

EUNICE RODRIGUES DA SILVA

**MECANISMOS DE FORTALECIMENTO SINDICAL PARA  
EFETIVIDADE DOS DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHADOR**

FACULDADES UNIFICADAS TEÓFILO OTONI  
TEÓFILO OTONI-MG

2017

EUNICE RODRIGUES DA SILVA

**MECANISMOS DE FORTALECIMENTO SINDICAL PARA  
EFETIVIDADE DOS DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHADOR**

Monografia apresentada ao Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho  
Orientador: Prof. Vamberth Soares Lima

FACULDADES UNIFICADAS TEÓFILO OTONI

TEÓFILO OTONI-MG

2017



**FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI**

**NÚCLEO DE TCC / CURSO DE DIREITO**

*Reconhecido pela Portaria 321 de 28/12/2012 - MEC*

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

A monografia intitulada: *Mecanismos de fortalecimento sindical para a efetividade dos Direitos Sociais do Trabalhador,*

elaborada pela aluna Eunice Rodrigues da Silva,

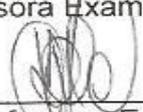
foi aprovada por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

**BACHAREL EM DIREITO.**

Teófilo Otoni, 27 de junho de 2017

  
\_\_\_\_\_  
Professor Orientador: Vamberth Soares Lima

  
\_\_\_\_\_  
Professora Examinadora: Hazel Ena do Socorro Santos

  
\_\_\_\_\_  
Professora Examinadora: Karina Gusmão de Moura

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a Deus, por ter me dado força diante das dificuldades. Aos meus pais Anazi e Raulino, que são a minha motivação, meu exemplo e suporte. Aos meus irmãos (as) pelo companheirismo. A todos os meus primos (as), em especial a minha prima Andréia, que desde o começo esteve comigo. Aos meus queridos amigos (as), que estiveram comigo ao longo dessa trajetória, em especial Bismarck, Phelipe, Rasseck e Symon. Aos meus mestres, pela arte de ensinar dedicados, aos quais sem nominar terão os meus eternos agradecimentos. Ao meu orientador, Doutor Vamberth Soares Lima, com a disponibilidade que se manifestou, dedicando seu tempo e conhecimento para a realização desta monografia. Deixo registrado a grande admiração pelo profissional que és. Enfim, a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

## RESUMO

A presente monografia teve em vista o trabalho de conclusão do curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni. A pesquisa teve como tema “Mecanismos de fortalecimento sindical, para a efetividade dos direitos sociais do trabalhador” e possuiu como principal área de concentração o Direito do Trabalho. Teve como metodologia a pesquisa bibliográfica desenvolvida a partir de livros publicados, e a descritiva, pois estuda e descreve características, propriedades ou relações existentes na comunidade, grupo ou realidade pesquisada. O trabalho visou o fortalecimento sindical nas lutas dos direitos sociais do trabalhador, com o intuito de defender, conquistar e proteger os seus direitos, tendo como aspectos principais mecanismos de fortalecimento à filiação, participação dos trabalhadores junto aos sindicatos de suas respectivas categorias, combate as práticas antissindicais, está tem como cerne a manutenção da contribuição sindical obrigatória.

**Palavras-chave:** Trabalhador; Fortalecimento sindical; Filiação; Práticas antissindicais; Contribuição sindical.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>1 ASPECTOS GERAIS E HISTORICIDADE DO SINDICALISMO</b> .....	9
1.1 SURGIMENTO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICATO .....	9
1.2 CONCEITO DE SINDICATO .....	11
1.3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO SINDICALISMO BRASILEIRO .....	12
1.3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana .....	13
1.3.2 Princípio da razoabilidade .....	13
1.3.3 Princípio da proteção .....	14
1.3.4 Princípio da irrenunciabilidade de direitos .....	15
1.3.5 Princípio da autonomia sindical .....	15
1.3.6 Princípio da liberdade associativa e sindical .....	16
1.3.7 Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva .....	16
<b>2 FORMAÇÃO DO SINDICATO E FUNDAMENTOS DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL</b> .....	18
2.1 CRIAÇÃO E REGISTRO DOS SINDICATOS .....	18
2.2 NATUREZA JURÍDICA DOS SINDICATOS .....	20
2.3 UNICIDADE SINDICAL .....	21
2.4 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO .....	22
2.4.1 Estrutura da Organização Internacional do Trabalho (OIT) .....	23
2.4.2 Convenções internacionais da OIT .....	23
2.5 LIBERDADE SINDICAL .....	24
2.6 DIRIGENTE SINDICAL .....	27
<b>3 REPRESENTAÇÃO CONSTITUCIONAL DO SINDICALISMO NA SOCIEDADE</b> .....	30

3.1 MANUTENÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA .....	30
3.2 PRÁTICAS ANTISSINDICAIS .....	32
<b>3.2.1 Agentes da conduta antissindical .....</b>	<b>34</b>
<b>3.2.2 Manifestações dos atos antissindicais .....</b>	<b>34</b>
<b>3.2.3 Condutas antissindicais no Brasil .....</b>	<b>35</b>
<b>3.2.4 O combate às condutas antissindicais .....</b>	<b>36</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>39</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>42</b>

## INTRODUÇÃO

A presente Monografia tem como tema “Mecanismos de fortalecimento sindical para efetividade dos direitos sociais do trabalhador” e, como objetivos principais: produzir uma monografia para obtenção do grau de bacharel em Direito, pelas Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni; discorrer sobre aspectos gerais e historicidade do sindicato, princípios, bem como formação do sindicato e fundamentos da organização sindical, criação e registros, natureza jurídica, unicidade sindical, Organização Internacional do Trabalho, liberdade sindical, dirigente sindical, a representação constitucional do sindicalismo na sociedade, tem como objetivo a manutenção da contribuição sindical obrigatória cerne do trabalho, entendimento das práticas antissindicais; demonstrar à sociedade a necessidade dos sindicatos para a efetivação dos direitos sociais do trabalhador, bem como, as práticas antissindicais que ocorrem, analisar os aspectos pontuais e fundamentos da organização sindical, bem como as disposições constantes na Consolidação das Leis do Trabalho e na CFRB/88 em relação ao exercício do direito à liberdade sindical.

O tema é relevante e esclarecedor, a partir do conhecimento das particularidades das distintas categorias profissionais, das necessidades da proteção legal específica torna-se possível ao Sindicato ser uma forte organização na luta dos interesses de suas respectivas categorias e o conhecimento da importância que é o movimento sindical no Brasil, sendo essencial para a organização coletiva da sociedade civil na defesa dos princípios éticos e democráticos, a metodologia utilizada para futura compreensão dos problemas é a análise das causas, condições e frequência de determinadas situações sociais

Esta foi dividida em três capítulos. O primeiro capítulo relembrará os aspectos

gerais e historicidade do sindicalismo; e as mudanças mais importantes no modelo trabalhista e sindical brasileiro com a Constituição de 1988. Ressaltando o conceito de sindicato, este capítulo abordará os princípios aplicáveis ao sindicalismo brasileiro.

O segundo capítulo abordará a formação do sindicato e fundamentos da organização sindical, criação e registros, a natureza jurídica dos sindicatos, a Unicidade Sindical frente à criação de um único sindicato na mesma base territorial e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em sua estrutura e convenções, e ainda da liberdade sindical e dirigente sindical.

No terceiro e último capítulo, a representação constitucional do sindicalismo na sociedade, inicia com o principal tópico a ser abordado nesse trabalho, a manutenção da contribuição sindical obrigatória que tem previsão constitucional, abordará sobre as práticas antissindicais. Analisará também como ocorrem as práticas antissindicais, quem são os agentes de tal conduta, como ocorrem, e tratando-se de direitos sindicais e as condutas antissindicais no Brasil abordará quais os direitos do homem na sociedade.

## 1 ASPECTOS GERAIS E HISTORICIDADE DO SINDICALISMO

### 1.1 SURGIMENTO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICATO

A principal fonte normativa do Direito Coletivo é a Constituição da República, o que nem sempre ocorreu no curso de sua evolução histórica. O Direito Coletivo de Trabalho que os Doutrinadores ensinam surge com o Direito de Associações dos Trabalhadores. Tem origem com a Revolução Industrial (século XVIII). Manus (1995, p. 182) relata que:

A introdução da máquina no processo industrial cria, através daquelas enormes concentrações de trabalhadores em redor da própria máquina, a figura do assalariado e, juridicamente, instaura-se o princípio da ampla liberdade de contratação, sem qualquer limite à vontade das partes. Afirma ainda, que, embora o indivíduo continuasse a ser solicitado ao trabalho, não mais importava sua capacidade pessoal e sua habilidade, que eram fundamentais aos artesãos. Deveria ser, apenas treinado para operar máquina, o que era possível igualmente às crianças de dez, oito e até seis anos. (...) Aquela hipotética igualdade entre empregado e empregador, tendo em conta a evidente disparidade entre ambos – o patrão detinha os meios de produção, a máquina, além do poder de dirigir a prestação de serviços – representava na realidade uma desigualdade alarmante. Era claramente a liberdade de o patrão explorar sem limites e de o empregado ser explorado sem defesa.

A centralização da economia brasileira no setor agrário no século XIX retardou o surgimento do movimento sindical no Brasil. O escravismo que se fazia predominante dificultava o contato entre os trabalhadores, neste período as desigualdades sociais mostravam-se mais acentuadas.

Empregados tinham apenas obrigações e o patrão comandava os trabalhadores, buscando retorno o seu faturamento. De acordo com relatos, o

empregador possuía os meios para produzir e o trabalhador somente a mão-de-obra.

Entretanto, Martins (2010, p. 716) indica que existiam sindicatos, com a influência de trabalhadores estrangeiros que estiveram a prestar serviços no Brasil, que denominavam de Ligas Operárias.

Já existiam sindicatos, que se denominavam ligas operárias, surgidos por volta de fins do século XIX e começo de 1900, com a influência de trabalhadores estrangeiros que vieram a prestar serviços em nosso país. Os primeiros sindicatos que foram criados no Brasil datam de 1903. Eram ligados a agricultura e a pecuária. Foram reconhecidos pelo Decreto nº 979, de 6-1 1903. O movimento sindical alcança dimensão nacional com o I 2 Congresso Operário Brasileiro, realizado no Rio de Janeiro, em 1906, quando é fundada a Confederação Sindical Brasileira. Em 1907, surge o primeiro sindicato urbano (Decreto nº 1.637/1907).

Durante a Revolução em 1930 baixou-se o Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, que estabelecia a distinção entre sindicato de empregados e de empregadores, seu reconhecimento exigido pelo Ministério do Trabalho. Não era permitido que o sindicato exercesse qualquer atividade política.

Nesse sentido, Martins (2010, p. 717) ressalta que:

Havia possibilidade de criação de federações e confederações, que também estavam sujeitas a fiscalização do Ministério do Trabalho. Os sindicatos poderiam celebrar convenções ou contratos coletivos de trabalho. Foram agrupadas oficialmente profissões idênticas, similares e conexas em bases municipais. Vedou-se a filiação de sindicatos a entidades interacionais sem autorização do Ministério do Trabalho. Passaram os sindicatos a exercer funções assistenciais. Para sua constituição, era mister um número mínimo de 30 sócios. Três sindicatos poderiam formar uma federação e cinco federações tinham direito de criar uma confederação.

Certifica-se que o surgimento do sindicato no Brasil se deu com a imposição do Estado, e não havia possibilidade de ser totalmente independente e desvinculado. Havia a necessidade de encaminhar o pedido de reconhecimento do sindicato ao Ministro do Trabalho, juntamente com cópia autenticada dos Estatutos da Associação.

De outro lado, o artigo 8º da Constituição Federal do Brasil de 1988 institui que é livre a associação profissional ou sindical, o que já constava das Constituições de 1937(art. 138), de 1946 (art. 159) e da EC nº 1/69 (art. 166). Mas, confronta-se com o inciso II do presente artigo em que se estabelece que seja proibida a criação de mais de um sindicato de categoria profissional ou econômica, em qualquer grau,

na mesma base territorial.

Tendo essas definições, abordam-se os principais marcos da evolução do sindicalismo no Brasil, pois afirmam alguns autores que são os mesmos do Direito do Trabalho, ou seja, a Revolução de 1930 e a Constituição de 1988.

Barros (2009, p. 1219) afirma que “a origem do Direito Coletivo na época liberal faz parte do Direito do Trabalho, e não em remotos precedentes, apesar de o regime liberal proibir o fenômeno associativo”.

Delgado (2011, p.1289), aborda o período inicial do sindicalismo brasileiro, relatando o surgimento das primeiras associações. Explana ainda, sobre a formação das entidades coletivas e o período da criação dos sindicatos:

As primeiras associações de trabalhadores livres, mas assalariados, mesmo que não se intitulando *sindicato*, surgiram nas décadas finais do século XIX, ampliando-se a experiência associativa ao longo do início do século XX. Tratava-se de ligas operárias, sociedades de socorro mútuo, sociedades cooperativas de obreiros, enfim, diversos tipos de entidades associativas que agregavam trabalhadores por critérios diferenciados. Na formação e desenvolvimento dessas entidades coletivas teve importância crucial a presença da imigração europeia, que trouxe ideias e concepções plasmadas nas lutas operárias do velho continente. A ordem jurídica regulatória do sindicalismo, na época, não era do tipo interventivo, inexistindo modelo oficial de sindicato a ser implementado (ao contrário do que ocorreria tempos depois, a contar de 1930). De fato, ainda em 1890, o Decreto n. 1.162 derogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados no desenrolar do movimento. Logo em seguida, a Constituição Republicana de 1891 iria assegurar os direitos de reunião e associação (art. 72, § 89). Algum tempo depois, o Decreto n. 979, de 1903, facultaria a criação de sindicatos rurais (onde se situava, na época, a parte mais significativa da força de trabalho do país, ao passo que, em 1907, o Decreto Legislativo n 1.637 estenderia a vantagem a área urbana, facultando a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Ao lado desse sindicalismo mais proeminente, surgem também entidades sindicais em torno do parque industriais que se forma entre 1890 e 1930 no país, principalmente em São Paulo.

Para Sussekind (2001, p.344), não foi promovida a Revolução 1930 por associações de trabalhadores, mas por políticos e militares que contaram com apoio popular, tanto do mundo intelectual como do proletariado.

## 1.2 CONCEITO DE SINDICATO

Conceitua-se sindicato como "associação profissional devidamente

reconhecida pelo Estado como representante legal da categoria" (BARROS, 2009, p. 1325).

Delgado (2011, p.1259) define sindicato como sendo:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativas 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.

Nesta linha, o sindicato atua em prol dos trabalhadores e empregadores, sem a influência do Estado. Demonstra-se com o surgimento do sindicato, que neste, havia grande intervenção do Estado conforme definem alguns doutrinadores.

Exposto isso, este capítulo tratará dos princípios, funções, criação e registro, natureza jurídica, com enfoque na Unicidade Sindical, sabendo-se que não pode existir mais de um sindicato da mesma categoria, será definida pelos trabalhadores, não inferior à área de um Município.

### 1.3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO SINDICALISMO BRASILEIRO

Martins (2010, p. 61) explica que princípios são “as proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio é seu fundamento, a base que irá informar e inspirar as normas jurídicas”.

Martins (2010, p. 60) ainda afirma que “princípios de uma ciência são as proposições básicas fundamentais, típicas, que condicionam todas as estruturas subsequentes. Princípios, nesse sentido, são os alicerces da ciência”.

Nesse aspecto, fica imprescindível o entendimento dos princípios do Direito do Trabalho. Delgado (2011, p. 1239) entende que:

(...) o desconhecimento sobre os princípios especiais do Direito Coletivo do Trabalho irá certamente comprometer o correto e democrático enfrentamento dos novos problemas propostos pela democratização do sistema trabalhista no Brasil. A não compreensão da essencialidade da noção de ser coletivo, da relevância de ser ele representativo e consistente para de fato assegurar condições de equivalência entre os sujeitos do ramo juscoletivo trabalhista (...).

Através das negociações coletivas, os princípios têm influência fundamental

nas relações e efeito entre as normas produzidas pelo Direito Coletivo.

### **1.3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana**

Quanto aos princípios constitucionais, a Emenda Constitucional de 3 de setembro de 1926, introduziu no texto do artigo 6º de 1891, no qual o desrespeito pelos Estados fundamentava a intervenção Federal.

A CF/88 instituiu no artigo 1º, III, o fundamento constitucional, à dignidade da pessoa humana.

Neste sentido, Silva (2009, p. 28) explica:

(...) quer dizer que só o ser humano, o ser racional, é pessoa. Todo ser humano, sem distinção, é pessoa, ou seja, um ser espiritual, que é, ao mesmo tempo, fonte e imputação de todos os valores, consciência e vivência de si próprio. Todo ser humano se reproduz no outro como seu correspondente e reflexo de sua espiritualidade, razão por que desconsiderar uma pessoa significa, em última análise, desconsiderar a si próprio. Por isso é que a pessoa é um centro de imputação jurídica, porque o Direito existe em função dela para propiciar seu desenvolvimento.

Portanto, trata-se da existência digna de acordo com os ditames da justiça social, tendo como fim a ordem econômica. Existe um desrespeito profundo à dignidade da pessoa humana, um sistema de desigualdade. Em tal ordem econômica, inumeráveis homens e mulheres são torturados pela fome, crianças vivem em condições inanes, podendo chegar à morte em tenra idade.

### **1.3.2 Princípio da razoabilidade**

De acordo com Martins (2010, p. 67), “O princípio da razoabilidade esclarece que o ser humano deve proceder conforme a razão, de acordo como procederia qualquer homem médio ou comum”.

Para Sussekind *et al.* (2005, p. 1197), o princípio da razoabilidade é princípio

geral do direito, e consiste em agir conforme a razão:

É um princípio geral do Direito com aplicação específica à negociação coletiva. Também denominado de princípio da racionalidade, consiste em agir conforme a razão, com moderação, de modo justo, ponderado e sensato.

Compete esse princípio ao agir dos homens, quando agem em conformidade de razão, e sendo de razoabilidade em questões pertinentes as condições e de meios para conquista de resultados pretendidos para não afetar uma parte na relação jurídica, não prejudicando o pacto laborativo.

### 1.3.3 Princípio da proteção

O princípio da proteção refere-se à superioridade econômica entre a relação de empregador e empregado.

Martins (2010, p. 68) tem como regra que:

(...) deve proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último superioridade jurídica (Galart Folch, 1936:16). Esta é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio da lei.

Entende Martins (2010, p. 68-69), que este princípio pode ser dividido em três: o *in dúbio pro operário*; aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e o da aplicação das condições mais benéfica ao mesmo.

O *in dúbio pro operário* não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos arts. 333, do CPC, e 818, da CLT. (...) A aplicação da norma mais favorável pode ser dividida de três maneiras: (a) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando a melhoria da condição social do trabalhador; (b) a hierarquia das normas jurídicas: havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Assim, se o adicional de horas extras previsto em norma coletiva for superior ao previsto na lei ou na Constituição, deve-se aplicar o adicional da primeira. A exceção a regra diz respeito a normas de caráter proibitivo; (c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-

se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador.

No entanto, a existência desse princípio tem finalidade de proteger e fazer com que o trabalhador tenha uma posição mais favorável diante do empregador.

#### **1.3.4 Princípio da irrenunciabilidade de direitos**

Os direitos trabalhistas em regra são irrenunciáveis pelo trabalhador. O artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) diz que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”.

Martins (2010, p. 69) diz que:

Os direitos trabalhistas em regra são irrenunciáveis pelo trabalhador. Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do Trabalho.

Exposto isso, Martins (2010, p. 69) explica que “Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo”.

#### **1.3.5 Princípio da autonomia sindical**

Este princípio para Delgado (2011, p. 1246), assegura condições à existência do ser obreiro:

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. 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.

Delgado (2011, p. 1246), afirma ainda que “quando se fala no princípio genérico da liberdade de associação nele se englobam, naturalmente, as matérias relativas à estruturação interna das entidades associativas (...)”.

A autonomia sindical possibilita a criação do grupo organizado em sindicato e não de componentes individualizados. Pode se organizar em grupo de empresas, por empresas, por categoria; de âmbito municipal, distrital, intermunicipal, estadual e nacional.

### **1.3.6 Princípio da liberdade associativa e sindical**

O Princípio da Liberdade Associativa e Sindical zela pela prerrogativa obreira, que subdivide em dois: liberdade de associação, mais abrangente, e liberdade sindical. A primeira está relacionada com a possibilidade de se reunir (agregação ocasional) e associar (agregação permanente), podendo o associado se desfilar a qualquer tempo.

Delgado (2011, p. 1241) afirma que:

O princípio da liberdade de associação assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. Não se restringe, portanto, a área e temáticas econômico-profissionais (onde se situa a ideia de liberdade sindical) O princípio associativo envolve as noções conexas de reunião e associação. Por reunião entende-se a agregação episódica de pessoas em face de problemas e objetivos comuns; por associação, a agregação permanente (ou, peio menos, de largo prazo) de pessoas em face de problemas e objetivos comuns.

As noções de reunião e associação estão expressamente previstas no texto constitucional, respectivamente, nos incisos XVI e XVII do art. 5º.

Já, a liberdade sindical, se refere à livre criação de sindicatos e sua auto extinção, bem como a livre vinculação a um sindicato e a livre desfiliação de seus quadros.

### **1.3.7 Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva**

Este princípio afirma categoricamente a imprescindibilidade da participação dos sindicatos nas convenções coletivas de matéria trabalhista. Princípio esse que se encontra positivado na Constituição Federal em seu art. 8º, III e VI.

No entendimento de Delgado (2011, p. 1249):

(...) o princípio visa a assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem a força de uma institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato (com garantias especiais de emprego, transparência negocial, etc.).

Todavia, conforme quase toda regra de Direito, este princípio não é absoluto. Os empregados poderão, excepcionalmente, negociar de maneira direta com o empregador quando o Sindicato, a Federação e Confederação sindicais não se manifestarem dentro do prazo legal (art. 617, § 1º, da CLT).

## 2 FORMAÇÃO DO SINDICATO E FUNDAMENTOS DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

### 2.1 CRIAÇÃO E REGISTRO DOS SINDICATOS

No que tange à criação, início e registro de funcionamento da entidade sindical, houve modificação com a CRFB/88. A prévia existência de uma associação foi revogada e foi atribuído a empregados e empregadores a possibilidade de, a seu critério criar entidades sindicais.

No regime jurídico anterior à CF/88, a criação de um sindicato deveria ser antecedida pela existência de uma associação que representasse os interesses da categoria (CLT, art. 515).

Hinz (2005, p. 41) relata que:

A Constituição Federal de 1988 não só revogou necessidade de prévia existência de uma associação, mas também atribuiu a empregados e empregadores a possibilidade de, a seu critério, criar entidades sindicais. Manteve ainda, o princípio da unicidade sindical, o que gerou a necessidade de determinar qual seria o órgão responsável pelo registro das entidades sindicais, conforme previsto no art. 8º, I, da Lei Magna, o qual garantiria a observância desse princípio.

Sussekind (2001, p. 361) define formação do sindicato:

Para formar um sindicato novo, na ata de fundação e nos estatutos, grupos de trabalhadores ou de empregadores deverá estabelecer: a) a dimensão quitativa da representação (definição da categoria), tendo em vista os conceitos constantes do art. 511 da CLT ou, se for o caso, da Lei nº1.166, de 1971; b) a dimensão quantitativa da representação (base territorial), que não poderá ser inferior ao Município (art. 8º, II, da CF). Para respeitar o

princípio da unicidade de representação sindical por categoria, no qual se esteia o sistema constitucional, é imprescindível que as categorias estejam devidamente conceituadas e dimensionadas, a fim de que a representação de um sindicato não invada a de outro.

Sendo assim, caso exista um sindicato em que a categoria seja a mesma na mesma base territorial a que se pretenda, o novo não poderá obter o registro no qual resulta-se a individualidade sindical, será possível a dissociação ou o desmembramento da categoria.

A Portaria nº 343/2000 dispõe, que o pedido de registro de entidades sindicais deve ser endereçado ao Ministério do Trabalho e Emprego, a quem foi delegada tal competência. Após o pedido, deve ser instruído com os documentos elencados nos arts. 2º e 3º da referida Portaria.

Hinz (2005, p. 42) explica que os documentos devem ser:

(...) edital de convocação dos membros da categoria para a assembleia geral de fundação da entidade (o que também deverá ser objeto de atenção no momento de redução ou ampliação de categoria ou de base territorial), ata referente a essa assembleia realizada, cópia do estatuto social aprovado pela assembleia geral e comprovação do recolhimento das custas devidas para fins de publicações no Diário Oficial. No caso de federação ou de confederação, além dos documentos previstos no mesmo art. 2º, os elencados no art. 3º também devem ser juntados, a saber: o pedido de registro, cópia autenticada das atas de assembleia de cada sindicato constituinte da federação ou do Conselho de Representantes de cada federação constituinte da confederação, todos com autorização expressa para a fundação da nova entidade.

Martins (2010, p. 729) afirma que:

(...) Apenas o registro do sindicato no cartório não lhe dará personalidade jurídica de entidade sindical, ante a necessidade do registro no Ministério do Trabalho, principalmente para a verificação da base territorial do sindicato que o cartório não tem condições de fazer.

Contudo Delgado (2011, p. 1273) aponta a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) com relação ao registro de novas entidades sindicais:

Algumas dificuldades práticas surgiram, no período, em especial com respeito ao controle da unicidade sindical, que fora mantida pelo texto da mesma Constituição (art. 89, II). Nesse quadro de incertezas, o Supremo Tribunal Federal pacificou a matéria, definindo que os estatutos sindicais, independentemente da inscrição no Cartório de Pessoas Jurídicas, teriam de ser levados a depósito no órgão correspondente do Ministério do Trabalho, para fins essencialmente cadastrais e de verificação da unicidade sindical (STF — Pleno — MI 144-8-SP. DJU1,28,5 1993, p. 10381; posteriormente, Sumula 677, STF) E evidente que caberia, contra qualquer ato ou omissão do órgão

administrativo, medida eficaz perante o Judiciário.

## 2.2 NATUREZA JURÍDICA DOS SINDICATOS

A natureza jurídica dos sindicatos consiste em associação coletiva de natureza privada, voltada ao interesse dos trabalhadores e empregadores.

Nesse aspecto, Delgado (2011, p. 1282) entende que o sindicato distancia das demais associações por ser entidade coletiva, não um simples grupo.

(...) a natureza jurídica dos sindicatos é de associação privada de caráter coletivo, com funções de defesa e incremento dos interesses profissionais e econômicos de seus representados, empregados e outros trabalhadores subordinados ou autônomos, além de empregadores.

No Brasil, o sindicato é pessoa jurídica de direito privado, pois estabelece a exigência formal, apenas para que o sindicato adquira personalidade jurídica, sindical e representativa da categoria.

Barros (2009, p. 1238-1239) aponta três teorias utilizadas para distinguir a natureza da entidade sindical, de direito público e privado.

(...) A primeira delas é a teoria do fim, segundo a qual é o interesse público que define a natureza jurídica do ente; embora agindo no próprio interesse, o sindicato é destinado a satisfazer interesses públicos próprios do Estado. (...) A segunda teoria é a da funcionalidade, segundo a qual a pessoa jurídica será de interesse público se toda a sua atividade estiver submetida ao controle do Estado. (...) Por fim, temos a teoria integral ou eclética, que engloba as duas anteriores e considera a entidade como de direito público se o Estado intervém na constituição ou na gestão da pessoa jurídica, ou em ambas, ora com meios jurídicos, ou, ainda, se o Estado impõe vigilância e tutela, ou normas particulares da administração, ou cria órgãos de controle.

O sindicato para alguns sistemas seria pessoa jurídica de direito público. Para Martins (2010, p. 724), conforme artigo 8º da CF/88, a natureza jurídica do sindicato é de direito privado, por não existir interferência no sindicato:

Hoje, pode-se dizer que o sindicato é pessoa jurídica de direito privado, pois não pode haver interferência ou intervenção no sindicato (art. 8º, II, da

Constituição). Não se pode dizer que o sindicato tem natureza pública, pois, o próprio caput do art. 8º da Constituição dispõe que é livre a associação profissional ou sindical. O sindicato faz normas coletivas, como as convenções e acordos coletivos, que não tem natureza pública, mas privada. O reconhecimento do sindicato por parte do Estado não o transforma em entidade de direito público, nem a negociação coletiva. A associação é uma forma de exercício de direitos privados.

Analisando o entendimento doutrinário predominante, o sindicato é de direito privado e detém a função de defesa dos interesses coletivos e individuais dos seus representados sendo assim, tem atribuições de interesse público.

### 2.3 UNICIDADE SINDICAL

Na unicidade sindical observa-se a não permissão de criar mais de uma organização sindical na mesma base territorial, a qual não pode ser inferior à área de um município.

Hinz (2005, p. 18) aborda sobre a unicidade sindical: “O princípio da unicidade sindical, segundo o qual por determinação legal só pode haver uma entidade sindical representativa de categoria profissional ou econômica em determinada base territorial”.

Martins (2010, p. 725) explica que, de acordo com o sistema sindical atual, não existe possibilidade da criação de mais de uma entidade sindical:

De acordo com nosso sistema sindical, consagrado no inciso II do art. 8º da Constituição, não há a possibilidade da criação de mais de uma organização sindical - em qualquer grau, o que inclui as federações e confederações representativas de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não poderá ser inferior a área de um município. Assim, a Lei Maior estabelece que a unicidade envolve a base territorial, impedindo a existência de vários sindicatos de uma mesma categoria, inclusive de sindicatos por empresa. Limita a unicidade sindical o direito de liberdade sindical, sendo produto artificial do sistema legal vigente. Não deixa de ser uma forma de controle, por meio do Estado, do sindicato e da classe trabalhadora, evitando que esta faça reivindicações ou greves.

Neste contexto, quanto à unicidade sindical, podem os interessados constituir sindicatos livremente, sendo representativos da categoria profissional, ou da categoria econômica, exigindo-se unicamente o seu registro no órgão competente.

## 2.4 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Com a Revolução Industrial no início do século XIX surgiu a proteção dos trabalhadores; os governos não levam em consideração as condições de trabalho e higiene dos trabalhadores. Sendo assim, uma melhoria nas condições de trabalho provocaria um encarecimento nos custos de produção e, conseqüentemente, uma diminuição na capacidade de concorrência dos produtos nacionais.

Seitenfus (2003, p. 185) salienta que:

(...) somente um esforço internacional poderia ser aceitável. Quase meio século mais tarde, em 1890, o Conselho Federal da Suíça propõe a organização de uma conferência internacional. Esta será realizada em Berlim com a presença de representantes governamentais de 12 Estados europeus e de técnicos, industriais e operários. Nasce, neste momento, o princípio mais original e surpreendente dos organismos internacionais, qual seja o tripartismo que vingará na futura OIT.

Os movimentos sindicais surgem para melhorar as condições dos trabalhadores que laboravam em condições precárias.

Nesse contexto, “por proposta de Lloyd George, da Inglaterra, foi aprovada, na Conferência da Paz, a criação de uma comissão destinada ao estudo preliminar da regulamentação internacional do trabalho” (SEITENFUS, 2003, p.1541).

Resultou-se aprovada a proposta de criar um organismo social permanente especial, vinculado à Sociedade das Nações, ficando estabelecidas as seguintes características fundamentais apontados por Sussekind *et al.* (2005, p. 1541):

a) a Organização Internacional do Trabalho (OIT) seria constituída de três órgãos: o Conselho de administração (direção colegiada), a Conferência (parlamento) e a Repartição (secretaria); b) o Conselho e a Conferência seriam integrados de representantes governamentais, patronais e de trabalhadores, na proporção de dois para os primeiros e um para cada um dos demais, estabelecendo-se, assim, igual número de representantes oficiais e das classes produtoras; c) a Conferência aprovaria projetos de Convenções e de Recomendações, sujeitos à ratificação ou apreciação posterior de cada país; d) um sistema especial de controle e de sanções, de que careciam os demais tratados internacionais, impor a fiel aplicação dos instrumentos ratificados ou adotados pelos Estados-Membros.

Sendo assim, foi elaborado pela comissão um projeto de princípios gerais sobre a proteção ao trabalho, e a Declaração de Filadélfia coloca de forma clara os propósitos e princípios que devem guiar a fase nova da organização.

Seitenfus (2003, p. 186) destaca as mais importantes:

a) o trabalho não deve ser tratado como uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação constitui condição indispensável para o progresso; c) a pobreza, onde quer que esteja, representa uma ameaça para a prosperidade de todos.

#### **2.4.1 Estrutura da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**

A composição da OIT é: a Conferência ou Assembleia Geral, o conselho de Administração e Repartição Internacional do Trabalho.

Para Sussekind (2005, p. 1550), a Conferência Internacional do Trabalho “é a assembleia geral de todos os Estados-Membros da Organização; é o órgão supremo da OIT, que elabora a regulamentação internacional do trabalho e dos problemas que lhe são conexos, por meio de convenções, recomendações, (...)”.

A Conferência Internacional do Trabalho funciona como uma assembleia geral da OIT. Os membros de cada Estado têm direito a enviar quatro delegados acompanhados por conselheiros técnicos: dois representantes do governo, um dos trabalhadores e um dos empregadores, todos com direito a voto independente. O Ministro de Estado responsável pelos assuntos trabalhistas em cada país pode assistir à Conferência e intervir nos debates. Cada um dos delegados tem total independência de voto, podendo votar em sentido contrário ao governo de seus países, assim como dos outros delegados.

Sendo assim, a Conferência trata-se de uma reunião entre os Estados-Membros com representantes dos Estados, Empregadores e Empregados para decidir sobre assuntos de interesses trabalhistas.

#### **2.4.2 Convenções internacionais da OIT**

Nascimento (2004, p. 98) conceitua Convenções Internacionais como:

(...) normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que os incluem no seu ordenamento interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais.

As Convenções Internacionais são divididas em três tipos: fundamentais, que integram a Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da OIT (1998) e que devem ser ratificadas e aplicadas por todos os Estados-Membros da OIT, e, prioritárias e demais Convenções.

## 2.5 LIBERDADE SINDICAL

A Liberdade Sindical para Martins (2010, p. 709):

Liberdade sindical é uma espécie de liberdade de associação. É o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando a promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos.

É válido ressaltar também o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

**TST-RECURSO DE REVISTA Processo RR 675002620075200012 Órgão Julgador 7ª Turma Publicação DEJT 18/12/2015 Julgamento 9 de Dezembro de 2015 Relator Douglas Alencar Rodrigues RECURSO DE REVISTA. DIREITO CONSTITUCIONAL SINDICAL. AÇÃO DECLARATÓRIA DE NULIDADE DE ARTIGOS DE ESTATUTO DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL. ARTIGOS QUE DEFINEM O NÚMERO DE DIRIGENTES SINDICAIS E A DURAÇÃO DOS RESPECTIVOS MANDATOS. PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL. CONTEÚDO E ALCANCE. IMPROCEDÊNCIA DA PRETENSÃO. 1. Hipótese em que a Corte Regional concedeu parcial provimento ao recurso ordinário interposto pela empresa autora, para declarar a nulidade do artigo 12 do Estatuto do Sindicato Réu, no qual prevista a existência de nove cargos efetivos de direção sindical, com mandato de cinco anos, além de um Conselho Fiscal composto por três membros efetivos e três suplentes. Considerou a Corte Regional que a previsão estatutária combatida violou o art. 522 da CLT - que fixa o número mínimo de três e máximo de sete diretores sindicais -, dispositivo reputado recepcionado pela Constituição de 1988. Também salientou a Corte Regional que a duração do mandato fixada em cinco anos não se molda à previsão legal de três anos, inscrita no art. 515, b, da CLT. 2. Na linha da jurisprudência consolidada no âmbito da Suprema Corte e deste Tribunal Superior do**

Trabalho, a estabilidade conferida aos dirigentes sindicais apenas alcança o número de sete dirigentes e respectivos suplentes, na exata conformidade dos arts. 522 da CLT c/c o art. 8º, VIII, da CF. Por essa mesma ratio decidendi, pode-se concluir a recepção do art. 515, b, da CLT, no qual prevista a duração dos mandatos sindicais pelo prazo de três anos. 3. A liberdade de associação tem sido proclamada historicamente como um dos direitos fundamentais do homem desde a sua primeira dimensão. A liberdade sindical, como uma de suas subespécies, está igualmente referida em todos os documentos internacionais editados desde a Constituição da Organização Internacional do Trabalho - OIT (1948), entre os quais merecem destaque a Declaração dos Direitos do Homem da Organização das Nações Unidas (1948), o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966, também ratificado pelo Brasil) e o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador - em vigor desde 30.12.1999). 4. Enquanto direito fundamental gravado de eficácia imediata (CF, art. 5º, § 1º), o direito de associação reclama a observância de parâmetros estruturais objetivos que viabilizem a ação efetiva do ente sindical, afastando-se o risco de esvaziamento dessa importante conquista histórica das sociedades civilizadas ocidentais. 5. Nesse sentido, embora a estabilidade no emprego conferida aos dirigentes sindicais não possa ultrapassar o número de sete dirigentes e respectivos suplentes, apenas produzindo efeitos nos períodos previstos na ordem jurídica - desde a inscrição e, se eleitos, até um ano após o término dos mandatos de três anos (artigos 515, b e 522 da CLT c/c o art. 8º, VIII, da CF)-, cabe às organizações sindicais, cuja autonomia está assegurada na própria Carta Magna, dispor em seus estatutos o quantitativo de dirigentes compatível com as necessidades efetivas de representação das categorias, ainda que superior a sete, bem assim de mandatos com duração superior a três anos. Nesse sentido, a previsão estatutária que eventualmente ultrapasse os parâmetros da CLT, seja em relação à quantidade de dirigentes, seja no que concerne à duração dos mandatos, não produzirá efeitos em relação às empresas que compõem categoria econômica respectiva, mas para fins exclusivos de assegurar a estabilidade provisória no emprego para os dirigentes excedentes do número de sete. A rigor, tais dirigentes, formalmente reputados excessivos na conformidade do art. 522 da CLT, poderão ser alcançados pela garantia provisória de emprego que seja objeto de negociação coletiva, assegurada, em qualquer caso, aos sete dirigentes eleitos e respectivos suplentes a estabilidade no emprego a partir do registro das candidaturas até um ano após o final dos mandatos, nos termos da lei (CF, art. 8º, VIII). Por conseguinte, ao pronunciar a nulidade do artigo 12 do Estatuto do sindicato recorrente, a Corte Regional incorreu em manifesta e direta violação do art. 8º, I, da CF, o que não se pode admitir. Recurso de revista conhecido e provido.

Vislumbra ainda afirmar que a liberdade sindical “expressa os níveis através dos quais se concretiza a liberdade coletiva, que é a dos grupos formalizados ou informalizados (...)” (NASCIMENTO, 2004, p. 1013).

Nascimento (2004, p. 1012-1013) ainda explica que a liberdade sindical tem várias acepções:

É o método de conhecimento do direito sindical quando é ponto de partida para a classificação dos sistemas, comparadas as características de cada ordenamento interno nacional com as garantias que o princípio da liberdade

sindical oferece (...). Refere-se, também, à liberdade interna de auto-organização sindical que leva à autonomia da sua administração mediante definição dos órgãos internos do sindicato (...), significa mais que liberdade de organizar sindicatos para a defesa dos interesses coletivos mas, também, um princípio de autonomia coletiva que deve presidir os sistemas jurídicos pluralistas.

Neste norte, Silva (2009, p. 196) relata que a liberdade sindical implica efetivamente em:

a) liberdade de fundação de sindicato, que significa que o sindicato pode ser constituído livremente, sem autorização, sem formalismo, e adquirir, d plano, direito, personalidade jurídica, com o mero registro do órgão competente (...). b) liberdade de adesão sindical, que consiste no direito de os interessados aderirem ou não ao sindicato de sua categoria profissional ou econômica, sem autorização ou constrangimento- liberdade que envolve também o direito de desligar-se dele quando o interessado desejar (...). c) liberdade de atuação, garantia de que o sindicato persiga seus fins e realize livremente a representação dos interesses da respectiva categoria profissional ou econômica, manifestando-se aqui, mais acentuadamente, a autonomia sindical (...). d) liberdade de filiação do sindicato a associação sindical de grau superior, também prevista no art. 8º, no inciso IV, que até autoriza a fixação de contribuição para custeio de sistema confederativo da representação sindical respectiva.

Pereira (2007, p. 23) especifica ainda que:

No tocante à liberdade sindical, essa luta é bastante intensa, na medida que seu reconhecimento e a sua concretização como direito estão envolvidos por forte embate ideológico. O exercício do direito dá evidência à tensão existente nas relações de trabalho, ao permitir que os conflitos, antes ocultos e reprimidos, se produzam e se desenvolvam naturalmente. A liberdade sindical garante a abertura de espaço ao enfrentamento entre trabalhadores e empresários.

Pereira (2007, p. 35) afirma que: “(...) enquanto as regras excluem a deliberação de todos aqueles envolvidos com a conduta prevista na norma, os princípios a exigem”.

Já Sussekind (2001, p. 348), ressalta que a liberdade sindical implica em:

a) liberdade sindical coletiva, que corresponde ao direito dos grupos de empresários e de trabalhadores, vinculados por uma atividade comum, similar ou conexa, de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação e o funcionamento; b) liberdade sindical individual, que é o direito de cada trabalhador ou empresário de filiar-se ao sindicato de sua preferência, representativo do grupo a ele pertence, e dele desligar-se; c) autonomia sindical, que concerne à liberdade de organização interna e de funcionamento da associação sindical e, bem assim, à faculdade de constituir federações e confederações ou de filiar-se às já existentes, visando sempre aos fins que fundamentam sua instituição.

Liberdade Sindical e proteção do direito de sindicalização estabelecem o direito de todos os trabalhadores e empregadores de construir organizações que considerem convenientes e a elas se afiliarem, sem autorização prévia, e dispõe sobre uma série de garantias para o livre funcionamento dessas organizações, sem ingerência das autoridades públicas.

Trata-se de amparo que protege os sindicatos de trabalhadores contra a interferência estatal. A finalidade principal é fixar parâmetros para pautar relações entre o Estado e os sindicatos.

## 2.6 DIRIGENTE SINDICAL

O Dirigente sindical é o trabalhador que foi eleito para exercer cargo de diretoria em sindicato por meio de mandato e que goza de estabilidade garantida pela Constituição Federal. A liberdade associativa e da autonomia sindical são princípios que determinam a estipulação na ordem jurídica mínimas à estruturação, desenvolvimento e atuação dos sindicatos, e pode ter sob pena de não poder cumprir seu papel de real expressão da vontade coletiva dos trabalhadores.

Hinz ( 2005, p. 82) compreende que podem ser divididas em duas fases as atividades sindicais, num período de negociação:

(...) internas, ou seja, as realizadas na entidade sindical, em que os empregados reunidos em assembleia discutem e aprovam a pauta de reivindicações a ser encaminhada à entidade patronal, ou ao empregador ou grupo de empregadores, bem como aquelas em que o empregador ou empregadores, reunidos ou não em assembleia sindical, discutem essas propostas, ou mesmo elaboram sua contraproposta; e externas, que são aquelas em que as partes se encontram em negociação direta, defendendo cada uma seus interesses, buscando chegar a um ponto comum.

A estabilidade provisória do dirigente sindical tornou garantia constitucional, para isso a Constituinte se baseou no princípio da harmonia social que deve se manter nas relações laborais e na possibilidade dos líderes sindicais serem mais hostilizados, pelos vários confrontos com os representantes patronais.

Delgado (2011, p. 1277) esclarece que no texto constitucional "(...) a garantia abrange apenas empregados sindicalizados com registro a cargos eletivos, titulares

ou suplentes, de direção ou representação sindical”.

Nos termos do art. 8, VIII da CF/88 e do parágrafo 543 da CLT: é vedada a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical até um ano após o final de seu mandato, caso seja, eleito, salvo se cometer falta grave, nos termos da Lei (art. 482 da CLT). Esta disposição estende-se aos trabalhadores rurais, atendidas as condições estabelecidas pelo art. 1 da Lei 5.889/73.

O dirigente sindical que renunciar a sua função estará também renunciando sua estabilidade, passivamente sujeito a dispensa arbitrária.

Quanto às garantias e a estabilidade dos dirigentes sindicais, Nascimento (2004, p. 266) expõe que:

A Constituição Federal de 1988, no art. 8º, VIII, confere ao dirigente ou representante sindical, mantendo e ampliado critério já acolhido pela CLT (art. 543, § 3º), proteção contra dispensa imotivada. É a *estabilidade do dirigente sindical no emprego* nos seguintes termos: É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

É válido ressaltar o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho quanto à estabilidade do dirigente sindical tratado na súmula 369:

Súmula-369 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012  
 I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho; II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes; III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. (ex-OJ nº 145 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998); IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. (ex-OJ nº 86 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997); V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. (ex-OJ nº 35 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994) Histórico: Nova redação dada ao item II - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 Item II alterado - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT. (ex-OJ nº 34 da SBDI-1 - inserida em 29.04.1994) Redação Original - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 Nº

369 Dirigente sindical. Estabilidade provisória (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 34, 35, 86, 145 e 266 da SBDI-1) (...) II - O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. (ex-OJ nº 266 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002) (...)

Para Martins (2010, p. 749), é indispensável a comunicação formal do registro da candidatura do dirigente sindical para o empregador:

A comunicação do sindicato à empresa, quanto ao registro da candidatura do empregado ao cargo de dirigente sindical, é imprescindível para a validade do ato jurídico, que tem de atender a forma prescrita em lei (art. 104 do CC). Ao contrário, se descumprida a formalidade que prevê a comunicação, fica prejudicado o direito à garantia de emprego. (...) O ato jurídico só se completará quando todas as finalidades jurídicas e formalidades legais forem observadas, para os fins que menciona o § 5º do art. 543 da CLT, ou seja, com a comunicação do empregador.

Sendo assim, a CF/88 e a CLT ambas tem como objetivo a proteção aos dirigentes sindicais, tornando efetivo o exercício da liberdade sindical, das garantias ao dirigente, no interior da empresa e publicações relativas ao elemento sindical.

### **3 REPRESENTAÇÃO CONSTITUCIONAL DO SINDICALISMO NA SOCIEDADE**

#### **3.1 MANUTENÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA**

A contribuição sindical é um imposto a toda a categoria, um dia de remuneração do empregado, descontada na folha de pagamento de março e recolhida ao estabelecimento bancário em abril de cada ano. Para Lenza (2015, p. 275) tem a contribuição confederativa instituída pela assembleia geral segundo: eficácia plena e aplicabilidade imediata da regra constitucional que a previu (CF, art. 8.º, IV). “Coerente com a sua jurisprudência no sentido do caráter não tributário da contribuição confederativa, o STF tem afirmado a eficácia plena e imediata da norma constitucional que a previu (CF, art. 8.º, IV)...”.

Segundo Delgado (2011, p. 1276):

A contribuição confederativa surgiu por previsão do próprio texto constitucional de 1988, em seu art. 8º, IV: a assembleia 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.

Está contribuição é devida aos sindicatos segundo a Constituição e Consolidação das Leis do Trabalho, trata-se de um mecanismo a contribuição sindical obrigatória, de origem legal. A contribuição sindical ou corporativa, anteriormente denominada Imposto sindical, é aquela obrigatória, prevista nos artigos 578 a 610 da CLT, os quais foram recepcionados pelo inciso IV do art. 8º da Constituição de 1988 que refere em seu texto “a contribuição prevista em lei”. Por ser prevista na CLT, é devida apenas por trabalhadores do setor privado,

profissionais liberais e por empregadores, sendo excluído do custeio, portanto, o funcionalismo público.

O recolhimento da contribuição sindical é destinado da seguinte forma:

O Ministério do Trabalho e Emprego, através da Portaria **MTE** nº 188/2014, publicada no Diário Oficial da União de 30/01/2014, regulamentou os procedimentos relacionados com a distribuição de valores arrecadados a título de contribuição sindical, quando da inexistência de entidade sindical na pirâmide do sistema sindical brasileiro. A Portaria entra em vigor em 01/03/2014.<sup>1</sup>

Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, para as entidades representantes de empregados ou empregadores:

- a) 60% para o sindicato respectivo;
- b) 15% para a federação;
- c) 5% para a confederação correspondente;
- d) 20% para a Conta Especial Emprego e Salário.

Observa-se que a repartição do valor arrecadado a título de contribuição será feita da seguinte forma:

- a) inexistindo sindicato representativo da categoria profissional ou econômica, o valor arrecadado a título de contribuição sindical: 60% para a federação; 20% para a confederação correspondente; e 20% para a Conta Especial Emprego e Salário;
- b) inexistindo sindicato e federação, simultaneamente: 20% para a confederação e 80% para a Conta Especial Emprego e Salário;
- c) inexistindo federação: 60% para o sindicato; 5% para a confederação; 35% para a Conta Especial Emprego e Salário;
- d) inexistindo federação e confederação, simultaneamente: 60% para o sindicato; 40% para a Conta Especial Emprego e Salário;
- d) inexistindo confederação: 60% para o sindicato; 20% para a federação; 20% para a Conta Especial Emprego e Salário;
- e) não havendo sindicato, nem entidade sindical de grau superior, ou central sindical, a contribuição sindical será creditada, integralmente, à Conta Especial Emprego e Salário.

---

<sup>1</sup> Disponível em < <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mte-188-2014.htm> >.

### 3.2 PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

Por uma sociedade mais justa e igualitária os movimentos sociais se organizam e os sindicatos ocupam importante lugar nas lutas pela redemocratização. Já se alcançaram importantes conquistas expressas na CF/88, ao qual ampliou e tornou mais claros os direitos do cidadão.

As Centrais sindicais explicam o significado de práticas antissindicais: “são chamadas de Práticas Antissindicais aquelas que, direta ou indiretamente, cerceiam, desvirtuam ou impedem a legítima ação sindical em defesa e promoção dos interesses dos trabalhadores”.<sup>2</sup>

O artigo 8º da CF/88 regulamenta a liberdade de associação profissional ou sindical, a qual compreende além do direito de constituir sindicato, também o de nele ingressar ou dele retirar-se, e, ainda, o exercício das atividades sindicais.

É válido ressaltar que para tornar-se efetivo o exercício desse direito, os ordenamentos jurídicos, proíbem os atos antissindicais.

Barros (2009, p. 1291) conceitua Conduta Antissindical:

O conceito de conduta antissindical é amplo e abrange os atos que prejudicam indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva.

Sendo assim, caracteriza essa conduta antissindical quando o empregador prometer vantagens para aqueles que renunciem à greve ou se afastem do movimento coletivo ou sindical.

Marins (2010, p. 749) assinala quanto aos atos antissindicais, que:

São atos antissindicais a não-contratação do trabalhador por ser sindicalizado, a despedida, a suspensão, a aplicação injusta de outras sanções disciplinares, as transferências, as alterações de tarefas ou de

---

<sup>2</sup> Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/10537-combate-as-praticas-antissindicais>

horário, os rebaixamentos, a inclusão em listas negras ou no índice, a redução de remuneração, a aposentadoria obrigatória.

Certificando a explanação, segue abaixo arestos do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho:

**TST-RECURSO DE REVISTA** Processo RR 101851020135120026 **Órgão Julgador** 2ª Turma **Publicação** DEJT 04/12/2015 **Julgamento** 25 de Novembro de 2015 **Relator** José Roberto Freire Pimenta. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.014/2014 INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DIRIGENTE SINDICAL. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. AJUIZAMENTO DO INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE APÓS O PRAZO DECADENCIAL. EXTINTO SEM JULGAMENTO DO MÉRITO. CONDUTA ANTISSINDICAL. ABUSO DE DIREITO. A análise da controvérsia cinge-se em saber se o ato da reclamada de dispensa do reclamante, no contexto específico dos autos, seria suficiente a ensejar indenização por danos morais. Os fatos narrados pelo Regional demonstram que o reclamante era dirigente sindical e foi acusado de utilizar indevidamente o Sistema URA (Unidade de Atendimento Remoto) "para registrar fraudulentamente sua presença". Houve inquérito para apuração de falta grave, que teve início somente após escoado o prazo decadencial de 30 (trinta) dias para o seu ajuizamento, o que acarretou a extinção do feito com resolução de mérito, em face da decadência. Noticiou-se também a suspensão do contrato de trabalho do reclamante. Pelo contexto narrativo da decisão recorrida, incontestável que o inquérito judicial acarretou a suspensão do pagamento de salários e demais direitos do contrato de trabalho do reclamante durante todo o período de sua tramitação em Juízo. Neste caso específico, o inquérito judicial foi flagrantemente descabido, pois ajuizado fora do prazo legal. Além disso, a denúncia de que o reclamante se utilizava do Sistema URA de forma fraudulenta certamente chegou ao conhecimento de todos os integrantes da categoria profissional, já que era um líder sindical. Soma-se, ainda, o fato de que não lhe foi dada a oportunidade de defesa das acusações de fraude. Todos esses fatos tipificam conduta antissindical por parte do empregador. A Convenção nº 98 da OIT, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva, em seu artigo 1º, consagra: "os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a diminuir a liberdade sindical em relação ao seu emprego". A Convenção nº 135 da OIT estipula garantias de proteção aos representantes de trabalhadores - incluídos os representantes sindicais e os representantes eleitos livremente pelos trabalhadores da empresa - contra atos de ingerência do empregador. Por sua vez, o artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal veda a dispensa do representante sindical até um ano após o final do mandato, trazendo como única exceção a hipótese de ocorrência de falta grave, que, nos termos da lei, deve ser comprovada por meio de inquérito para sua apuração. A proteção consagrada nas convenções da OIT e no artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal alberga não só a liberdade para a constituição de sindicatos, mas também a liberdade de exercício das atividades e funções sindicais. As práticas violadoras desse direito contribuem para ceifar as garantias do dirigente sindical e, por consequência, obstar a atuação democrática e autônoma do sistema sindical, garantida de forma ampla pela Constituição Federal de 1988. A suspensão do reclamante durante todo o trâmite processual para apuração de falta grave, com a consequente suspensão dos salários e demais direitos trabalhistas, a ausência do procedimento legal que lhe daria oportunidade de defesa e a pecha de "dirigente sindical fraudador" sem que houvesse a efetiva comprovação da veracidade das denúncias constituem

elementos suficientes à caracterização de conduta antissindical e evidente exercício abusivo do direito. A situação descrita nos autos autoriza o acolhimento do pedido de indenização por dano moral que, no caso, decorre do abuso de direito praticado pela reclamada, caracterizado pela conduta antissindical, sendo inequívoca a violação a direito do reclamante, cuja reparação deve ocorrer mediante compensação financeira. Valor fixado em R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Recurso de revista conhecido e provido.

Barros (2009, p.1292) preleciona que:

Os “**atos de discriminação antissindical** dirigem-se a um ou a vários trabalhadores, embora reúnam valores individuais ou coletivos, enquanto os **atos de ingerência** dirigem-se mais diretamente à organização profissional”.

### 3.2.1 Agentes da conduta antissindical

Os agentes das condutas antissindicais conforme ensina Alice Monteiro de Barros (2009, p. 1294), “(...) geralmente, são os empregadores ou as suas organizações, admitindo-se, entretanto, que o Estado, quer como empregador, quer como legislador, também incorra na prática desses atos”.

Barros (2009, p. 1294) discorre como são realizadas tais condutas:

As próprias **organizações de trabalhadores** podem praticar atos antissindicais contra os empregados ou seus sindicatos. E assim é que os sindicatos, em determinados momentos, têm visto nas cooperativas ou em outras instituições uma forma de desestimular a sindicalização. As **entidades sindicais que congregam trabalhadores** também poderão praticar atos antissindicais, prejudicando o trabalhador, outro sindicato, o empregador ou suas organizações. **Até mesmo o empregado**, excepcionalmente, pode praticar uma conduta antissindical, quando, por exemplo, o dirigente de sindicato força uma rescisão indireta para receber o FGTS e indenização por dano moral.

Visto isso, os agentes da conduta antissindical são aqueles que ferem o princípio da liberdade sindical, e especialmente o artigo 8º da CRFB/88.

### 3.2.2 Manifestações dos atos antissindicais

Na relação de emprego são diversos os meios pelo qual se manifesta os atos

antissindicais, que consta fundamentação no Ordenamento Jurídico no artigo 5º, XVI II da CF/88, e Barros (2009, p.1295) dispõe que:

Uma das formas mais perigosas e insidiosas de discriminação é aquela exercida pelos empregadores sobre os trabalhadores, na fase pré-contratual, recusando-se a admiti-los no emprego, em decorrência de sua filiação ou atividade sindical. (...) essa situação se acentua se atentarmos para a escassez dos mecanismos de proteção, em relação às condutas da mesma natureza, praticadas após a contratação.

Constituído o vínculo empregatício, desde o período de experiência até o término do contrato, poderá o empregador praticar tais condutas.

Alice Monteiro de Barros (2009, p. 1295) esclarece que “para apreciar a matéria da responsabilidade pré-contratual, sendo indiscutível a competência da Justiça do Trabalho, quando a conduta antissindical ocorre durante a relação de emprego”.

### **3.2.3 Condutas antissindicais no Brasil**

Para compreensão das condutas antissindicais é necessário explicar sobre a estabilidade.

Presume Saad (2009, p. 732) quanto ao artigo 543 da CLT que “desde o instante em que registra sua candidatura no sindicato e até um ano após o término do mandato, o empregado só poderá ser dispensado do emprego mediante inquérito para apuração de falta grave”.

Neste sentido, o artigo 543 da CLT quanto à estabilidade do Dirigente Sindical, dispõe:

Art. 543. O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

A súmula 197 do STF dispõe:

**STF - Súmula nº 197 - Estabilidade sindical - demissão - inquérito obrigatório.** O empregado com representação sindical só pode ser despedido mediante inquérito em que se apure falta grave.<sup>3</sup>

Alice Monteiro de Barros (2009, p 1300), quanto ao artigo 543 da CLT “assegura-se estabilidade provisória aos empregados que exercem cargo de representação sindical ou administração profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva”.

Barros (2009, p. 1300) ainda ressalta a garantia assegurada aos dirigentes sindicais:

A garantia assegurada ao dirigente sindical tem em mira evitar que a representação fique comprometida pela represália patronal, ou se veja ele desguarnecido quando termina o mandato (...). A par da estabilidade provisória assegurada, o referido dispositivo legal proíbe ainda a transferência desse empregado e qualquer obstáculo que o impeça de exercer as atribuições sindicais.

Sobre as condutas antissindicais, Martins (2010, p. 751) dispõe que:

O Estado, às vezes, pode ser um agente de práticas antissindicais. O registro sindical, muitas vezes, funciona como um filtro discriminatório como, por exemplo, quando o Estado imponha um sistema de unicidade sindical obrigatória. O ato antissindical só pode ser combatido mediante um movimento sindical forte, que seja participante e reivindicativo. Entretanto, o legislador ordinário deve tratar do tema para coibir as práticas desleais, assegurando até mesmo mecanismos que permitam a imediata reintegração do dirigente sindical em caso de dispensas arbitrárias.

No entanto, se faz então necessário o combate às condutas antissindicais, praticadas pelas Empresas e Estado ao qual enfraquece o movimento sindical e os direitos dos trabalhadores se tornam lesados.

### **3.3.4 O combate às condutas antissindicais**

Além da importância política dos sindicatos na luta constante pelo reconhecimento de seus direitos, o combate às condutas antissindicais pode ser verificado também nas frentes legislativa e judiciária.

---

<sup>3</sup> Disponível em: <<https://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=3336>>.

No âmbito legislativo, já se discorre sobre o reconhecimento à liberdade sindical conferido pela Constituição Federal e confirmado pelas legislações esparsas.

Restam funções sociais as quais combatem as condutas - Função Social do Direito: o Direito busca atender uma função social, com valores contemporâneos, o artigo 3º, I da CF/88, estabelece que “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade justa e solidária.”.

A compreensão de direito e de função social do direito está na confirmação de que os institutos (públicos e privados) criados devem atender aos fins descritos em seu conteúdo.

Função Social da Pessoa Jurídica é em caráter geral, de suma importância, e tem por objetivo a preocupação com a sociedade, meio ambiente, cumprir com as suas obrigações tributárias, pois, sem tributos, também o Estado não realizaria a sua função social e principalmente em relação ao emprego, desenvolvimento e permanência da empresa, todos dependentes da função social. Neste sentido, vale ressaltar que o sindicato é pessoa jurídica de direito privado, possuindo as mesmas funções sociais.

Função Social do Sindicato Grande, parte dos doutrinadores detém o empregado como sendo a parte fragilizada da relação de trabalho. Sendo assim, os homens se unem para enfrentar essas dificuldades.

Neste Norte, Martins (2010, p. 752) entende que o sindicato tem a “função de representação, é de representar a categoria ou seus membros em juízo ou extrajudicialmente. O sindicato tem representação legal da categoria, mas, em alguns casos, não tem representatividade”.

Hinz (2005, p. 1) destaca que:

O art. 513, *d*, da CLT, ao atribuir ao sindicato o papel de colaborador com o Estado no estudo e solução de problemas relacionados com a categoria que representa, demonstra encontrar-se, ainda, o sindicalismo brasileiro fundado na concepção corporativa de Estado, em que se busca a supressão dos conflitos entre o capital e o trabalho, bem como a colaboração entre os interlocutores sociais e o Estado, com vistas no progresso da nação.

A sindicalização é facultada aos que exercem uma atividade profissional. Os sindicatos profissionais detêm a defesa dos interesses econômicos, industriais e agrícolas, formados por pessoas que exerçam a mesma profissão, ofícios similares

ou profissões conexas.

Martins (2010, p. 751-753) informa que as funções do sindicato se dividem em Função de representação, Função negocial, Função econômica, Função política e Função assistencial:

Função de representação é assegurada na alínea a do art. 513 da CLT, em que se verifica a prerrogativa do sindicato de representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses da categoria ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida. (...) Função negocial do sindicato é a que se observa na prática das convenções e acordos coletivos de trabalho. O sindicato participa das negociações coletivas que irão culminar com a concretização de normas coletivas (acordos ou convenções coletivas de trabalho), a serem aplicadas à categoria. (...) Função econômica o art. 564 da CLT veda, entretanto, ao sindicato, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica. (...) Os arts. 578 a 610 da CLT versaram de maneira sistematizada sobre a contribuição sindical. (...) Pretendeu-se extinguir a contribuição sindical por meio das Medidas Provisórias nº 236, 258 e 275/90, que não foram convertidas em lei. O Congresso Nacional apresentou um Projeto de Lei de Conversão, de nº 58/90, estabelecendo a extinção gradativa da contribuição em comentário, em cinco anos. Esse projeto de lei foi aprovado pelo Congresso Nacional, porém foi vetado pelo Presidente da República, estando ainda em vigor os arts. 578 a 610 da CLT. Função política o sindicato não deveria fazer política partidária, nem se dedicar a política, visto que está a prerrogativa dos partidos políticos. O sindicato deve representar a categoria, participar das negociações coletivas, firmar normas coletivas, prestar assistência aos associados, mas não exercer atividade política, o que desvirtua suas finalidades. O art. 521, d, da CLT mostra a proibição de o sindicato exercer qualquer das atividades não compreendidas nas finalidades elencadas no art. 511 da CLT, especialmente as de caráter político-partidário. Função assistencial O sindicato também tem função *social*, de integração social do trabalhador na sociedade. Alguns sindicatos têm programas de recolocação profissional do trabalhador dispensado. Fazem também programas sociais.

O sindicato tem como função social, defender seus associados perante empregadores. Deve ser criado em obediência às normas vigentes cumprindo com o objeto de sua criação.

Sendo assim, o sindicato se faz muito importante e seu enfraquecimento compromete a defesa dos direitos sociais do trabalhador, o sindicato possui como função social, defender seus associados perante os empregadores.

Desta forma, a função social do sindicato é representar o empregado diante do empregador nas convenções e acordos coletivos de trabalho de maneira a produzir uma melhor negociação entre as partes.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apresentado o tema que abordou todos os aspectos necessários para a compreensão da problemática, pode-se concluir que o tema tem muito a ser discutido, pois o sindicato tem como base representar o empregado diante do empregador, o que deve respeitar a Constituição Federal, para que não ocorram as práticas antissindicais. É necessário, portanto, a discussão do tema, pois tais práticas abordadas ferem a um direito constitucional. O sindicato torna-se uma voz mais forte do trabalhador em meio aos direitos desiguais que se encontram na sociedade, como é vivido atualmente que poderão mudar a realidade do trabalhador como a Reforma Trabalhista Projeto de Lei nº 6.787/2016 que no seu texto quer acabar com a contribuição sindical obrigatória.

Não resta dúvidas que esta sensibilizará ainda mais o movimento sindical, a manutenção da contribuição sindical é essencial para o trabalho dos sindicatos na defesa do interesse coletivo, mantendo a representatividade, pois essa é suporte para os sindicatos.

Muitas vezes o sindicato cria e oferece serviços indispensáveis aos profissionais, como assistência jurídica a seus associados, plano de assistência médica e odontológica, cursos de qualificação, recolocação do mercado, dentre outras. Sem investimento isso não seria possível, por isso que o trabalhador sindicalizado recolhe uma vez por ano a Contribuição Sindical. Esta serve para manter e fortalecer o Sindicato, garantido que ele continue exercendo o seu papel.

Resta por fim as cinco hipóteses básicas da pesquisa e que assim foram alcançadas:

H0 - Criaria a possibilidade de existência de sindicato por empresa no Ordenamento Jurídico Brasileiro. Não responde, partindo do pressuposto que o

empregador pode necessariamente interferir nessa forma de organização dos trabalhadores.

H1 - A liberdade sindical seria um direito dos trabalhadores e empregadores se organizarem e constituir agremiações. Poderia constituir livremente, sem autorização, sem constrangimento e adquirir, direito, personalidade jurídica, é vedado ao Poder Público interferir na organização sindical. Responde, a Liberdade Sindical necessita de mais atenção aos direitos sociais, tem que ser vista como um meio eficaz de proteger o trabalhador.

H2 - Celebraria convenções coletivas de trabalho como disposto no artigo 8º, VI da Constituição Federal de 1988, que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, é uma prerrogativa importante dos sindicatos que lhes caberia representar, diante das autoridades administrativas e judiciárias, os interesses da respectiva categoria ou profissão liberal, ou os interesses individuais dos associados. Responde. Esta é uma prerrogativa importante dos sindicatos, pela qual, cabe representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal, ou os interesses individuais dos associados e, especialmente, celebrar convenções coletivas de trabalho. Dispõe o artigo 8º, VI da CF/88 que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho

H3 - Eficácia do artigo 8º inciso II da Constituição Federal 1988, vedaria a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que seria definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não poderia ser inferior à área de um Município. Responde, a existência de um só sindicato representa uma força maior para todos os membros da categoria em uma mesma base territorial.

H4 - Difundiria e apresentaria aos filiados às vantagens de estar sendo representados pelo sindicato e aos não filiados a importância de se filiar para garantir a sua representação. Responde parcialmente, uma vez que a filiação não é obrigatória. Toda vez que um sindicato negocia com uma categoria patronal, as vantagens obtidas da negociação não ficam restritas aos seus associados: por força de lei, elas são estendidas a todos os profissionais que fazem parte da mesma categoria, indistintamente, mesmo que não sejam sindicalizados. Todos ganham com a representação sindical, no entanto, o sindicato cumpre um importante papel na sociedade, negociando salários, estabelecendo acordos coletivos com os

empregadores, buscando melhores condições de trabalho dos profissionais que representa.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Ltr, 2009.

ANTISSINDICAIS. Combate às práticas. Disponível em: <<http://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/10537-combate-as-praticas-antissindicais>> Acesso em: 27 maio 2017.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 27 maio 2017.

\_\_\_\_\_. *Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931*. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d19770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm)>. Acesso em: 27 maio 2017.

\_\_\_\_\_. *Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. (Consolidação das Leis do Trabalho). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 27 maio 2017.

\_\_\_\_\_. *Emenda Constitucional de 03 de setembro de 1926*. Disponível em: <[http://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon\\_sn/1920-1929/emendaconstitucional-35085-3-setembro-1926-532729-norma-pl.html](http://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon_sn/1920-1929/emendaconstitucional-35085-3-setembro-1926-532729-norma-pl.html)>. Acesso em: 27 maio 2017.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973*. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9424.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9424.htm)>. Acesso em: 27 maio 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria nº 343, de 4 de maio de 2000*. Dispõe sobre o pedido de registro sindical dirigido ao Ministro de Estado do

Trabalho e Emprego. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=182275>>. Acesso em: 27 maio 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria nº 188 de 29.01.2014*. Dispõe sobre as transferências de valores dos recursos da arrecadação da Contribuição Sindical entre as entidades sindicais e a Conta Especial Emprego Salário estabelecidas nos artigos 590 e 591 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mte-188-2014.htm>>. Acesso em: 27 maio 2017.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Recurso de Revista*: RR 101851020135120026. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/263983154/recurso-de-revista-rr-101851020135120026>>. Acesso em: 27 maio 2017.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Recurso de Revista*: RR 675002620075200012. Disponível em: <[https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/271181000/recurso-de-revista-rr-6750026\\_20075200012](https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/271181000/recurso-de-revista-rr-6750026_20075200012)>. Acesso em: 27 maio 2017.

\_\_\_\_\_. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Súmula nº 197 - Estabilidade sindical - demissão - inquérito obrigatório*. Disponível em: <<https://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=3336>>. Acesso em 27 maio 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2011.

HINZ, Henrique Macedo. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 26. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho*. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Constituição e liberdade sindical*. São Paulo: Ltr, 2007.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. São Paulo: Saraiva, 2016.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho*: comentada. 42. ed. atual. rev. e ampl. São Paulo: Ltr, 2009.

SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. *Manual das organizações internacionais*. 3. ed. rev. amp. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

SILVA, Jose Afonso da. *Comentário contextual à constituição*. 6. ed. atual. até a emenda constitucional 577, de 18 de dezembro de 2008. São Paulo: Malheiros, 2009.

SÚMULA 369. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Disponível em: <<https://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?idmodelo=1597>>. Acesso em: 27 maio 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. atual. São Paulo: Ltr, 2005.