensão e organização, propondo um princípio da liberdade associativa, estipulando garantias aos trabalhadores, como, por exemplo, a estabilidade do dirigente sindical. Outro destaque são os princípios da autonomia sindical, da lealdade e transparência na negociação coletiva e criatividade jurídica, da adequação setorial negociação para cumprir o direito do trabalho e proteção.

A par disso, os dirigentes sindicais devem estarem representados pela estabilidade provisória, garantido os interesses do empregado e empregador como assegurados. No ato de todo o processo, é necessário, antecipadamente, o registro e comunicado da candidatura ao empregador através do sindicato ou o próprio empregado candidato no mínimo 24 horas antes da seleção consentindo a estabilização provisória segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Conforme as leis, as prerrogativas dos sindicatos têm como responsabilidade firmar acordos coletivos entre funcionários e empresa para melhorias de trabalho e benefícios para ambas as partes, sendo atribuídas ao artigo 513 da CLT para os cumprimentos das respectivas assistências ao profissional após os acordos sancionados.

Sendo assim, conforme o avanço do sindicato na luta por direitos trabalhistas aos empregados, é importante destacar que o Direito Coletivo do Trabalho, no quesito de aspecto a negociação coletiva, tem grande destaque inestimável para que possa, diante de negociações, guiar e fiscalizar as manutenções das atividades e leis empresariais envolvendo os empregados. Desse modo, é essencial que os sindicatos cumpram seu papel, mesmo com instabilidades vivenciadas pela economia, mudança política e alterações das leis, garanta a evolução dos direitos trabalhistas conforme regras e flexibilidade para que sejam executadas de forma unânime para um ambiente saudável.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 8 abr. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Transferência de dirigente sindical**. Relator: Min. Ives Gandra Martins Filho, 29 de dezembro de 2004. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-assegura-transferencia-de-dirigente-sindical>. Acesso em: 8 abr. 2023.

COSTA, Jefferson. **Atividade sindical e abuso do direito sindical**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/92012/atividade-sindical-e-abuso-do-direito-sindical>. Acesso em: 08 de fev. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo. 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17^a ed. São Paulo. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo. 2011. P. 1403.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores**. Direito coletivo do trabalho e seus princípios informadores, 2001.

DELEGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr Editora Ltda, 2019. P. 1773.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo. 2013, p. 124.

FIGUEIREDO, Mayra; OLIVEIIRA, Lourival. **Os Limites da Negociação Coletiva e o Princípio da Adequação Setorial negociada em uma Provável Reforma Trabalhista**. Disponível em: <https://revistas.faculdaedamas.edu.br/index.php/cihjur/article/view/468/417>. Acesso em: 02 de mar. 2023.

FREITAS, Daniel. **Princípio da Liberdade Sindical**. Disponível em: <https://daniellixavierfreitas.jusbrasil.com.br/noticias/340692207/principio-da-liberdade-sindical-aspectos-relevantes-concurso-publico-trabalhista>. Acesso em: 22 de jun. 2022

1074

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. Sao Paulo: Saraiva, 2022. P. 1756.

LESE, Sandro Giuliano Gontijo et al. **Direito Sindical Brasileiro**. Uberlândia, 2018.

LOBATO, Marcia Regina; DE MOURA EÇA, Vitor Salino. **Atualização da ação sindical para os desafios da contemporaneidade**. Revista de Movimentos Sociais e Conflitos. v. 1. n. 1. p. 129-154. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo. 2000. Acesso em: 09 de fev. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29^a ed. São Paulo. Saraiva, 2014.

PEREIRA, Sarah Nascimento. **Direito coletivo do trabalho**. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/95019/direito-coletivo-do-trabalho>. Acesso em: 22 jun. 2022.

PIAZ, Felipe. **Alternativas legislativas para a substituição da Contribuição Sindical compulsória e a manutenção dos sindicatos**. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/20123/1/Felipe%20Piaz%20-%20TCC2%20-%20OK.docx%20%281%29%20%281%29.pdf>. Acesso em: 14 de fev. 2023.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. Revisão técnica de Irany Ferrari. São Paulo. 1995. Acesso em 13 de fevereiro de 2023.

TJ-DF (6ª Turma Cível). **APELAÇÃO. MANDADO DE SEGURANÇA**. 2015. Disponível em: https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TJ-DF/attachments/TJ-DF_APC_20130110970550_7346b.pdf?AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEAO67SMCVA&Expires=1683303343&Signature=%2BE4hDZHMSZbyoWxMt4BgSxjtQW0%3D. Acesso em: 05 Mai. 2023.