

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO

Carine Beatriz Simmianer

A FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS

Santa Cruz do Sul
2021

Carine Beatriz Simmianer

A FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Suzéte da Silva Reis

Santa Cruz do Sul

2021

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus.

Quero agradecer também aos meus pais e meu namorado por todo o incentivo e paciência nesta jornada.

Também agradeço à Coordenadora do Curso e aos professores do Curso de Direito pela dedicação em compartilhar conosco um pouco de suas experiências.

RESUMO

O presente trabalho monográfico possui como tema a função social das entidades sindicais, e tem como objetivo discorrer acerca da história geral bem como surgiram as primeiras associações, a estrutura dos sindicatos no Brasil, seus aspectos gerais e históricos, a não ratificação da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, os diversos princípios que regem as entidades sindicais, as condutas antissindicais, o direito de greve, bem como a função social dos sindicatos. Nesse contexto, a problemática a ser enfrentada consiste em indagar qual o verdadeiro papel dos sindicatos na defesa de suas classes, bem como as suas conquistas ao longo da história. Para dar conta dessa tarefa, utiliza-se o método dedutivo, com pesquisas bibliográficas e estudo de caso. Por fim, pode-se afirmar que as lutas e conquistas travadas ao longo da história foram de suma importância para que se tenha hoje condições mínimas de trabalho para a classe obreira.

Palavras-chave: Conquistas. Defesa. Função social. Sindicatos.

ABSTRACT

This monographic work has as its theme the social function of union entities, and aims to discuss the general history as well as the first associations, the structure of unions in Brazil, its general and historical aspects, the non-ratification of Convention 87 of the International Labor Organization in the Brazilian legal system, the various principles that govern union entities, anti-union behavior, the right to strike, as well as the social function of unions. In this context, the problem to be faced is to ask what is the true role of unions in defending their classes, as well as their achievements throughout history. To accomplish this task, the deductive method is used, with bibliographical research and a case study. Finally, it can be said that the struggles and conquests waged throughout history were of paramount importance for today to have minimum working conditions for the working class.

Keywords: Achievements. Defense. Social role. Unions.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	06
2	A ORIGEM DAS ENTIDADES SINDICAIS.....	09
2.1	Evolução e surgimento dos sindicatos	09
2.2	Evoluções sindicais no Brasil	12
2.3	Organização Internacional do Trabalho e a Convenção 87.....	14
3	NOÇÕES ACERCA DOS SINDICATOS	19
3.1	Conceito	19
3.2	Aspectos gerais acerca dos sindicatos.....	24
3.3	Unicidade sindical	27
4	DOS PRINCÍPIOS REGENTES	30
4.1	Princípios que regem as entidades sindicais.....	30
4.2	Liberdade sindical X práticas antissindicais.....	35
4.3	Direito de greve.....	39
5	CONCLUSÃO	42
	REFERÊNCIAS	47

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda o tema da função social das entidades sindicais. Possui como objetivo demonstrar a incessante luta por melhorias na classe trabalhadora nas gerações passadas para que atualmente pudéssemos desfrutar de princípios básicos como higiene, segurança, alimentação, bem estar social entre tantos outros direitos que foram conquistados além de muitos outros que ainda estão por vir.

Ao longo da história da humanidade percebemos diversos momentos em que o indivíduo da classe obreira passou por muitas necessidades. Um dos episódios mais lembrados foi a Revolução Industrial, quando a mão de obra humana foi substituída pelas máquinas, o que causou grande alvoroço, pois muitos migraram do campo para os centros industriais com a ilusão de grande oferta de trabalho, e ao se depararem com a realidade encontraram fome, trabalho escasso, falta de moradia, saúde e segurança, sem contar que por haver muita oferta de mão de obra, aqueles que conseguiam uma oportunidade de trabalho eram explorados a ponto de morrerem durante o cumprimento da atividade laboral imposta.

Mas ao encararem tão dura realidade, alguns indivíduos passaram a se mobilizar, percebendo que a união faria a diferença, a consciência do coletivo passou a reinar e iniciaram-se as mobilizações por melhores condições de trabalho e em prol do bem comum.

Essas primeiras associações foram as chamadas Corporações de Ofício, que mais tarde também foram chamadas por outras denominações, mas que basicamente se fundamentava na reunião de indivíduos da mesma classe trabalhadora que tinha como objetivo mobilizar-se em prol de melhorias para a classe.

Em solo brasileiro haviam estrangeiros cujos possuíam uma breve experiência com a luta das classes em busca de melhorias nos países dos quais eram originários, e essa experiência serviu de base em nosso país para dar o pontapé inicial em busca das melhorias almejadas pelas classes trabalhadoras. A assinatura da Lei Áurea em 1888 foi o marco primitivo para as mobilizações dos indivíduos.

Por diversos anos a atuação dos sindicatos esbarravam nas leis, e passaram por muitas modificações até a Promulgação da Constituição de 1988 que trouxe

mudanças cujas permitiram a atuação das entidades sindicais da forma como percebemos na atualidade.

Como condição para o fim da Primeira Guerra Mundial, o Tratado de Versalhes instituiu a Organização Internacional do Trabalho, como o objetivo de fortalecer o direito do trabalho. Atualmente, conta com 187 Estados-membro e um dos principais diferenciais o que se refere a sua organização, é que conta com a participação de dois representantes do governo, um representante dos trabalhadores e um dos empregadores, o que permite a análise sob diversas óticas do mesmo assunto.

A OIT como é conhecida, tem como principal função fixar parâmetros internacionais do direito do trabalho por meio de recomendações e convenções. No ano de 1948 ocorreu a Convenção 87, que discorre acerca dos parâmetros do direito sindical bem como a proteção do mesmo.

O direito de trabalho se apresenta como um conjunto de regras e princípios que regulam as relações entre os seres coletivos trabalhistas. Os sindicatos têm como definição recorrente na Consolidação das Leis Trabalhistas como sendo uma associação com fins de estudo, defesa e coordenação dos interesses econômicos.

Um sindicato possui diversas funções que servem como base para que este cumpra seu papel na sociedade e promova o bem comum acima dos parâmetros já existentes na lei. As principais funções de uma entidade sindical se referem a função de negociar, representar, assistencial, econômica e política.

Em nosso país, o Estado não pode punir, extinguir ou suspender as atividades de um sindicato, apesar de que este delimita as ações dos mesmos. Somente se faz necessário emitir um aviso ao governo brasileiro na criação de uma entidade sindical a fim de manter a base de dados atualizada. A receita do sindicato é própria, não advém do Estado, e para tanto possui quatro formas possíveis de contribuição. A diretoria é composta de um mínimo de três membros e um máximo de sete.

Existem três modelos sindicais: o modelo de pluralidade sindical que prevê a existência de diversos sindicatos em um mesmo território, o modelo de unidade sindical que prevê um sindicato único no país e o modelo da unicidade sindical, que é o modelo adotado no Brasil e pressupõe que pode existir uma entidade sindical em determinada base territorial, que não seja menor que a área de um município.

Diversos são os princípios que regem a atuação das entidades sindicais, estes servem como diretrizes para promover o bem estar comum. A autonomia sindical, o princípio da equivalência contratual, da boa-fé objetiva, são apenas alguns dos que podemos citar, mas com especial relevância ao princípio da liberdade sindical, pois é graças a este princípio básico que possuímos o livre arbítrio para escolher se queremos ou não nos filiar a algum sindicato.

É preciso discorrer também sobre as práticas antissindicais, pois estas lesionam a liberdade sindical e se colocam como ilícitos civis. Um exemplo dessas práticas pode ser a divulgação de uma lista com nome de obreiros que possuem uma atuação sindical mais ativa, com o objetivo de quase excluir os mesmos do mercado de trabalho.

Um importante mecanismo de pressão são as greves. Com o intuito de negociar melhorias nas condições de trabalho, a paralisação do trabalho por parte dos empregados também obedece a determinadas normas e só acontece com a aprovação do sindicato.

Conforme vimos, diversas são as normativas e princípios que baseiam a atuação de uma entidade sindical, e a seguir serão apresentados de forma mais detalhada tanto a estrutura sindical quanto sua atuação ao longo da história.

Para a apresentação deste trabalho, a problemática a ser enfrentada consiste em indagar qual o verdadeiro papel dos sindicatos na defesa do direito de suas classes, bem como as suas conquistas ao longo da história. Possui ainda como objetivo geral discorrer acerca da estrutura dos sindicatos no Brasil, bem como os aspectos gerais e históricos, a função social e os princípios que regem as entidades sindicais. Os objetivos específicos se focam em analisar a estrutura sindical no Brasil, e as funções sociais que permeiam os sindicatos. Para dar conta dessa tarefa, utiliza-se o método dedutivo, com pesquisas bibliográficas e estudo de caso.

2 A ORIGEM DAS ENTIDADES SINDICAIS

Muito se vê na história da humanidade sobre os episódios de extrema exploração da força humana, em que os burgueses obrigavam os trabalhadores a cargas horárias extremamente forçosas, sem nenhuma condição de higiene, segurança e muitas vezes com estes mesmos trabalhadores passando fome pois com o que ganhavam não conseguiam sustentar a si ou suas famílias. Literalmente jogados ao relento, sem ninguém para propor uma mão amiga que pudesse melhorar a situação, muitos até mesmo morriam enquanto cumpriam as cargas horárias maçantes a que eram submetidos, e no minuto seguinte eram substituídos pelo próximo indivíduo desesperado por trabalho. Dignidade entre os trabalhadores era algo inexistente na época.

Aos poucos, aqueles que pensavam apenas no individual passaram a perceber o coletivo, e a passos muito lentos a história foi se transformando e evoluindo, e é essa evolução que apresentamos neste capítulo, em que a percepção do bem comum torna-se o principal elemento para a superação e a chave para as tão almeçadas melhorias nas condições de trabalho, moradia, segurança e alimentação.

Um importante passo para essas melhorias segue sendo a Organização Internacional do Trabalho, que como parte de um acordo para o fim da Primeira Guerra Mundial firmou suas bases e até a contemporaneidade segue sendo um importante instrumento que serve como base a países do mundo inteiro com o objetivo de melhorar as condições de trabalho combatendo a desigualdade e a exploração nas mais diversas frentes.

2.1 Evolução e surgimento dos sindicatos

Ao longo da história da humanidade percebemos vários exemplos de superação das adversidades, cujo principal fator para a vitória foi a união dos trabalhadores em prol do bem comum, como exemplo temos a reação dos trabalhadores contra os mestres de ofício, a fuga dos servos de áreas dominadas por senhores da terra, a união de trabalhadores egressos dos campos em corporações de ofício, e conforme visto, a solidariedade e união em prol do bem de

todos são os elementos destaque para a superação dos infortúnios e enfrentamento da opressão (MARTINEZ, 2020).

Com o fenômeno da Revolução Industrial como conhecemos hoje, que teve início na Inglaterra no século XVIII, quando ocorreu a introdução de máquinas que passaram a fazer o trabalho que antes necessitava de mão de obra humana, somado a miragem de trabalho fácil disponível nas atividades fabris, a debandada de trabalhadores do meio rural para os centros urbanos representou “um casamento da necessidade de subsistência com a oferta de trabalho” (GÓIS, 2010, p. 25), o que possibilitou a indústria o seu desenvolvimento inicial, já que necessitava de muita mão de obra humana para manejar o maquinário recém chegado na fábrica.

Com o processo revolucionário a pleno vapor, em um cenário em que surgem máquinas que passam a substituir a mão de obra humana acarretando principalmente em diminuição dos valores remuneratórios e condições de trabalho desumanas impostas pelos patrões, cargas horárias que chegavam a mais de dezesseis horas de trabalho diárias, exploração de mão de obra de mulheres grávidas e crianças pequenas, não havendo qualquer condição de segurança e higiene no ambiente de trabalho, sem horários de intervalos e menos ainda algum direito trabalhista como percebemos na atualidade.

O Estado não intervinha a favor da classe operária, o caos estava instalado e a forma encontrada pelos menos favorecidos para reivindicar melhorias no ambiente de trabalho era a paralisação dos mesmos. O indivíduo trabalhador era apontado como simples meio de produção, conforme nos demonstra Segadas Vianna (2005, p. 34):

O trabalhador, na sua dignidade fundamental da pessoa humana, não interessava ou preocupava os chefes industriais daquele período. Era a duração do trabalho levada além do máximo da resistência normal do indivíduo. Os salários, que não tinham, como hoje, a barreira dos mínimos vitais, baixavam até onde a concorrência do mercado de braços permitia que eles se aviltassem. Embolsando o trabalhador regularmente as prestações devidas pelo seu trabalho, julgavam os patrões que, assim procedendo, estavam cumprindo integralmente os seus deveres para com esse colaborador principal de sua fortuna crescente.

Com a introdução das máquinas e o conseqüente desenvolvimento da atividade fabril, ocorreu o fenômeno da urbanização da sociedade, trazendo a tona uma conscientização coletiva, conforme nos é explicado:

A opção pelo desenvolvimento de atividades nas fábricas, ante a impossibilidade de competição com estas, produziu, conseqüentemente, o fenômeno da **urbanização da sociedade**, assim considerada a concentração de massas operárias em torno dos estabelecimentos fabris em busca de renda e da nova forma de vida coletivizada, situações proporcionadas pela recém-estabelecida dinâmica da atividade econômica. Esse fenômeno, consoante o autorizado dizer do Professor Rodrigues Pinto, “ativou naturalmente a comunicação entre os trabalhadores, que lhes faltara até então, para se capacitarem de quanto eram iguais e injustos os sofrimentos impostos pela espoliação desenfreada de sua energia pessoal. A possibilidade de discussão ampla de problemas comuns lhes despertou a certeza da irremediável debilidade individual para opor-se a à tirania patronal e eliminar-lhe as conseqüências. Mas, ao mesmo tempo, revelou as possibilidades de confronto da força do número com o poder econômico das empresas (MARTINEZ, 2012, p. 658, grifo do autor).

É como se essa união em prol do bem comum tivesse despertado uma revolução em segundo plano, no principal os processos revolucionários sociais, políticos e econômicos da época, e numa espécie de pano de fundo a revolta do proletariado contra a burguesia, conseqüência direta da coletivização e da solidariedade, que se tornaram uma classe de operários unida, que por vezes lutava por um ideal e em outras organizava a defesa dos mesmos indivíduos, era o espírito do sindicato (MARTINEZ, 2020).

Essas organizações seguiram por duas tendências: a primeira solidarista, “que levou valores de origem camponesa, ainda predominantes na classe operária, para o mundo industrial” (MARTINEZ, 2020, p. 1489) e a segunda tendência era a revolucionária, “que viu nele um instrumento de reapropriação dos meios de produção de que os trabalhadores foram privados” (MARTINEZ, 2020, p.1490).

A população operária sobrevivendo com evidente desvantagem, em estado de necessidade emergente, sem os itens mais essenciais de higiene, alimentação, segurança e moradia, enquanto os burgueses desfrutavam de todas as comodidades ofertadas pela riqueza, ficavam a disposição dos patrões para qualquer tipo de serviço, sendo levados ao limite extremo, tal situação desencadeou o conflito industrial, levando a classe operária a entender que unidos podiam lutar por melhores condições de trabalho, conforme explica Martinez (2020, p. 1492, grifo do autor):

A despeito das mencionadas dificuldades, a massa operária iniciou o movimento de irrupção mediante coalizões, muitas vezes reprimidas pela própria ordenação oficial. Essas coalizões conseguiram força através de um

procedimento de organização que incluía a eleição de representantes capazes de adotar ações táticas de pressão e de assistir aos indivíduos representados. Surgia, então, a expressão **sindicato** para designar o grupo intermediário de pressão que passou por algumas fases, da proibição à tolerância e desta à afirmação.

A união dos trabalhadores finalmente começava a dar algum resultado. A consciência do coletivo e a luta pelo bem comum, a pressão exercida pelos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho passou a produzir efeitos, ainda que tímidos representavam alguma evolução.

2.2 Evoluções sindicais no Brasil

O sistema sindical no Brasil da forma como conhecemos é orientada tanto pela Constituição Federal como pela Consolidação das Leis do Trabalho, baseando se em funções obrigatórias e princípios constitucionais. A doutrina aponta que as primeiras associações de trabalhadores com o propósito de melhorias na atividade laboral e assistência social foram as chamadas Corporações de Ofício (NASCIMENTO, 2015).

As Corporações eram associações que reuniam integrantes de uma mesma profissão ou ofício, geralmente de artesãos, que buscavam defender seus interesses, possuíam estatutos próprios com o intuito de regulamentar suas profissões e tinham como principal premissa o trabalho livre. A medida que foram se espalhando, receberam também outras denominações como por exemplo: grêmios, jurandes, guilds, etc (ZANGRANDO, 2008).

O marco da Lei Áurea em 1888 que pôs fim a escravidão foi a referência primitiva para a formação dos sindicatos em solo brasileiro. Com estrangeiros que possuíam uma breve experiência com lutas por direitos trabalhistas e trabalhos assalariados formaram-se as primeiras organizações com o objetivo de lutar por melhores condições de trabalho e pelo direito de greve.

Como passo seguinte, em 1903 foi lançado o Decreto 979 que possibilitou a agricultores e profissionais das indústrias rurais a organizarem sindicatos para defender os interesses das classes. E em 1907 o Decreto 1637 veio como forma de reforçar o Decreto anterior, tornando possível também a criação dos sindicatos urbanos (PEREIRA NETO, 2017).

Este complicado período é bem definido por Segadas Vianna (1981, p. 958) que diz:

As organizações que surgiram, de sindicato apenas possuíam o rótulo. Entre os trabalhadores do campo não existia uma base intelectual que lhes assegurasse capacidade para se organizar e, além disso, estavam economicamente subjugados aos senhores da terra, que não hesitavam em mandar embora os que tivessem coragem de reclamar qualquer medida em seu benefício, já que direitos não existiam consagrados em textos de lei.

No ano de 1930 era Getúlio Vargas que estava no poder, e com a insatisfação e greves que estavam ocorrendo este resolveu tomar uma atitude, criando um plano chamado de enquadramento sindical, passando a delimitar categorias e formou o Ministério do Trabalho com o intuito de controlar a formação dos sindicatos. No ano seguinte, foi sancionada a Lei de Sindicalização, com o principal objetivo de enredar as atividades sindicais ao Estado (NASCIMENTO, 2015).

Em 1931 o Decreto nº 19.770 entra em vigor e Arouca (2003, p.1003) elucida sobre o mesmo:

Os sindicatos ou associações de classe, serão os para-choques dessas tendências antagônicas. Os salários mínimos, os regimes e as horas de trabalho serão assuntos de sua prerrogativa imediata, sob as vistas do cauteloso Estado. A solução dos conflitos de trabalho será também de sua alçada com a assistência de pessoas alheias a competição de classe e com recurso à tribunal superior, além disto e de uma classe ou profissão encontrará no respectivo sindicato o porta-voz autorizado e competente.

Dias antes da promulgação da Constituição de 1934, foi editado o Decreto nº 24.694, que se antecipou a regulação dos sindicatos e impôs uma série de medidas restritivas, conforme explicado de maneira esplêndida por Nascimento (2015, p. 110):

Foi aprovado dias antes da Constituição, adiantou-se a ela, antecipando alguns dos seus princípios. Foi um decreto bastante detalhista e interferente. Previu três níveis de organizações sindicais: os sindicatos, federações e confederações. Autorizou os sindicatos com sede no mesmo Município a formar uniões para coordenar os interesses gerais das profissões. Estipulou as funções dos sindicatos. Fixou os requisitos exigidos para a criação dos sindicatos. Proibiu a sindicalização dos funcionários públicos. Exigiu dos sindicatos a obrigatoriedade do pedido de reconhecimento. Enumerou certas exigências a serem observadas na elaboração dos estatutos sindicais. Impôs algumas condições essenciais para o funcionamento do sindicato e deliberações da assembleia. Deu garantias aos empregados sindicalizados e fixou penalidades, estas previstas para a hipótese de inobservância dos seus dispositivos, com o que, pela dimensão dessa regulamentação legal, não é possível situá-la

entre os ordenamentos que favorecem a maior espontaneidade e a formação natural do modelo sindical.

No ano de 1937 com a fase do Estado Novo, foi promulgada a Constituição, na qual foi estabelecido um modelo de unicidade sindical, em que as classes eram agrupadas sob representação de um único sindicato que era controlado pelo Estado, e logo em seguida foi editado o Decreto nº 1.402 no ano de 1939, e este sim reconheceu que era exclusiva dos sindicatos a representatividade das classes e as celebrações de convenções coletivas (PEREIRA NETO, 2017).

No que tange as Constituições promulgadas nos anos de 1946 e 1967 e na Emenda de 1969 poucas foram as mudanças registradas, apenas restabelecendo alguns direitos que haviam decaído. Em seguida ocorreu o período da Ditadura Militar, período em que os sindicatos tiveram papéis de suma importância, lutando a favor da democracia.

Destaca-se a Constituição de 1988, que possibilitou diversos avanços na lei sindical até a forma como conhecemos na atualidade, como por exemplo a liberdade de associação, um Estado não intervencionista, em que os afiliados decidem as eleições por meio da democracia sem interferências por parte do governo do Estado. Os sindicatos assumiram-se como entidade de direito privado, e com a liberdade sindical individual como base de garantia constitucional (NASCIMENTO, 2015).

É a partir da Constituição Federal de 1988 que as entidades sindicais tomam forma como conhecemos hoje, os avanços conquistados na legislação vigente eram uma grande conquista.

2.3 Organização Internacional do Trabalho e a Convenção 87

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) surgiu em 1919 através das negociações do Tratado de Versalhes, que deram fim a Primeira Guerra Mundial. Inicialmente estava anexada a Liga das Nações, e em 1948 virou uma agência da Organização das Nações Unidas, embora tivesse independência financeira e administrativa. Tem como intuito fortalecer o direito do trabalho, melhorar suas condições, auxiliar na geração de empregos e oportunidades de treinamento. Em 10 de maio de 1944 a Organização Internacional do Trabalho firmou seus objetivos e

propósitos na Declaração da Filadélfia e incorporou esta a sua constituição (ZANGRANDO, 2008).

Com sua sede em Genebra na Suíça, o secretariado da OIT é conhecido como Escritório Internacional do Trabalho, e ao longo da história vem estabelecendo bases para as atividades sindicais e estatais em diversos países, atualmente contando com 187 Estados-membro, um dos principais diferenciais é a organização tripartida, a qual conta com a participação de dois representantes do governo, além de um representante dos empregadores e um dos trabalhadores durante as convenções, o que permite uma melhor análise de cada tema. Os delegados são selecionados de acordo com as instituições nacionais mais representativas de empregadores e trabalhadores de cada Estado membro, quanto ao representante do governo, este pode ser escolhido entre ministros, chefes de estado ou do governo. Importante ressaltar que todos possuem os mesmos direitos de livre expressão e voto com o mesmo peso dentro dos mais variados temas abordados durante as convenções (ZANGRANDO, 2008).

Sobre as convenções da Organização Internacional do Trabalho Süsserkind (1998, p. 19) elucida:

A Convenção da OIT é um tratado multilateral de caráter normativo, aberto à ratificação dos Estados membros da Organização. Distingue-se, portanto, do tratado-contrato, que vincula apenas as partes nele identificadas. Este é aprovado e assinado pelos plenipotenciários dos respectivos países com a finalidade de regular interesses recíprocos; aquela é aprovada pela assembleia geral da OIT (conferência), sendo assinada pelo presidente e pelo secretário-geral da reunião, visando a produzir efeitos jurídicos uniformes em relação aos que vivem nos Estados que, por ato soberano, a ela aderirem.

Cada Estado membro é responsável por decidir se aprova a adoção da convenção, no Brasil, cabe ao Presidente da República celebrar tratados, conforme o artigo 84, VIII, da Constituição Federal Brasileira: “compete privativamente ao Presidente da República: [...] VIII - celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional” (BRASIL, 1988, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

Uma das principais funções da Organização Internacional do Trabalho é justamente regulamentar o mesmo, além de fixar padrões internacionais através da adoção de suas recomendações e convenções, que abrangem os mais variados

temas, como emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, trabalho marítimo, trabalho de mulheres e crianças, entre outros que interessam não somente os trabalhadores, mas também a classe empregadora. Informalmente, é conhecida como Código Internacional do Trabalho, mas, não se trata de um código de fato, já que a matéria não se encontra de forma organizada nem sistematizada, e menos ainda esgotada (ZANGRANDO, 2008).

O Brasil é um dos membros fundadores da OIT, e no ano de 1950 abriu o primeiro escritório da Organização Internacional do Trabalho na América Latina. O trabalho em conjunto com a OIT proporciona o combate a discriminação e promove a igualdade de direitos, sendo assim, todos os protocolos e regras existentes na Organização os quais foram ratificados no Brasil passam a integrar nosso sistema jurídico, legislativo e executivo, ou seja, a legislação trabalhista e as políticas públicas não devem se opor ao que consta nas recomendações da OIT (2020, <https://www.politize.com.br/organizacao-internacional-do-trabalho/>).

As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm#:~:text=As%20Conven%C3%A7%C3%B5es%2C%20uma%20vez%20ratificadas,Trabalho%20desde%20sua%20primeira%20reuni%C3%A3o>)

No ano de 1948 ocorreu a Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, na qual foi decidido adotar sob forma de Convenção diversas propostas que versavam sobre a liberdade e proteção do direito sindical, tendo como premissa básica da Organização Internacional do Trabalho que entre os meios suscetíveis de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz, encontra-se a afirmação do princípio da liberdade sindical, sendo inclusive este o preâmbulo da sua Constituição.

Com o intuito de garantir maior liberdade e autonomia às entidades sindicais, a Organização Internacional do Trabalho estabeleceu, mediante a publicação da Convenção nº 87, garantias fundamentais inerentes ao exercício e liberdade sindical. Na Parte I da Convenção número 87, a Organização Internacional do

Trabalho deliberou com o intuito de garantir a livre associação e a liberdade de criação das entidades sindicais:

Assim, em que pese a Convenção não impor a pluralidade sindical, o que resultaria em contrassenso à liberdade pregada, competindo ao trabalhador filiar-se àquela que melhor lhe aprouver, bastando para tanto se conformar com seu estatuto (art.2), não há qualquer vedação à unidade sindical, ocasião em que os associados se unem em razão de interesses comum. A Convenção nº 87 assegura, ainda, a liberdade sindical quanto à total desvinculação da entidade a requisitos que visem restringir a obtenção de sua personalidade jurídica, sobretudo concernente ao seu livre exercício legal (VENERI; RODRIGUES, 2016, p. 166)

Grande parte dos países membro da Organização Internacional do Trabalho incluíram o conteúdo da Convenção 87 em seu ordenamento jurídico, o que não ocorreu com nosso país.

A problemática se encontra envolta justamente no fato do constituinte brasileiro ter manifestado a intenção de garantir o direito à liberdade sindical quando previu no art. 8º da Constituição Federal/88 que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, nem tampouco sua intervenção ou interferência junto às Entidades Sindicais e, ainda assim, não se procedeu a ratificação da Convenção no país (VENERI; RODRIGUES, 2016, p. 157).

Apesar de não ratificar a Convenção 87, os países membros necessitam observar suas garantias e recomendações. Eis que uma das consequências diretas dessa não ratificação é o cumprimento parcial dessas recomendações, o que pode ser interpretado como uma forma de desinteresse do país de promover o livre exercício das entidades sindicais no país.

Assim como ocorre em outros Estados-Membros, no Brasil também não há o cumprimento das Convenções não ratificadas. E, em que pese ser membro efetivo da OIT, e ter colaborado para a formalização da Convenção nº 87, a liberdade sindical ainda figura como falácia, pois a liberdade sindical somente irá existir de fato quando houver autonomia para que os trabalhadores possam se organizar conforme seus interesses, ideologias, anseios e compatibilidades. (FARIAS, PRAZERES. 2012, p. 461)

Portanto, apresenta-se ser de suma importância a reconsideração por parte do nosso país a ratificação da Convenção número 87 da Organização Internacional do Trabalho, eis que a mesma garante o cumprimento da liberdade sindical, e para tanto, faz-se necessário a implementação de um modelo de pluralidade, para que os

indivíduos possam ter a liberdade de escolher se associar com quem melhor defenda seus interesses.

3 NOÇÕES ACERCA DOS SINDICATOS

A luta por melhorias nas condições de trabalho nunca tem fim, e os sindicatos empenham um papel fundamental nessa frente. Atuando como base sólida na qual os empregados podem se apoiar em situações que considerem abusivas, a entidade sindical tem como principal objetivo proteger as relações entre empregadores e empregados, que muitas vezes são o elo fraco da relação, sempre guiados pela legislação brasileira em que se apoiam, sendo a Constituição Federal do Brasil ou a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Sendo a representação a função mais expressiva de uma entidade sindical, mas não menos importantes são as demais frentes em que atua, como por exemplo a assistência que proporciona em áreas diversificadas, como saúde, educação, lazer, etc. Além da frente assistencial, os sindicatos têm importante papel nas negociações e ainda se faz presente na economia e na política.

E são esses conceitos de que vamos tratar neste capítulo, a ampla atuação das entidades sindicais, além da forma como é regulado internamente, de onde vem suas receitas e as prerrogativas que seguem.

3.1 Conceito

As expressões “direito sindical” e “direito coletivo do trabalho” são as mais usadas para tratar sobre as relações jurídico trabalhistas, o primeiro se trata das entidades sindicais, sua estrutura e organização, enquanto o segundo toma por norte as ações dos sindicatos, a resolução dos conflitos e suas consequências (MARTINEZ, 2012).

O Direito do Trabalho é apresentado como um ramo jurídico especializado, que tem como pano de fundo proteger as relações jurídicas entre empregado e empregador. É possível observar a atuação deste ramo do direito tanto nas relações individuais quanto nas coletivas, mesmo sendo segmentos distintos, como é também a base da organização sindical no Brasil, que é fundamentada tanto na Consolidação das Leis Trabalhistas bem como na Constituição Federal do Brasil.

A ideia de um direito coletivo parte do pressuposto de proteção das relações jurídicas existentes entre empregado e empregador, de um lado o colaborador que

se apresenta como o elo fraco da relação, ao qual são impostas regras e vontades do empregador, e do outro, o patrão, que impõe suas vontades. Conforme Delgado (2019, p. 1589-1590):

Direito Coletivo do Trabalho é o conjunto de regras, princípios e institutos regulatórios das relações entre os seres coletivos trabalhistas: de um lado, os obreiros, representados pelas entidades sindicais, e, de outro, os seres coletivos empresariais, atuando quer isoladamente, quer através de seus sindicatos. Os sujeitos do Direito Coletivo são, portanto, essencialmente os sindicatos, embora também os empregadores possam ocupar essa posição, mesmo que agindo de modo isolado.

Sendo o direito do trabalho um conjunto de regras e princípios que regulam as relações entre os seres coletivos trabalhistas, ocorre que, portanto, os sujeitos do direito coletivo são essencialmente os sindicatos, visto que em contraponto os empregadores já são naturalmente seres coletivos, conforme explica Delgado (2012, p. 1346, grifo do autor):

É que, na verdade, os empregadores, enquanto empresários, organizam-se de inúmeras e diversificadas maneiras, de modo a alcançar a multiplicação de seu poder no âmbito do conjunto da sociedade e do Estado. Eles organizam-se, em primeiro lugar, *individualmente*, na qualidade de agentes estruturadores e administradores do processo produtivo em seus estabelecimentos e empresas (por isso é que são, naturalmente, seres coletivos trabalhistas). Eles agregam-se, em seguida, as *distintas e concomitantes associações empresariais* (de caráter permanente ou meramente circunstancial), segundo pontos de contato considerados relevantes para a defesa de seus interesses. Eles podem se agregar, por fim, em conformidade com o modelo sindical seguido na respectiva ordem jurídica em *sindicatos empresariais*, voltados às relações com seus respectivos trabalhadores e os demais da correspondente categoria econômica.

No ordenamento jurídico brasileiro, o artigo 511 da Consolidação das Leis trabalhistas define sindicato como sendo:

Associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.com.br>)

A definição do conceito de entidade sindical evidencia o protagonismo das entidades coletivas trabalhistas, segundo Delgado (2011, p. 70), sindicatos são:

[...] entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

Todavia, a definição de sindicatos foi constituída observando-se as associações de obreiros, mas é importante levar em conta que existem também os sindicatos empresariais, associações de autônomos, etc, portanto, as entidades sindicais devem representar os interesses correspondentes a sua classe afiliada (DELGADO, 2012).

No Brasil, os sindicatos por empresas são juridicamente inviáveis, visto que a Constituição Federal fixa como critério a categoria profissional para estruturar os sindicatos, além de estabelecer a base territorial mínima que seria o município para organizar a entidade sindical. A vedação de sindicatos por empresas teve início nos anos 1930 (DELGADO, 2012).

O autor Martinez (2020, p.1498) destaca que a finalidade do direito sindical e coletivo do trabalho se apresenta como ramo laboral que regula, observando regras e princípios específicos, “a organização, atuação e tutela de entidades coletivas trabalhistas com o objetivo de disciplinar suas inter-relações e de, finalisticamente, empreender a melhoria nas condições de trabalho e de produção”.

Os sindicatos possuem importantes funções sociais na defesa dos interesses de seus associados, conforme nos mostra o texto do artigo 513 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou 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, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação. (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.com.br>)

O direito em si possui como função básica a mediação de conflitos cuja resolução não seria possível sem a interferência do mesmo, partindo deste princípio, pressupõe-se que o direito sindical e coletivo do trabalho tem como finalidade básica buscar a melhoria da condição social dos indivíduos trabalhadores. De acordo com Martins (2003, p. 706 - 707), é possível distinguir em cinco classificações as funções de um sindicato: função de representação, negocial, assistencial, econômica e política.

Os sindicatos possuem funções sociais previstas na legislação, mas que de modo geral tem como finalidade a promoção do bem comum, partindo deste princípio é possível observar que os sindicatos possuem como função essencial promover a melhoria da condição social da classe trabalhadora, em parâmetros acima dos já garantidos em lei (MARTINEZ, 2020).

Os sindicatos possuem legalidade para atuar na defesa de interesses coletivos e os representantes sindicais são protegidos dos atos de repressão advindos dessa defesa, conforme garante a Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho que diz: “os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical em relação ao seu emprego”. Nesse sentido, temos a explicação de Jorge Neto e Cavalcante (2004, p. 1525):

Em 1949, entrou em vigor a Convenção nº 98, disciplinando a proteção aos trabalhadores contra os atos de discriminação anti-sindical, proteção das associações sindicais de empregados e empregadores contra ingerência recíprocas e incentivos à negociação coletiva.

No que se refere a representação, é possível observar que é legítimo o sindicato atuar tanto na frente judiciária quanto administrativa na defesa dos interesses dos associados, tanto na categoria profissional quanto aos interesses particulares dos mesmos, o que se vê fundamentado no artigo 8º inciso III da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (Brasil, 1988, <http://www.planalto.com.br>).

A função de negociar do sindicato é de suma importância na garantia dos direitos da classe, Nascimento (2000, p.1120), define a função negocial como “[...] poder conferido aos sindicatos para ajustar convenções coletivas de trabalho, nas quais serão fixadas regras a serem aplicáveis nos contratos individuais de trabalho dos empregados”. Ainda sobre a função negocial, Delgado (2007, p.1341) explica de forma sucinta:

Através dela, esses entes buscam diálogo com os empregadores e/ou sindicatos empresariais com vistas à celebração dos diplomas negociais coletivos, compostos por regras jurídicas que irão reger os contratos de trabalho das respectivas bases representadas. A função negocial coletiva, do ponto de vista dos trabalhadores, é exclusiva das entidades sindicais, no sistema jurídico brasileiro (ARTIGO 8º, IV, CF/88).

A função assistencial inerente aos sindicatos é indispensável e contribui para o desenvolvimento dos seus associados, essa função é tão importante que a própria Consolidação das Leis Trabalhistas prevê em seus artigos diversas das atividades assistenciais atribuídas aos sindicatos, como por exemplo: a educação (artigo 514, parágrafo único, b), a saúde (artigo 592), a colocação (artigo 513, parágrafo único), o lazer (artigo 592), a fundação de cooperativas (artigo 514, parágrafo único, a) e os serviços jurídicos (artigos 477, § 1º, 500, 513, 514, b, e Lei nº 5.584, de 1970, artigo 18) (BRASIL, 1943).

No que se refere às funções econômica e política, estas são restritas. A própria Consolidação das Leis Trabalhistas no corpo do artigo 564 veda a prática de atividades econômicas por parte dos sindicatos e conforme explica Delgado (2007, p. 1342) sobre as práticas políticas:

[...] O fato de não ser recomendável a vinculação de sindicatos a partidos políticos e sua subordinação a linhas político-partidárias, pelo desgaste que isso pode trazer à própria instituição sindical, não se confunde com a ideia de proibição normativa de exercício eventual de ações políticas.

Como é possível perceber, a promoção do bem comum é a finalidade básica das entidades sindicais nas mais diversas frentes. Seja com lutas em favor de melhores condições de trabalho, nas atividades assistenciais oferecidas pelos sindicatos, como lazer, saúde ou até mesmo com serviços jurídicos, a premissa básica é sempre auxiliar para que o trabalhador tenha o melhor em qualquer área.

3.2 Aspectos gerais acerca dos sindicatos

No Brasil, os sindicatos possuem liberdade delimitada pelo Estado apesar de que este não pode punir, extinguir ou suspender as atividades do sindicato, o artigo 8º, II da Constituição Federal Brasileira institui que:

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

[...]

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.com.br>).

Mas para que o sindicato possua essa liberdade, é necessário que não dependa de receita advinda do estado, e sendo um sujeito coletivo, possui direitos e deveres, ou seja, representa de um lado o empregador e do outro os empregados, conforme nos explica Cia (2020, p. 27):

Ao representar os trabalhadores, a principal função das entidades sindicais consiste no processo de negociação coletiva, cujo resultado é a criação de verdadeiras normas jurídicas. A reforma trabalhista não alterou a estrutura sindical, por categorias, bem como a abrangência das convenções coletivas, que produzem efeitos para todos aqueles que compõe uma determinada categoria. A representatividade é o modo pelo qual o sindicato irá se legitimar. Num sistema de liberdade sindical, o trabalhador e o empregador poderiam eleger o sindicato que os representaria, mas no sistema brasileiro não existe opção, pois a representatividade é compulsória.

A receita de um sindicato resulta de contribuições advindas dos trabalhadores afiliados ao respectivo sindicato. São quatro as contribuições possíveis: contribuição obrigatória, da contribuição confederativa, da contribuição assistencial e mensalidades dos associados do sindicato.

A contribuição sindical é facultativa, apesar de devida anualmente por todos trabalhadores, profissionais liberais e empregadores mesmo que não forem filiados ao sindicato, a contribuição federativa tem como finalidade financiar o sistema confederativo e é devida apenas pelos empregados afiliados. A contribuição assistencial como o próprio nome já diz, busca financiar as atividades assistenciais que buscam a melhoria da qualidade social dos assegurados, é devida somente pelos filiados, e por fim, temos a mensalidade sindical, devida apenas pelos

membros, esta busca financiar a associação, podendo inclusive a mensalidade ser prevista no próprio estatuto do sindicato (PRAZERES, 2018).

O artigo 589 da Consolidação das Leis Trabalhistas disciplina a divisão da contribuição, que ocorre da seguinte forma; da contribuição referente aos empregadores, 5% (cinco por cento), para a confederação correspondente, 15% (quinze por cento) para a federação, 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo e 20% (vinte por cento), para a “conta especial de emprego e salário” (BRASIL, 1943).

O Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho têm entendido que somente cabe o pagamento de contribuições confederativas e assistenciais a aqueles trabalhadores sindicalizados (ALMEIDA, 2016):

OJ-SDC nº 17 - Contribuições para entidades sindicais. Inconstitucionalidade de sua extensão a não associados.

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

(BRASIL, 1998, https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/TST/OJ_SDC.html)

No Brasil, é usado como base para criação de um sindicato a Consolidação das Leis Trabalhistas, visto que o país não adotou a convenção da Organização Internacional do Trabalho na íntegra, mesmo que muito do texto da convenção esteja na lei brasileira, e apesar de não interferir, é necessário que ao se criar um sindicato seja emitida um aviso ao governo brasileiro, apenas com o intuito de manter a base de dados atualizada e verificar o respeito ao modelo da unicidade sindical.

Considerada a liberdade de organização das entidades sindicais, elas podem ter, a princípio, a estrutura que entendam necessária, desde que as criem por meio de seus estatutos. Devem as referidas associações sindicais, porém, observar a existência dos órgãos expressamente previstos na legislação constitucional e infraconstitucional recepcionada. Assim, pode-se afirmar que os sindicatos devem ter uma estrutura mínima composta de, pelo menos, um órgão de deliberação (assembleia geral), um órgão de administração ou de comando (diretoria) e um órgão de fiscalização (conselho fiscal) (MARTINEZ, 2012, p. 696).

Com base no artigo 522 da Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, a diretoria é composta de pelo menos três membros e no máximo sete, dentre os quais, e dentre eles é eleito o presidente do sindicato ao qual é atribuída a responsabilidade de administrar o mesmo. O Conselho Fiscal é composto por três filiados, sendo estes eleitos por meio de Assembleia-Geral, que é o órgão máximo do sindicato, que tem por principal função definir as diretrizes do sindicato. Já os empregados que forem filiados, adquirem por meio da filiação o direito as votações na Assembleia-Geral, bem como o direito de serem votados, e é possível ainda que usufruam de serviços ofertados pelo sindicato, como por exemplo serviços na área da saúde (médicos, dentistas, dentre outros), jurídicos e até de assistência social (BRASIL, 1943).

A assembleia geral é o órgão responsável pela criação da entidade sindical além de deliberar sobre as matérias colocadas em pauta, está vinculada a um estatuto que regula os procedimentos necessários para a apuração dos votos e formaliza as decisões. O quórum que deve ser levado em conta para aprovar as deliberações é aquele previsto no estatuto da entidade sindical (MARTINEZ, 2012).

O artigo 8º, IV da Constituição Federal do Brasil prevê que o pagamento da contribuição sindical deve ocorrer por meio desconto em folha, não deixando nenhuma dúvida quando se tratar de categoria profissional:

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

[...]

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; (BRASIL, 1988, <http://www.planalto.com.br>)

Conforme exposto sobre a atividade sindical, para ser observada a atividade sindical são necessários que pelo menos três elementos se façam presentes: os membros e filiados, a relação entre eles e os instrumentos negociados.

O conteúdo deliberado nas assembleias deve ser registrado em ata para que se legitime, conforme explicado por Martinez (2012, p. 697-698):

Como qualquer assembleia, que visa a garantia e a segurança daqueles em nome de quem se delibera, a ata que legitima a atuação da entidade sindical deve registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria. Igualmente, em nome da segurança e da ampla publicidade, o edital de convocação dos integrantes da categoria

deve ser publicado em jornal que circule em cada um dos municípios componentes da base territorial [...].

Tanto o edital de convocação da categoria quanto a correspondente ata de assembleia geral constituem peças essenciais a instauração do processo de dissídio coletivo, será por meio dessas peças que restará demonstrada a intenção de tentar negociar, pressuposto de acesso à jurisdição coletiva.

As centrais sindicais correspondem as entidades líderes de movimentos sindicais, são responsáveis de certo modo por unificar a atuação das entidades sindicais, porém não possuem poder de representação e não participam das negociações coletivas. São estas centrais que fixam linhas gerais de atuação dos sindicatos.

Conforme a lei 11.648 de 2008, as centrais sindicais se definem como “entidade de representação dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, como ente associativo privado, composto por organizações sindicais de trabalhadores e que atenda os requisitos de filiação mínimos legalmente estabelecidos”. A aferição do cumprimento dos requisitos mínimos das centrais sindicais fica a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego. (BRASIL, 2008, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm)

Como visto, as entidades sindicais possuem as mais diversas regras que regulam e dão corpo ao sindicato, que possui uma receita independente e estrutura interna regulada por seu estatuto. Nessa linha estão também as centrais sindicais que dão as diretrizes e fixam a direção das lutas das entidades sindicais.

3.3 Unicidade Sindical

Para alguns, o sindicato é interpretado como uma pessoa jurídica de direito público que exerce funções atribuídas pelo poder público, para outros é considerado como pessoa jurídica privada que presta serviços públicos. Atualmente, os sindicatos são considerados pessoa jurídica de direito privado, já que o poder público não pode intervir na sua criação ou em suas rotinas diárias. Atualmente existem três sistemas jurídicos de sindicatos que definem diretamente o impacto dos mesmos em suas negociações, assim como a quantidade de empregados vinculados a eles. Os quais são: sistema de unicidade sindical (sistema adotado no Brasil), sistema de unidade sindical e sistema de pluralidade sindical (MARTINS, 2014). Sobre o fim do sistema de pluralidade sindical, Nascimento (2005, p. 92) explica:

Nesse sistema sindicatos, federações e confederações eram como degraus de uma escada que desembocaria na corporação. Com essa medida procurou o Estado ter em suas mãos o controle da economia nacional, para melhor desenvolver os seus programas de política econômica e trabalhista. Para esse fim julgou imprescindível evitar a luta de classes; daí, a integração das forças produtivas, os trabalhadores, empresários e profissionais liberais, numa unidade monolítica e não em grupos fracionados e com possibilidades estruturais conflitivas.

Faz-se necessário distinguir os sistemas de unidade e unicidade sindical, o primeiro representa que a estruturação e operação unitária dos sindicatos deve ser fruto da maturidade e não de uma imposição legal, existindo uma única entidade sindical representando todos os trabalhadores do território nacional. Enquanto o sistema de unicidade impõe a presença de um sindicato único dentro de determinada base territorial, desde que não inferior a um município (DELGADO, 2012).

Existe ainda o modelo da pluralidade sindical, este autoriza a atuação de vários sindicatos em um mesmo território ou mesma categoria profissional ou econômica. É importante ressaltar também que existem as associações profissionais, e estas podem ser fundadas independentemente da existência de outras associações na mesma base territorial ou categorial (MARTINEZ, 2012).

No que se refere ao modelo sindical, o legado deixado pela Constituição de 1988 foi a unicidade sindical, que pressupõe que somente pode haver um sindicato por base territorial e por categoria de trabalhadores, conforme explica Delgado (2007, p. 1331):

A unicidade corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional. Trata-se da definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas.

Porém, existem doutrinadores que não veem a unicidade sindical como modelo positivo a ser seguido, é o caso de Barros (2009, p. 1233-1234):

Os defensores do monismo sustentam, em geral, que o sindicato nasceu da proximidade e não representa apenas os seus associados, mas toda uma coletividade profissional, cujos interesses são semelhantes, e, em

consequência, os objetivos são os mesmos, impondo-se a unidade de representação. Asseveram-se que as lutas advindas de sindicatos múltiplos os enfraquecem, reduzindo-lhes a capacidade de reivindicar, tornando mais vulnerável a ação destruidora pelos Estados totalitários. Os críticos da unicidade sindical afirmam que ela representa uma violação aos princípios democráticos e, mais especificamente, à liberdade sindical, impedindo aos componentes de determinada categoria a livre escolha de sindicato para se filiarem. Sublinham a importância da saudável competição entre as entidades, evitando a acomodação de lideranças sindicais, advinda da exclusividade de representação classista.

O modelo de unicidade sindical como conhecemos se apresenta em desacordo com as regras da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pois conforme prevê a Convenção 87, é violada a prerrogativa de liberdade sindical, que indica que os trabalhadores são livres para instituir seus próprios sindicatos, federações e confederações da maneira que melhor lhes convier, mas não quer dizer que a lei deveria impor a pluralidade sindical, segundo Delgado (2012, p. 1351) “[...] ele sustenta, apenas, que não cabe a lei regular a estruturação e organização internas aos sindicatos, cabendo a estes eleger, sozinhos, a melhor forma de se instituírem”.

Apesar de não ser o modelo de sistema sindical defendido pela Organização Internacional do Trabalho, o modelo da unicidade sindical tem funcionado no nosso país. Destacando que com o modelo em vigor na atual legislação não é possível desfrutar de uma plena liberdade sindical, mas sim de uma liberdade limitada, eis que somente podemos escolher sobre filiar-se ou não ao sindicato, e não sobre qual o sindicato que melhor defende nossos interesses.

4 DOS PRINCÍPIOS REGENTES

As entidades sindicais são fiéis aos princípios que seguem, sempre com o intuito de buscar melhores condições de trabalho para a classe que representa, neste capítulo temos uma explicação clara sobre cada princípio que serve de base as entidades sindicais em suas relações entre empregados e empregadores. O princípio da liberdade sindical será explicado logo a seguida, sendo este visto como um dos mais importantes princípios, este será analisado como forma de contraponto com as práticas antissindicais.

E por fim, apresentamos o direito de greve, este que foi um dos primeiros mecanismos de pressão da classe trabalhadora de que temos informação na história da humanidade e das lutas por melhorias da classe obreira.

4.1 Princípios que regem as entidades sindicais

O direito sindical também possui princípios próprios, que servem como diretrizes para compreender o direito e regular a organização das entidades sindicais a fim de promover a melhoria da condição para o trabalho da classe (MARTINEZ, 2020).

Delgado (2019) divide os princípios que regem o direito sindical em três grandes grupos: o primeiro grupo com princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro, no segundo grupo destaca os princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva, e por fim, o conjunto de princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos.

Conhecido como princípio da autonomia sindical, é responsável por assegurar as condições de existência do ser coletivo obreiro. Tem como objetivo garantir a autonomia das entidades sindicais sem interferências empresariais ou do Estado, conforme salienta Delgado (2012, p. 1332): “trata ele, 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”.

O princípio da interveniência sindical obrigatória se mostra quando um dos polos da negociação é necessariamente um sindicato que representa os obreiros, como nos ensina Martinez (2020, p. 1515, grifo do autor):

[...] pode-se afirmar que o princípio da interveniência sindical obrigatória impõe a presença da entidade sindical operária na relação jurídica de direito coletivo. Se os trabalhadores não estiverem acompanhados por sua entidade sindical, não se poderá falar na existência de negociação coletiva, mas no máximo em negociação plúrima, sem o condão de produzir efeitos *ultra partes* ou de promover alterações contratuais coletivas *in pejus*.

Este princípio veio como forma de dar o mesmo poder aos polos da negociação, por exemplo empregado e empregador, a fim de evitar uma espécie de negociação informal, portanto, qualquer ajuste de contrato feito entre empregador e a classe obreira que não tenha a presença da entidade sindical não tem equivalência a negociação coletiva, vai se tratar apenas de uma cláusula contratual (DELGADO, 2012).

O princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos fala em igualdade, quando tanto o empregado quanto o empregador estão equivalentes no que se refere a ação e resistência, ou seja, a natureza e os processos característicos aos envolvidos, como demonstra Martinez (2020, p. 1515-1516):

O princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos baseia-se no mandamento nuclear segundo o qual os contratantes, estando em plano de igualdade, são dotados dos mesmos instrumentos de ação e de resistência, passíveis de utilização no momento de construção do acordo ou da convenção coletiva. Anote-se, porque importante, que a equivalência dos contratantes os faz reciprocamente imunes às cláusulas de adesão, o que, teoricamente, estimula o diálogo para a construção de fontes autônomas cada vez mais justas e equânimes. Diante da atuação intermediária obrigatória das entidades sindicais operárias, e em face da liberdade a estas oferecida, não se pode falar em vulnerabilidade da representação dos trabalhadores, tampouco em aplicação do princípio da proteção no âmbito das relações coletivas.

O empregador, quer isoladamente quer representado é um ser coletivo do trabalho, e no que tange os empregados, estes se fazem coletivos quando representados por um sindicato. E como forma de equiparar-se, as ferramentas a disposição destes são garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, greve, além de possibilidades de mobilização e pressão tanto sobre a sociedade como sobre o Estado, entre outros (DELGADO, 2012).

O princípio da boa-fé objetiva e da confiança é visto como fundamental, pois a ideia é a de solução de conflitos e não de instiga-los ainda mais. Se traduz na perfeita explicação de Martinez (2020, p. 1516-1517):

O princípio da boa-fé objetiva baseia-se no mandamento nuclear segundo o qual os sujeitos integrantes de uma relação jurídica devem agir, um em relação ao outro, com a máxima lealdade e transparência, a ponto de suas atitudes serem socialmente identificadas como sinceras e honestas, notadamente porque desenvolvidas em clima de mútua confiança, inspirado nos deveres sociais de cuidar, de colaborar e de informar.

O Código Civil de 2002 em seu artigo 422 reflete sobre a necessidade de ser observado o princípio da boa-fé objetiva: “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé” (BRASIL, 2002, <http://www.planalto.com.br>).

Também chamado de princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva, são premissas fundamentais ao desenvolvimento, ou seja, a lisura deve atingir ambas as partes envolvidas, e tendo em vista que as partes são teoricamente equivalentes, não é válido, por exemplo, a classe obreira fazer uma greve durante a vigência do que foi negociado, a não ser que venha a ocorrer uma substancial mudança nas condições laborais, invocando assim a cláusula rebus sic stantibus (expressão latina que se relaciona com o *pacta sunt servanda*, que significa que os pactos devem ser cumpridos) (DELGADO 2012).

O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva baseia-se na premissa de que ambas as partes têm liberdade total de negociação, desde que observem as garantias básicas previstas em lei, não podendo violar o direito de terceiros nem desrespeitar os direitos fundamentais, que em caso de desrespeito a negociação torna-se antijurídica. Conforme os ensinamentos de Martinez (2020, p. 1520):

Anote-se, por fim, que “intervir minimamente” não significa “jamais intervir”, mas interceder o mínimo possível e suficiente, e sempre no sentido de promover e proteger as potencialidades da liberdade sindical, especialmente a autonomia da vontade coletiva dos entes sindicais, garantindo-se os direitos mínimos já conquistados e, por isso, absolutamente infensos à negociação. “Intervir minimamente” não significa que o magistrado, uma vez chamado a corrigir iniquidades, as admita e foque o seu controle unicamente nos requisitos formais. Cabe-lhe, até mesmo no âmbito da verificação da “conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico” — e no amplo espectro de sindicabilidade

admitido pelo próprio art. 104 do Código Civil — declarar a invalidade de toda cláusula cujo objeto seja ilícito ou juridicamente impossível. É delicada a busca desse equilíbrio, mas o seu encontro se funda essencialmente em bom senso e em técnica jurídica. Assim é; e assim será.

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva corresponde a noção de que os processos negociais que possuem participação dos sindicatos coletivos produzem uma possibilidade real de virar norma jurídica, e não apenas simples cláusulas contratuais, conforme explica Delgado (2012, p. 1340):

Tal princípio, na verdade, consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho. A criação de normas jurídicas pelos atores 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 autonormatização 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. No Brasil, a tradição justralhista sempre tendeu a mitigar o papel do Direito Coletivo do Trabalho, denegando, inclusive, as prerrogativas mínimas de liberdade associativa e sindical e de autonomia sindical aos trabalhadores e suas organizações. Com a Constituição de 1988 é que este processo começou a se inverter [...]

Devido ao seu alcance, os instrumentos negociados valem apenas para os indivíduos e relações nelas previstas, não se fazendo possível a extensão para outros casos ainda que análogos (MARTINEZ, 2012).

O princípio da presunção de legitimação dos atos negociais da entidade sindical operária tem como base a presunção de que o que é negociado pelo sindicato é sempre mais vantajoso, mesmo que isso signifique abrir mão de algo negociado anteriormente. Martinez (2020, p. 1520) explica de forma clara:

Tem-se por princípio presumir que as ações desenvolvidas pela entidade sindical obreira estão legitimadas por sua correspondente base e que são benfazejas as cláusulas produzidas por conta de seus atos negociais, ainda que, em determinados momentos, possam sinalizar um decréscimo de condição social. Há momentos em que a entidade sindical obreira, para alcançar determinada vantagem mais valiosa, precisa abrir mão de outra anteriormente conquistada por via negocial coletiva sem expressamente explicitar as contrapartidas recíprocas. Esse ato de apenas aparente renúncia deve ser entendido como conduta temporizadora, capaz de assimilar um novo corpo normativo (negocial coletivo) em que, de modo conglobado, estejam presentes mais vantagens do que desvantagens. Nesse contexto é bom lembrar que o § 2º do art. 611-A da CLT deixa claro que a inexistência de expressa indicação dessa contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. [...]Por conta

disso, sempre se presumirá legitimada e benfazeja a atuação das entidades sindicais obreiras, salvo diante de provas inequívocas de capitulação, que pode ser entendida como uma conduta antissindical.

O princípio da prevalência do negociado sobre o legislado ou como chama Mauricio Godinho Delgado, o princípio da adequação setorial negociada se fundamenta na ideia de que o que for tema de negociação coletiva “somente produzirá fontes juridicamente válidas se apresentarem um padrão mais elevado do que aquele produzido em lei” (MARTINEZ, 2020, p. 1521-1522). Portanto, este princípio trata dos limites jurídicos das negociações coletivas, ou seja, da harmonização do ordenamento jurídico estatal com as normas produzidas pela negociação coletiva, conforme elucida Delgado (2012, p. 1342, grifo do autor):

Pelo *princípio da adequação setorial negociada* as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

No corpo do texto do artigo 611-A previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas temos a fundamentação legal desse princípio, observe:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
 V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) [...] (BRASIL, 2017, <http://www.planalto.com.br>)

O artigo 611-B prevê os temas que são expressamente proibidos de negociação:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - salário mínimo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - valor nominal do décimo terceiro salário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) [...] (BRASIL, 2017, <http://www.planalto.com.br>)

As empresas não podem de maneira alguma recusar a participar a negociação, conforme prevê o artigo 616 da Consolidação das Leis Trabalhistas: “os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva” (BRASIL, 1943, <http://www.planalto.com.br>).

A Organização Internacional do Trabalho por diversas vezes faz menção ao princípio da pureza, ou seja, ela explica que nada se opõe ao fato de criar entidades sindicais, mas que os sindicatos operários devem defender somente seus representados, e não os empregadoras, pois estariam se desviando de sua função primordial (MARTINEZ, 2020).

A negociação coletiva é portanto a principal forma de promover o fim dos conflitos, pois com ela é celebrado um acordo ou uma convenção coletiva que atende ambas as partes. É possível concluir que todos os interesses e princípios das entidades sindicais vêm com a missão de promover a melhoria dos direitos coletivos da categoria.

Pelo exposto, se observa que todos os mecanismos dos quais as entidades sindicais se utilizam, os meios de negociação, a observação dos princípios, tudo tem como finalidade de promover a melhoria no local de trabalho das categorias e busca de bem estar social e qualidade de vida dos afiliados.

4.2 Liberdade sindical X práticas antissindicais

O princípio da liberdade sindical serve como pilar, e através dele são construídas as relações de trabalho, por meio dele uma única pessoa deixa de ser o foco em favor da assembleia como um todo, é através desse princípio que a pessoa

tem o direito de escolher se quer ou não fazer parte de um sindicato, se vai ou não filiar-se (BARROS, 2011). A liberdade sindical é uma das mais significativas vitórias contra os movimentos opressores do Estado, e se traduz como o direito de escolher formar uma associação ou se associar a aquelas já existentes. Nos explica Nascimento (2005, p. 139):

É manifestação do direito de associação. Pressupõe a garantia, prevista no ordenamento jurídico, da existência de sindicatos. Se as leis de um Estado garantem o direito de associação, de pessoa com interesses profissionais e econômicos, de se agruparem, essas serão leis fundantes da liberdade sindical. Assim, liberdade sindical, no sentido agora analisado, caracteriza-se como o reconhecimento, pela ordem jurídica, do direito de associação sindical, corolário do direito de associação.

Anteriormente à promulgação da Constituição Federal de 1988, a criação dos sindicatos estava vinculada à fundação de associação profissional, conforme estabelecido no art. 512 da CLT.

Art. 512- Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei. (Redação dada pelo Decreto nº 5.452, de 193) (BRASIL, 1943, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

A liberdade sindical se subdivide em duas dimensões: individual e coletiva. A primeira se refere aos direitos individuais de suas relações e englobam três conteúdos: constituição de entidade sindical, filiação positiva e negativa e atividade ou participação sindical. A segunda dimensão são os titulares as entidades sindicais no que refere a representação dos interesses coletivos, e englobam a auto-organização, filiação, as organizações sindicais e o livre exercício da atividade sindical (MARTINEZ, 2012).

Doutrinadores como Delgado (2012) apresentam que apesar de intimamente interligados, o princípio da liberdade pode ser desmembrado em dois: princípio da liberdade de associação e a liberdade sindical. A autonomia sindical encarada por alguns autores como sendo um princípio autônomo, para muitos pode ser enquadrada dentro da liberdade sindical, significando nada mais do que o exercício dessa liberdade de livre associação. Existe ainda a posição de Martinez (2012, p. 666, grifo do autor) que delimita em três frentes o princípio da liberdade:

- a) Liberdade em face do indivíduo: composta de liberdades que envolvem a opção de **filiar-se** ou de **não se filiar** a um sindicato e a liberdade de **demitir-se** do referido grupo intermediário.
- b) Liberdade em face do grupo intermediário: envolve as liberdades de **fundar** um sindicato; de **determinar o quadro sindical** na ordem profissional e territorial; de **estabelecer relações entre sindicatos** para formar agrupações mais amplas; de **fixar as regras internas**, formais e de fundo para regular a vida sindical; de **regular as relações** entre o sindicalizado e o grupo profissional, o sindicato de empregados e o de empregadores; de **exercer o direito sindical** em relação a profissão e em relação à empresa.
- c) Liberdade em face do Estado: diz respeito a liberdades que englobem **independência** dos sindicatos; a **superação de conflito** com a ação sindical e a **integração** dos sindicatos no Estado

Conforme ensinamentos de Martinez (2020, p.1501): “o exercício pleno da liberdade sindical forma a base de toda a fortaleza do movimento associativista laboral, constituindo, por isso, princípio e pressuposto essencial para o desenvolvimento sustentável do diálogo entre o capital e o trabalho”.

Um importante ponto a ser destacado é o da definição de liberdade sindical, pois ele traduz que sem qualquer prévia autorização é assegurado o direito de formar organizações e afiliar-se a elas, apenas observando os estatutos. Conforme Martinez (2020, p. 1502): “a liberdade sindical apresenta em si, entretanto, alguns conflitos essenciais, pois o sindicato, na qualidade de sujeito de liberdade, por vezes litiga com os indivíduos dele integrantes, também sujeitos de liberdade.”

Martinez (2020, p. 1503) nos mostra um perfeito contraponto entre as relações de vontade, liberdade e autonomia:

[...] a vontade, máxima expressão, seria a impressão consciente, percebida após a superação de um conflito interno de valores, capaz de gerar uma percepção e/ou uma ação. A liberdade, por sua vez, seria o resultado prático do exercício dessa vontade, podendo ser entendida em acepção negativa ou positiva. A liberdade negativa coincidiria, segundo Bobbio, com a situação em que um sujeito tem a possibilidade de agir sem ser impedido ou de não agir sem ser obrigado a isso por outros sujeitos. A formulação clássica dessa acepção de liberdade foi dada por Montesquieu, segundo o qual “é o direito de fazer tudo o que as leis permitem”. A liberdade positiva, por outro lado, é conhecida como autodeterminação ou autonomia. Por liberdade positiva, conforme o citado Bobbio na mesma obra, entende-se a situação em que um sujeito tem a possibilidade de orientar a própria vontade em direção a um objetivo e de tomar decisões sem ser determinado pela vontade de outras pessoas. A autonomia, terceiro conceito interligado, é, portanto, entendida como extensão da liberdade e assimilada, consoante muitas vezes expandido, como a capacidade oferecida pela norma fundamental da sociedade aos indivíduos e às coletividades (leia-se no caso específico: sindicatos) para deliberar acerca da norma que os regerá numa situação concreta [...]

Delgado (2019, p. 1558) ainda salienta que:

É preciso se atentar para o fato de que se tem enfatizado, no Direito, o cunho individual da ideia de liberdade, negligenciando-se, em certa medida, a sua também importante dimensão coletiva (dimensão coletiva que é bastante decisiva no plano da liberdade e autonomia sindicais). De maneira geral, a ideia de liberdade tem traduzido o conjunto de prerrogativas abertas à pessoa humana para praticar atos e escolhas, em sua vida pessoal, familiar, comunitária e cívica, nos limites do respeito à liberdade dos outros e dos demais mandamentos explicitados pela ordem jurídica ou por ela reconhecidos como válidos. Não há dúvida, porém, de que essa ideia não se limita apenas às prerrogativas individuais da pessoa humana. A noção de liberdade favorece também às coletividades, tais como empresas, instituições diversas, inclusive sindicatos, e à própria organização do Estado.

As condutas antissindicais se apresentam na forma de ilícitos civis, que lesionam a liberdade sindical, ela ocorre quando alguém extrapola os limites, eis um exemplo de prática antissindical:

Nesse sentido, pode-se afirmar, por exemplo, que extrapola os limites do “jogo normal” o empresário que, sob o pretexto de distribuir informação aos seus empregados, os instiga à não associação e à oposição contributiva, ou seja, os estimula a apresentar no setor de pessoal uma declaração dirigida ao sindicato no sentido de que não desejam contribuir com as taxas associativas, por exemplo. A incitação à não contributividade, ainda que se trate de contributividade facultativa, constitui — porque extrapoladora dos limites do jogo normal das relações coletivas de trabalho — conduta antissindical, especialmente quando produzida numa escala coletiva. Exatamente por isso a Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho (CONALIS) chegou a editar, no passado, orientação segundo a qual “o incentivo patronal ao exercício do direito de o trabalhador opor-se à contribuição assistencial/negocial configura ato antissindical”. (MARTINEZ, 2020, p.1508)

Outro exemplo de prática antissindical conhecida ocorre quando o próprio empregador acaba por estimular e controlar a organização e as ações do sindicato da classe operária, mesmo que de forma indireta, e um terceiro exemplo, uma espécie de lista suja, das quais as empresas acabam por divulgar entre si o nome de obreiros com maior atuação sindical, com o intuito de quase excluir os mesmos do mercado de trabalho. Ações como as descritas ferem o princípio da liberdade sindical assegurado na constituição (DELGADO, 2012).

No que se refere a democracia sindical interna é importante sinalizar que democracia e sindicato se relacionam de forma expressiva e devem servir de base para boas relações internas e dessa forma afastar as práticas antissindicais:

Pode-se dizer, então, que o princípio da democracia sindical interna é aquele que se baseia no mandamento nuclear segundo o qual a formação de organizações sindicais deve partir do pressuposto da existência de bases democráticas, fundadas no oferecimento de condições de participação para todos os integrantes da entidade sindical, afastada, conseqüentemente, a ideia de diretorias perenes ou de tomada de decisões por órgãos colegiados em detrimento de toda a coletividade reunida em assembleia (MARTINEZ, 2020, p. 1513).

Como legado da Organização Internacional do Trabalho é reconhecido o direito do dirigente sindical de estabilidade no emprego desde o momento que registre sua candidatura até um ano após o término do seu mandato, salvo se este cometer falta grave que corresponda a demissão por justa causa (BRASIL, 1943)

Conforme demonstrado, o princípio da liberdade sindical é dentre todos o princípio com maior importância e notoriedade. Apesar de não desfrutarmos de uma liberdade plena, eis que a lei permite apenas uma entidade sindical num território não inferior a um município, tudo que foi conquistado até a atualidade é de extrema importância. Importante ressaltar também que as práticas antissindicais estão em desacordo com a legislação vigente no nosso ordenamento jurídico.

4.3 Direito de greve

A greve age como um mecanismo de pressão usada pelos trabalhadores para que o empregador aceite negociar uma melhora das condições dos trabalhadores, através de uma paralização coletiva do trabalho, de forma parcial ou total obrigando assim que o empregador participe das negociações coletivas e ceda ao que é pedido pelos empregados, uma vez que, terá o empregador prejuízo financeiro, com a paralização das atividades. Para Ruprecht (1995, p. 764) a greve é “[...] um fenômeno social, com amplas repercussões na vida de relações, que tem íntima correlação com o ambiente em que se desenvolve, relações que a qualificam como um fenômeno sociológico”.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 9º, assegura o direito de greve aos trabalhadores, tendo os mesmos que decidir quanto à oportunidade de exercê-los e sobre os interesses para que a mesma aconteça, não podendo se decidir pela greve por um ato individual e sim se houver aprovação do sindicato e dos

trabalhadores a este sindicalizados, devendo haver votação quanto ao início e fim da greve. Dessa forma explica Martins (2011, p. 870-871):

Não há dúvida de que a titularidade do direito de greve é dos trabalhadores, pois a eles compete decidir sobre a oportunidade e os interesses a serem defendidos por meio da greve. A legitimidade, porém, para a instauração da greve pertence a organização sindical dos trabalhadores, visto que se trata de direito coletivo.

O § 1º do artigo 9º da Constituição Federal Brasileira define a necessidade haver uma lei que definirá os serviços ou atividades essenciais, que não poderão ser objeto de greve total, devendo ter um mínimo de funcionamento por serem serviços essenciais para a comunidade.

Por ser um movimento garantido em lei, à greve não necessita de qualquer autorização judicial para existir, porém para que não seja abusiva é necessário que se demonstre que existe um propósito para a realização da mesma, devendo ser a mesma condicionada a obter a celebração de Acordo ou Convenção Coletiva, dessa forma explica Martins (2001, p. 871):

Cabe, também, aos trabalhadores, dizer quais os interesses que serão defendidos na greve. [...] Se a greve é um direito, necessariamente ela terá limites na lei, que irá regulamentar esse direito. Não se trata, portanto, de direito absoluto, mas de direito limitado.

É assegurado aos grevistas o emprego de meios pacíficos para a persuasão, além da livre divulgação do movimento e da livre participação no movimento, conforme ensina Martins (2011, p. 876):

A livre divulgação do movimento grevista visa assegurar a comunicação e informação sobre a greve, para que ela possa ser propagada. Há a possibilidade da divulgação por meio de panfletos, de cartazes de propaganda, desde que não sejam ofensivos à pessoa do empregador, assim como o uso de megafone ou veículo com sonorização na porta da fábrica.

Porém os grevistas não podem proibir o acesso ao trabalho, conforme posição doutrinária e jurisprudencial “não serão admitidos piquetes que venham a impedir o trabalhador de ingressar no serviço” (MARTINS, 2011, p. 877)

A greve se apresenta como um dos mecanismos de pressão mais eficazes na busca pelas melhores condições de atividades laborais, apesar de o ordenamento jurídico brasileiro instituir limitações quanto aos atos grevistas, de uma forma geral é a maneira mais rápida de atingir os objetivos almejados.

5 CONCLUSÃO

Com a exposição do presente trabalho, verificamos que a atuação de uma entidade sindical vai muito além de negociar com determinada empresa um aumento no salário ou um benefício qualquer que seja. A atuação de uma entidade sindical preza pela assistência social, médica, pelo lazer e bem estar do indivíduo como um todo, ultrapassando a crença de que um sindicato está limitado ao direito do trabalho.

Ainda nos primórdios, e mesmo sem a definição “sindicato”, é possível ver que ao mesmo tempo que acontecia uma revolução econômica, social e política, despertava uma revolta do proletariado contra a burguesia, e como consequência, o fenômeno da Revolução Industrial como conhecemos hoje.

O despertar da conscientização coletiva, de que a união de todos os indivíduos trabalhadores poderia superar diversos infortúnios e trazer muitas melhorias para os trabalhadores era distante mas ao mesmo tempo passou a ser real. Em pouco tempo, passaram a ser uma classe unida que defendia seus ideais e os trabalhadores como um todo.

No Brasil, a assinatura da Lei Áurea em 1888 foi o marco primitivo para a organização das primeiras associações que buscavam defender seus interesses bem como lutar por melhores condições de trabalho e pelo direito de greve. Nos anos seguintes, aos poucos os decretos promulgados estavam dando liberdade às associações em diferentes classes, até que em 1930 Getúlio Vargas instituiu o Ministério do Trabalho com o intuito de controlar a formação dos sindicatos. E somente com a promulgação da Constituição de 1988 os avanços possibilitaram uma organização sindical nos moldes que conhecemos atualmente, com um Estado não intervencionista e com liberdade de associação.

Como parte dos acordos para o fim da Primeira Guerra Mundial, o Tratado de Versalhes instituiu a Organização Internacional do Trabalho, sedimentando suas bases na Declaração da Filadélfia. A Organização possui como objetivo fortalecer o direito do trabalho, por meio de recomendações e convenções estabelece parâmetros a serem seguidos pelos 187 Estados-membro que a compõe atualmente.

Na Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical ocorrida em 1948 foi decidido adotar sob forma de convenção diversas medidas que versavam sobre garantias fundamentais inerentes ao exercício e a liberdade sindical. Na parte I da Convenção a deliberação ocorre acerca da liberdade de criação das entidades sindicais bem como para garantir a livre associação. É de livre escolha do país membro ratificar ou não a convenção, mas em caso de não ratificação as normas estabelecidas devem ser observadas de qualquer forma.

Apesar a luta por melhorias não ter fim, as frentes em que os sindicatos atuam são de vital importância.

O Direito do Trabalho é observado como um ramo jurídico especializado em defender as relações entre empregado e empregador, sejam elas individuais ou coletivas. Parte do pressuposto de proteção de relação coletiva a relação entre empregado e empregador, no qual o obreiro se apresenta como o elo fraco da relação, ao qual o patrão impõe suas vontades. Apresenta-se então o sindicato como sujeito do direito coletivo da relação.

O sindicato no ordenamento jurídico brasileiro é definido como sendo uma associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos interesses daqueles que exercem a mesma profissão ou similar. Mas alguns doutrinadores também pontuam que os sindicatos representam os trabalhadores e defendem seus interesses a fim de alcançarem melhores condições de vida, o que também está previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Uma entidade sindical possui perante a sociedade diversas funções, que de modo geral almejam a promoção do bem comum em parâmetros acima dos já garantidos em lei. A função de representar cabe tanto na frente judiciária quanto administrativa, enquanto que a de negociar se refere principalmente ao poder conferido aos sindicatos para ajustar as convenções coletivas. A função assistencial dá aos sindicatos o poder de desenvolver o seu associado, oferecendo por exemplo ajuda médica e lazer. E em sentido mais estrito as funções econômica (é vedada a prática de atividades econômicas por parte dos sindicatos) e política (a qual os sindicatos não devem se filiar a partidos políticos sob pena de severo desgaste).

Ao Estado o ordenamento jurídico brasileiro veda punir, extinguir ou suspender as atividades de um sindicato, porém, para tal liberdade ser possível, é preciso que a receita de uma entidade sindical não dependa do Estado, e para isso, são quatro as

formas de contribuições possíveis. Ao se criar um novo sindicato, é preciso apenas emitir um aviso ao governo brasileiro, a fim de manter atualizada a base de dados além de verificar o respeito ao modelo de unicidade sindical. Portanto, para se verificar a atividade sindical três são os elementos necessários: membros e filiados, a relação entre eles e os instrumentos negociados.

Existem ainda as centrais sindicais, que vem para dar orientação aos sindicatos, pois são elas que definem e unificam a atuação dos sindicatos, mesmo não possuindo poder de representação nem participando de negociações coletivas.

No nosso país é adotado o modelo sindical da unicidade, ao qual refere que não pode haver mais de um sindicato em uma mesma base territorial não inferior a um município, ou seja, somente pode ter um sindicato em cada município que represente determinada classe obreira. Porém, tal modelo sindical vai em confronto com as recomendações da Organização Internacional do Trabalho, por entender que viola a prerrogativa da liberdade sindical, uma vez que o indivíduo não pode escolher qual entidade sindical melhor representa os seus interesses, visto que só possui opção de escolha entre filiar-se ou não ao sindicato, e não sobre qual sindicato se filiar.

O direito sindical possui ainda princípios próprios que segue, para dar as diretrizes necessárias para compreender e regular as relações existentes. O princípio da autonomia sindical garante autonomia aos sindicatos, sem interferências estatais ou empresariais. A interveniência sindical obrigatória é responsável por garantir uma equivalência nas negociações, dando o mesmo poder aos dois polos da relação, empregado e empregador, e no mesmo sentido temos a equivalência contratual que coloca os dois polos com os mesmos instrumentos de ação e resistência. Outro princípio tido como fundamental é o da boa-fé e confiança, eis que se procura solucionar os conflitos e não instigá-los ainda mais. Dentre diversos outros ainda é possível observar o princípio da criatividade jurídica, que permite processos de negociação que os sindicatos participam podem se tornar norma jurídica.

Existe ainda o princípio da liberdade sindical, que é tido como um pilar do direito sindical, pois é ele que assegura como garantia fundamental o direito de escolha, é através deste princípio que o indivíduo escolhe se quer ou não fazer parte de um sindicato, apesar de que não é uma liberdade plena, visto que o sujeito

apenas pode escolher se deseja se filiar ou não ao sindicato, e não a qual sindicato deseja que represente seus interesses, consequência direta da adoção do modelo de unicidade sindical. Apresentam-se ainda as condutas antissindicais, sob forma de ilícitos civis, uma vez que lesionam a liberdade sindical.

A greve vem sendo o mecanismo de pressão mais eficaz na atualidade. Consiste em uma paralização das atividades laborais de forma total ou parcial, com o intuito de que o empregador aceite negociar melhores condições de trabalho. Não sendo possível uma paralização individual, apenas coletiva e com a aprovação do sindicato, havendo votação com relação ao dia de início e fim do movimento. Porém, existe a exceção à regra, no que se refere aos serviços essenciais, estes não podem ser totalmente paralisados, existe um mínimo necessário de servidores que devem continuar trabalhando para garantir a ordem.

Um ponto fundamental a ser demonstrado é de que a greve não pode ser em vão, é necessário que se faça visível o seu propósito, e esta deve ser findada com a celebração de acordo coletivo. Não é necessária uma autorização judicial para o movimento, e a ele é assegurado a livre divulgação bem como o emprego de meios pacíficos de persuasão.

Conforme apresentado durante o trabalho monográfico, as entidades sindicais possuem estatutos, regras, diretrizes, funções e princípios, os quais levam a uma entidade sindical propor sempre a melhor saída para seus filiados em qualquer situação. Os sindicatos possuem como mandamento principal a promoção do bem comum.

Percebemos que a função social de uma entidade sindical possui extrema importância, a defesa dos filiados buscando a melhor maneira de proteger seus interesses sejam eles individuais ou coletivos tem como objetivo colocar sempre o indivíduo em primeiro lugar seja qual for a situação. Podendo ser apontada como principal função social de um sindicato a de proteger o elo mais fraco da relação, no que tange as relações trabalhistas, o indivíduo obreiro, ao qual o patrão impõe as regras que achar necessário sem que o outro se oponha, eis que com a participação do sindicato o mesmo ganha uma espécie de poder, de equivalência para se contrapor ao empregador.

Ante o exposto, verifica-se que as entidades sindicais foram e ainda são de extrema importância para a sociedade. A luta por direitos e melhores condições de vida e laborais nunca vai ser um tema esgotado.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho, Material, Processual e Legislação Especial**. 17. ed. São Paulo: Rideel, 2016

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2012

AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um Mundo Globalizado**. São Paulo: Ed. LTr, 2003

BORGES, Altamiro. Origem e Papel dos Sindicatos. **Contag**, Brasília, 14 a 25 de agosto de 2006. Disponível em: <http://contag.org.br/imagens/Origemepapeldossindicatos-AltamiroBorges.pdf>. Acesso em: 23 maio 2021.

BRASIL. **Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidente da República, [1967]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 09 set. 2021.

BRASIL. **Decreto - Lei n. 11.648, de 31 março de 2008**. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, [...]. Brasília, DF: Presidente da República, [2008]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm. Acesso em: 09 set. 2021.

CIA, Ana Paula Araújo Leal. **Partidos, movimentos sociais e sindicatos no Brasil contemporâneo**. Curitiba: Contentus, 2020

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2018

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FARIAS, Regina Sonia Costa Farias, PRAZERES, José Carlos Alves dos. A Pulverização de Sindicatos no Brasil e o Impacto na Representatividade Sindical: Uma Ameaça à Tutela dos Direitos Trabalhistas? **CONPEDI**, Santa Catarina. v. 2, p. 461-486, 2012. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=ec16c57ed363c5ca>. Acesso em: 04 de nov. 2021.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras de. **A caminho de um direito trabalhista constitucional**. São Paulo: LTr, 2010.

GOTTSCHALK, Elson; GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2008.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. Q. P. **Manual do Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. Tomo II.

KALIL, Agnes. Entenda o que é a Organização Internacional do Trabalho e como ela influencia a legislação brasileira. **Politize**, [s.l.], 15 out. 2020. Disponível em: <https://www.politize.com.br/organizacao-internacional-do-trabalho/>. Acesso em: 10 set. 2021

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2003,

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de direito sindical**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva. 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2015

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 87. Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização**. Brasília: OIT, 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 10 set. 2021

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. História da OIT. **ILO**, Brasília, [online]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm#:~:text=As%20Conven%C3%A7%C3%B5es%20uma%20vez%20ratificadas,Trabalho%20desde%20sua%20primeira%20reuni%C3%A3o>. Acesso em: 10 set. 2021

PEREIRA NETO, João Batista. **O sistema brasileiro de unicidade sindical e compulsoriedade de representação**. São Paulo: LTR, 2017

PRAZERES, Írley Aparecida Correia. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Rideel, 2018

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Renovar, 2010

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; VIANNA, Segadas. Organização sindical. *In*: SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes et al. **Instituições de direito do trabalho**. 15. ed, São Paulo: LTr, 1995. v. 2. p. 988-1071.

VENERI, G. R; RODRIGUES, O. Y. B. Convenção 87 da OIT e sua aplicação no direito brasileiro: um contrassenso internacional. **Revista Jurídica Direito e Paz**, São Paulo, v. 34. p. 156-173, jul. 2016. Disponível em: <https://www.revista.unisal.br/lo/index.php/direitoepaz/article/view/305/250>. Acesso em 09 set. 2021.

VIANNA, Segadas; SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio. **Instituições de direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1981. v. 2.

ZANGRANDO, Carlos H da Silva. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. Tomo I