



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

DANNIELLY BATISTA DA SILVA

A RELEVÂNCIA DO PAPEL DOS SINDICATOS PARA OS PROFESSORES
DO CCJS-UFCG

SOUSA - PB
2010

DANNIELLY BATISTA DA SILVA

A RELEVÂNCIA DO PAPEL DOS SINDICATOS PARA OS PROFESSORES
DO CCJS-UFCG

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais do CCJS da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Professora Ma. Cecília Paranhos Santos Marcelino.

SOUSA - PB
2010

DANNIELLY BATISTA DA SILVA

A RELEVÂNCIA DO PAPEL DOS SINDICATOS PARA OS PROFESSORES DO
CCJS-UFCG

Trabalho monográfico apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof.^a Cecília Paranhos Santos

Banca Examinadora:

Data de aprovação: _____

Orientadora: Prof.^a Cecília Paranhos Santos – UFCG
Professora Orientadora

Examinador interno

Examinador externo

Ao Divino Criador, porque Ele é Pai e sempre me
ampara.

Aos meu pais, Daniel e Rita, pelo exemplo e força.

A quem devo o rumo da minha vida.

AGRADECIMENTOS

A Deus, divino e misericordioso, pela sua fidelidade e seu amor incondicional. Sou grata a ti, meu Senhor, por ter sido a todo tempo maravilhoso para mim e por ter cumprido tuas promessas em minha vida.

Aos meus pais, Rita de Cássia e Daniel, pois sem eles jamais estaria concretizando este sonho. Obrigada pelo amor, apoio, pelos conselhos sempre tão preciosos e certos, por terem feito tantas renúncias pessoais ao longo da vida por mim. Muito obrigada por terem acreditado no meu potencial. A meu irmão, pelo exemplo de determinação e coragem, e a minha cunhada Márcia, pela sua amizade e compreensão.

À minha família, por toda ternura e admiração, em especial aos meus sábios avós, Lionete e Manoel, e ainda a minha bisavó Gersina, por serem tão presentes em minha vida e pelas orações mais verdadeiras. Às minhas tias, Anete, Dalvani e Marliete, pela torcida e singelo amor e a minha amada priminha Milinha, meu feijão, por ter sempre contagiado meu coração de felicidade, quando a paciência já não existia e o cansaço me abatia.

Aos meus fiéis companheiros, Anderson, Gé e Bela, pela amizade sincera e verdadeira e pelas tardes de açaí sempre muito descontraídas. Às minhas companheiras de apartamento, Mari, Johama, como também a Bia, que tanto me deram trabalho ao longo do curso; pelos momentos de alegria e tristeza compartilhados; pela compreensão nas horas conflituosas e tensas; pelo amor plantado e cultivado nesses anos de convivência.

Em especial, as amigas, Tayrine, Cristiane e Mayara, pela força nos momentos de inquietações e dúvidas e pelos momentos de alegria e descontração. Muito obrigada pela amizade sincera e a todos os colegas de faculdade, futuros aplicadores do Direito, pela esperança de um futuro mais justo e o crédito de que sonhos podem se tornar realidade.

A amiga e professora orientadora, Cecília Paranhos, pela atenção, paciência, disponibilidade, confiança, por todo conhecimento transmitido e pelo exemplo de profissional. Agradeço a Deus por ter te colocado nos meus caminhos, pois sem ti, tudo teria sido mais árduo.

“Que ninguém mais ouse duvidar da capacidade de
luta da classe trabalhadora”.

Luís Inácio Lula da Silva

RESUMO

Na conjuntura sócio-política e econômica hodierna, na qual se encontra inserido o mundo do trabalho, figura o sindicato, como órgão primordial na luta por melhorias trabalhistas da categoria representada. Ante os obstáculos advindos com a sociedade capitalista, com destaque ao desemprego e a informalidade, esta geradora de trabalhadores precários e parciais, a situação dos trabalhadores progressivamente complica. Com efeito, o tema do trabalho monográfico que ora se apresenta é: A relevância do papel dos sindicatos para os professores do CCJS-UFCG, logo a pesquisa em tela tem como objetivo central um verdadeiro apanhado de opiniões dos professores do CCJS-UFCG com relação a relevância do papel realizado pelos sindicatos, visto a precisão de mudanças na seara trabalhista e maior atenção e engajamento por parte do Estado no referente a consolidação da democracia, resultado do Constitucionalismo social. Para tanto, tendo em vista o método de abordagem e o procedimento, a pesquisa teve embasamento no levantamento de dados, através de uma investigação teórica, juntamente com a realização de uma pesquisa de campo do tipo qualitativa e quantitativa, tendo por entrevistados 20 (vinte) docentes do Campus, além da utilização do método hipotético-dedutivo, partindo-se de uma realidade maior para alcançar um resultado em menor escala. O trabalho foi estruturado em quatro capítulos: no primeiro tem-se um breve histórico do sindicalismo, o segundo versando sobre a organização sindical, o terceiro aborda os binômios sindicato e justiça, sindicato e Poder Público, além da análise dos obstáculos advindos com a globalização e por fim o quarto capítulo compõe-se da apresentação e interpretação da pesquisa de campo realizada. O papel e significado da luta de classes refletem na sociedade de hoje, em um movimento denominado sindical. Verifica-se que o sindicato dos docentes do CCJS-UFCG tem obtido benefícios coletivos significativos para a categoria, bem como, esta considera essencial a filiação sindical, e avalia o sindicato como um órgão de relevância na sociedade atual, entretanto, entende que o mesmo não esta cumprindo sua função junto a sociedade de forma satisfatória.

Palavras-chave: Sindicato. Relevância. Professores do CCJS-UFCG.

ABSTRACT

In the current socio-political and economic conjuncture, which is inserted the working world, figure the union, as primary agency in the fight for improved labor in the represented category. Faced with the obstacles that come with the capitalist society, with emphasis on unemployment and informality, this generator of precarious and partial workers, the situation of workers gradually thickens. Indeed, the theme of the monograph presented here is: The relevance of the role of teachers unions to the CCJS-UFCG, so the research is mainly aimed to screen a true cross-section of opinions of teachers CCJS-UFCG regarding the important role performed by the unions, since the accuracy of changes in harvest labor, and greater attention and commitment by the State as regards the consolidation of democracy, the outcome of social constitutionalism. To do so, given the method of approach and procedure, the research was loosely based on survey data, through a theoretical investigation, along with conducting a field survey of the type qualitatively and quantitatively, with 20 (twenty) respondents of the Campus, and uses the hypothetical-deductive method, starting from a greater reality to achieve a result in a smaller scale. The work was divided into four chapters: the first has a brief history of trade unionism, the second verse about the union organizing and the third deals with the binomials union and justice, union and government, beyond the presentation and interpretation of field research. The role and significance of class struggle reflected in today's society, in a movement called union. It appears that the teachers' union of the CCJS-UFCG has achieved significant collective benefits for the category as well, this consider essential the union membership, and evaluates the union as a body of relevance in today's society, however, believes that even is not fulfilling its duties at the company satisfactorily.

Keywords: Union. Relevance. Teachers of CCJS-UFCG.

LISTA DE SIGLAS

CCJS- Centro de Ciências Jurídicas e Sociais

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

OIT – Organização Internacional do Trabalho

UFCG – Universidade Federal de Campina Grande

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 BREVE HISTÓRICO DO SINDICALISMO	12
2.1 LUTAS DA CLASSE OPERÁRIA E SINDICALISMO	12
2.2 OS SINDICATOS NO CENÁRIO MUNDIAL	15
2.3 OS SINDICATOS NO BRASIL	17
2.3.1 Princípios Norteadores do Direito Sindical no Brasil	20
3 ESTRUTURA SINDICAL NO BRASIL	25
3.1 CONCEITO DE SINDICATO	25
3.2 ENTIDADES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR	28
3.3 ÓRGÃOS DO SINDICATO	30
3.4 FORMAS DE CUSTEIO DOS SINDICATOS	33
3.5 FUNÇÕES E PRERROGATIVAS SINDICAIS	35
4 SOCIEDADE E SINDICATOS	39
4.1 JUSTIÇA E SINDICATOS	39
4.2 PODER PÚBLICO E SINDICATOS	44
4.3 RELEVÂNCIA SOCIAL DO SINDICATO	47
5 ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DO VALOR SOCIAL DOS SINDICATOS PELOS PROFESSORES DO CCJS	53
5.1 DADOS REFERENTES AOS CONHECIMENTOS BÁSICOS SOBRE SINDICATOS	54
5.2 DADOS SOBRE A RELEVÂNCIA DO PAPEL DOS SINDICATOS	58
6 CONCLUSÃO	62
REFERÊNCIAS	64
APÊNDICE – QUESTIONÁRIO	69

1 INTRODUÇÃO

As práticas sindicais estão sendo afetadas de modo significativo, ocorrendo diversas mudanças nas características da classe trabalhadora, conseqüências do advento das novas tecnologias de informação e as flexibilizações das relações de produção, tendo-se por fim a criação de novas formas de trabalho.

Nesta seara, o sindicato tem encontrado enorme dificuldade para encarar o seu novo papel social e econômico, devido à recessão e as incertezas econômicas crescentes; além do inquietante aumento do desemprego e crescimento de uma legião de empregados precários, parciais e temporários.

Compreende-se assim, que a variação significativa, a qual vem passando o mundo do trabalho tem gerado a necessidade de consciência sobre a essencialidade do papel dos sindicatos nessa conjuntura econômica e social vivenciada. Logo, é partindo destes pressupostos que, o estudo desenvolvido terá por escopo analisar o sindicato como órgão proeminente na sociedade atual, bem como, a relevância do seu papel ante os obstáculos advindos com a sociedade capitalista.

Neste sentido, desenvolver-se-á este trabalho sob o título: “A relevância do papel dos sindicatos para os professores do CCJS-UFCG”. Desta forma, pretende-se fazer uso de doutrinas jurídicas que discorrem sobre a origem e evolução do sindicato, estrutura sindical, bem como, sobre evolução e desafios do mundo do trabalho, buscando, assim, relacionar o tema com a realidade local vivenciada pela classe dos docentes do CCJS-UFCG.

Diante do que se expõe a importância jurídica de se desenvolver um trabalho como este, iniciou-se da observação de que não há estudos aprofundados sobre o tema, assim como, a precisão da realização de pesquisas, visando a obtenção de resultados práticos sobre a verdadeira conjuntura da atuação sindical. Propondo-se um estudo, mesmo que empírico, mas que esteja abordando de forma acadêmica esta realidade.

Nestes moldes, a metodologia utilizada será baseada no levantamento de dados, através de uma investigação teórica; sendo realizada por meio de pesquisa bibliográfica, mediante a utilização de doutrinas, de revistas jurídicas, de artigos científicos disponíveis virtualmente, de legislações específicas, todos relacionados à matéria, bem como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho- OIT.

O tipo de pesquisa utilizada é qualitativa e quantitativa, posto que utiliza-se de instrumentos estruturados (questionários), na apuração de opiniões sobre o papel dos

sindicatos para os entrevistados (universo de 20 professores do CCJS-UFCG), em busca de resultados apresentados em dados gráficos e analisados conforme a doutrina utilizada no trabalho. Os dados serão dispostos e analisados no EXCEL-2007, para obter o alcance de percentuais sobre os questionamentos abordados no trabalho.

Para uma melhor sistematização, dividir-se-á o presente trabalho em quatro capítulos. No primeiro capítulo será traçado um breve histórico do sindicalismo no mundo e no Brasil, estabelecendo ênfase ao surgimento dos sindicatos e aos principais acontecimentos geradores do movimento sindical. Elucidar-se-á o papel e significado da luta de classe, assim como, a apresentação de apontamentos sobre os Princípios norteadores do Direito Sindical pátrio, proporcionando dessa forma, uma visão generalizada dos tópicos sobre sindicatos tendo por intuito uma melhor compreensão sobre os aspectos basilares envolvidos no tema trabalhado.

Verificar-se-á, no segundo capítulo, a estruturação da organização sindical, elucidando primariamente a conceituação do termo sindicato, com a seguinte apreciação das suas entidades de grau superior, além da exposição de breves explicações sobre os órgãos componentes do sindicato, tornando-se compreensível sua composição e funcionamento. Num segundo plano, ter-se-á a descrição das formas de manutenção financeira das entidades sindicais, com a devida explicação sobre a coercitividade das mesmas ou não e por fim traz à baila a exposição das garantias e prerrogativas concebidas aos sindicatos, para que os mesmos exerçam efetivamente suas atividades.

O terceiro capítulo se destinará ao estudo da relação sindicatos e sociedade, ponderando-se o engajamento sindical no âmbito judiciário e do Poder Público, destacando-se a extrema importância de que todos estejam organizados politicamente em torno da defesa dos interesses da categoria. Buscar-se-á elencar alguns dos atuais e contundentes obstáculos à atividade sindical, resultantes do fenômeno da globalização visualizado na nova ordem mundial e ainda estabelecer um vínculo de importância entre a atuação social e econômica dos sindicatos.

No quarto capítulo desenvolver-se-á a apresentação da pesquisa de campo realizada com os professores do CCJS-UFCG, onde através de um questionário aplicado aos mesmos buscar-se-á demonstrar a relevância do papel dos sindicatos, bem como, sua atuação fundamental na luta pelos direitos da classe dos docentes.

Diante ao exposto, visualiza-se a protuberante importância da presente pesquisa, visto a inópia urgente de uma atuação sindical efetiva na luta pelos direitos da categoria.

2 BREVE HISTÓRICO DO SINDICALISMO

O presente capítulo tem por finalidade traçar a evolução do sindicalismo no mundo e no Brasil, desenvolvendo o assunto desde seu surgimento histórico, ressaltando o papel e significado da luta de classe e o sindicalismo como uma ideologia política de controle e domínio social. Dessa forma, visa apresentar informações que favoreçam uma visão global dos tópicos sobre sindicatos, implicações e análises sob ângulos sociais, políticos e econômicos; assim como, explanações acerca dos princípios norteadores do direito sindical no Brasil. Permitindo, dessa forma, conhecer mais profundamente os aspectos que envolvem o tema desenvolvido neste trabalho.

2.1 LUTAS DA CLASSE OPERÁRIA E SINDICALISMO

Inicia-se a explanação com uma reflexão sobre o termo “trabalho”, que desde o início dos tempos, significou para o indivíduo uma necessidade a qual tinha de submeter, sendo uma verdadeira lei da subsistência (CHIARELLI, 2005).

Neste sentido, observa-se que a idéia de trabalho e as relações que decorrem desta, são intrínsecas a mesma, como as lutas de classe, sindicalismo, a consolidação de direitos aos trabalhadores, dentre outras, as quais coadunam para uma formação da consciência sindical entre a classe trabalhadora que temos atualmente.

Nos primórdios, presenciava-se um espírito de coletivismo, este, entretanto teve seu fim, pois com o decorrer dos acontecimentos, o homem, com suas descobertas territoriais, voltou-se de forma inevitável as colonizações e, conseqüentemente, ao escravismo, o qual se transformou numa nova relação, qual foi o feudalismo, ou seja, a relação servo - senhor feudal, vigente durante certo período.

Porém, devido uma série de fatores, com destaque ao capitalismo mercantilista, o feudalismo decaiu e deu espaço a um novo sistema econômico, o capitalismo industrial, o qual teve seu desenvolvimento ápice durante a Revolução Industrial, com o surgimento da classe proletária. Ratificando tal entendimento observa-se:

A Revolução Industrial evidenciou a presença da máquina, dentro da produção humana, tornando-a maciça e despertando os empreendedores para a possibilidade de conquista de grandes mercados, que se multiplicaram, na medida em que, com o correr dos tempos, os meios de comunicação e transporte aproximaram novos continentes e os próprios países europeus entre si. (CHIARELLI, 2005.p.84).

Conforme o elucidado, diante de uma conjuntura essencialmente financeira, voltada exclusivamente para o lucro, tem-se a consolidação do sistema capitalista de produção, com a Revolução Industrial, nos primeiros anos do século XIX, onde o fator caracterizador das relações de trabalho foi a precarização destas, transformando o trabalhador em mercadoria, deslocando-o para uma posição de inferioridade.

Tal posição de inferioridade, conferida as classes operárias, ou trabalhadoras, neste período da história, traz conseqüências significativas para a construção da organização de proteção a esta categoria, que diante do sistema capitalista, encontra a necessidade de se organizar para resguardar direitos que ainda seriam conquistados.

Confirmando tal posição, observa-se o comentário do jornalista Altamiro Borges (2010), em artigo Origem e Papel dos Sindicatos, dispõe que:

[...] a história das sociedades é marcada pela luta entre explorados e exploradores. Isto ocorreu no sistema escravista, no modo de produção asiático, no feudalismo e ocorre até hoje no capitalismo. É nesse sistema último sistema econômico, entretanto, que a luta de classes atinge sua plenitude.

Após a primeira metade do século XIX, surgiu o Manifesto Comunista, de Marx e Engels, o qual foi um verdadeiro breviário da luta classista; de acordo com o citado Manifesto, não é a consciência do homem que motiva a sua vida, mas sim sua vida social que determina a sua consciência (CHIARELLI, 2005).

Para Marx e Engels, em todas as sociedades em que a propriedade se apresente essencialmente privada existem lutas de classe, o que não foge a regar do capitalismo atual. Segundo esta mesma concepção marxista, haveria uma permanente dialética das forças entre poderosos e fracos, opressores e oprimidos, logo a história da humanidade seria constituída por uma constante luta de classes (FIRMINO, 2009).

Entende-se, que o movimento operário, com as lutas de classe, precedeu ao sindicalismo, sendo assim, tem-se:

Assim, o movimento, na sua forma mais ampla, serve como etapa precedente à do sindicato. Agita e engloba as massas que, uma vez conscientes de suas reivindicações, seguem trilha profissional larga, para, depois, agrupar-se, compartimentados, sob a bandeira do sindicato, órgão de hierarquia mais rígida e de

estruturação mais definida, ante o *movimento*, que se identificou pela espontaneidade, pela força momentânea e pela arregimentação informal, quase - ou até - anárquica. (CHIARELLI, 2005, p. 114).

Sendo assim, o sindicato nasce como um órgão de luta de classes. Havendo uma constante luta, entre patrões e operários, por melhores salários, luta esta cotidiana que desperta a necessidade criadora de formas de organização entre os trabalhadores, os quais tentam impedir ou atenuar a exploração dos seus esforços.

Percebe-se assim, que o sindicalismo surge dos movimentos e anseios coletivos, sendo extremamente importante a atuação efetiva dos sindicatos, visto que a partir de uma base fortalecida de lutas de classe engajada, edifica-se um sindicato fortalecido.

Assim, no decorrer histórico do sindicalismo, visualizam-se algumas formas de luta da classe operária, destacando-se o *Luddismo*, conhecido como o movimento dos quebradores de máquinas.

O boicote foi outra importante forma de luta, na qual os trabalhadores utilizavam a sabotagem como mecanismo de pressão por seus direitos. O avanço nas lutas se deu com o recurso da greve, forma de progresso para pressionar o patronato, sendo caracterizada como o recurso de luta maior do crescente proletariado, classe operária, propriamente dita.

Diante ao exposto, o sindicalismo pode ser caracterizado como um movimento revolucionário de trabalhadores nas suas ocupações, resultando em uma das formas de luta de classe revolucionária.

O sindicalismo revolucionário histórico, conforme entendimento de Gomes e Gottschalk (2008) criticava o regime econômico vigente, tendo por ideal político as teorias marxistas; ensinava a ação direta, a sabotagem, à boicotagem e a greve como meio de obtenção da sua meta, a qual materializa-se na queda do regime vigorante.

Em contrapartida, surgiu o sindicalismo reformista, representado por Auguste Keufer, o qual expressava a discussão e a negociação coletiva como formas de reivindicação social, sendo o sindicalismo caracterizado como um instrumento de luta. Atualmente, o sindicalismo mundial, encontra-se sobre partido entre essas duas correntes históricas (GOMES; GOTTSCHALK, 2008).

Ressalta-se que a proposta do sindicalismo tem por finalidade, o alvorecer revolucionário da sociedade, a qual se desenvolve em estágios marcados pela luta de classes, capitalistas e trabalhadores, ou seja, a velha dialética de Marxista entre o capital e o trabalho.

É diante do crescimento das lutas operárias que se percebe a imprescindível necessidade de organização sindical, visando um poderoso aumento da força do sindicalismo.

Pois, o sindicato é o veículo a partir do qual a classe menos favorecida da sociedade capitalista, consegue expressar-se politicamente, em busca de união, segurança, participação, reconhecimento e benefícios.

2.2 OS SINDICATOS NO CENÁRIO MUNDIAL

O movimento sindical pode ser caracterizado como um fenômeno típico do sistema econômico, chamado capitalismo. Com a queda do feudalismo na Europa e conseqüente ascensão do modo de produção capitalista, a sociedade passa a se dividir em classes, estas eram a detentora dos meios de produção, ou seja, a burguesia; a outra a vendedora da força de trabalho, chamada de proletariado.

A classe do proletariado era composta por cidadãos, os quais viviam em condições de vida miseráveis, com baixos salários e nenhum acesso a qualquer direito na época do início deste modo de produção capitalista. Uma realidade triste e discrepante, onde os patrões efetuando irrisórios pagamentos sustentavam sua família com nível de vida excelente, enquanto do lado hipossuficiente, os trabalhadores viviam como verdadeiros mendigos.

Em 1720, na Inglaterra, houve a formação de associações de trabalhadores com a finalidade precípua de reivindicar melhores salários e condições de trabalho. Foi nesse país, berço do capitalismo, assim como, do sindicalismo, que foi realizada a primeira Revolução Burguesa da história, havendo a consolidação da burguesia e um intenso processo de desenvolvimento (MARTINS, 2008).

Observa-se, assim, que a formação dos sindicatos está estreitamente ligada ao desenvolvimento das indústrias na Inglaterra, com o surgimento dos chamados *trade-unions* (União sindicais), os quais objetivavam melhorias nas condições de trabalho, como por exemplo, a redução da jornada de trabalho.

Vivenciava-se uma fase de tolerância com os sindicatos; onde os trabalhadores passaram a contar com uma instituição voltada especificamente a suas causas, deixando de lado a luta avulsa contra as injustiças sofridas.

Surgiam, dessa forma, os sindicatos, entendidos como:

[...] organizações permanentes de trabalhadores assalariados formalmente destinadas a tentar obter vantagens para seus associados ou para o conjunto dos trabalhadores mediante negociações com as empresas e com o Estado, pressões políticas e outros meios de atuação. (RODRIGUES, 1999, p.296).

Em que pese a existência dos sindicatos serem aceitos pela classe patronal, como órgão atuante na defesa dos interesses das categorias de trabalhadores, observa-se que somente com a Lei de 1875, promulgada na Inglaterra, consolidada apenas em 1906, teve-se início a possibilidade da criação livre dos sindicatos (MARTINS, 2008).

Neste sentido, podemos anotar uma perspectiva do desenvolvimento sindical pelo mundo, de formas diferenciadas, atendendo ao momento político-econômico de cada país.

Na França, a liberdade das associações foi reconhecida com a Lei Waldeck-Rousseau de 21-3-1884, a qual permitiu às pessoas da mesma profissão ou de profissões conexas instituir associações, sem a autorização do governo, visando a defesa de seus interesses profissionais e econômicos. Liberdade esta, antes proibida pela Lei Le Chapellier e pelo Código Napoleônico.

Na Alemanha, a Constituição de Weimar, de 1919, foi a primeira a permitir expressamente a liberdade associativa dos trabalhadores, tendo sido a primeira constituição a tratar sobre matéria trabalhista e do direito coletivo do trabalho (MARTINS, 2008).

Na Itália vigorava o sistema italiano de Mussolini, onde o sindicato era submetido aos interesses do Estado, o qual moldava e determinava as premissas do mesmo. “Cabia ao Estado disciplinar os conflitos de trabalho e organizar a produção nacional. Era estabelecido o poder normativo na Justiça do Trabalho para controlar a greve, pois esta era proibida, assim como o *lock-out*.” (MARTINS, 2008, p. 677).

A Carta Del Lavoro, de 1927, da Itália, acrescentou ao movimento, o modelo constitucional corporativista, embora com conteúdo político diferente do movimento denominado constitucionalismo social; obteve reflexos sobre Portugal, Espanha e Brasil.

O constitucionalismo social citado acima propendia a sobreposição dos interesses sociais aos individuais, visando a socialização do direito, com a inserção dos princípios de proteção e melhoria da condição social do trabalhador, na Carta maior. Obteve a maior parte dos países como seguidores, excetuado os Estados Unidos da América, Inglaterra e os integrantes do *Common Law*.

Com o decorrer dos anos, ante revoluções, congressos, inúmeras lutas sindicais e muitas vitórias dos sindicatos; na Assembléia Geral das Nações Unidas, realizada em Paris em 1948, é aprovada a Declaração dos Direitos do Homem, a qual proclamava os princípios

fundamentais de proteção da dignidade e da liberdade humanas, determinando que todo homem tem direito a ingressar num sindicato (artigo XXIII, 4). Estabeleceu: “4 – Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses” (SUSSEKIND *et al*, 1995).

A Organização Internacional do Trabalho determinou as linhas gerais que devem reger a atividade sindical em sua Convenção nº87 de 1948 (Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização). Passando a determinar as linhas mestras sobre o direito de livre sindicalização, sem qualquer interferência por parte do Estado.

A OIT, citada acima, firmou o Princípio do direito de organização de entidades sindicais, ou seja, garantiu o direito de sindicalização no sentido institucional, direito este assegurado a todos os trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção, garantindo a liberdade sindical e a adoção dos princípios fundamentais que a justificam (NASCIMENTO, 2007).

Dessa forma, mostra-se o acentuado papel da OIT na defesa do regime sindical e consolidação dos sindicatos no mundo.

2.3 OS SINDICATOS NO BRASIL

No Brasil, em meados do século XIX, com a transferência do lucro do café, onde a economia brasileira era predominantemente agrícola, para a indústria e conseqüente substituição do trabalho escravo pelo trabalho assalariado, desenvolvimento este tardio em relação às grandes potências capitalistas, teve origem o sindicalismo.

Mas, foi no início do século XX que o sindicalismo começou ser verdadeiramente difundido, sob o aspecto legislativo (SUSSEKIND *et al*, 1995).

Foram criadas várias associações de classe, tais como, a União dos Operários Estivadores em 1903; a Sociedade União dos Foguistas, também em 1903; a União dos Operários em Fábrica de Tecidos em 1917, entre outras, que embora não possuíssem caráter sindical já demonstravam interesse quanto à significação social do sindicalismo e a importância dos movimentos operários.

Conforme entendimento do doutrinador Amauri Mascaro Nascimento (2007), o Direito Sindical no Brasil possui uma trajetória composta por três fases marcadas por

características diferenciadas, são elas: o anarco - sindicalismo, o corporativismo sindical e o sindicalismo autônomo.

O anarco - sindicalismo teve embasamento nas idéias do sindicalismo revolucionário, trazido para o Brasil pelos imigrantes, especialmente os italianos, os quais possuíam experiências de luta muito mais avançadas do que as que haviam no Brasil. Neste período as reivindicações eram exclusivamente econômicas, havendo muitas limitações. Aduz a juíza do Trabalho, Praseres Soares (2010), sobre a matéria que, “apesar de seu destaque, os anarquistas não conseguiram superar as falhas existentes em sua concepção, que se limitava a uma busca pelas vantagens econômicas, fazendo com que o movimento perdesse força.”

Entretanto, de 1907 a 1921 o movimento Anarco - sindicalista entrou num isolamento, tornando-se presa fácil do Estado e de sua força policial repressora.

O intervencionismo, segunda fase do direito sindical brasileiro, situa-se como a de maior duração (NASCIMENTO, 2007).

Tinha-se a inesquecível Era Vargas, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, o qual procurou conter o operariado dentro dos limites do Estado burguês. Fiel aos princípios corporativistas teve origem a Lei Sindical de 1931, por meio do Decreto n. 19770, de 19.3.1931, sendo nomeado para ele o Sr. Lindolfo Collor; esta Lei pode ser considerada a primeira Lei Sindical Brasileira. Sendo assim, houve a criação dos pilares do sindicalismo oficial no Brasil, definindo o Sindicato como órgão de colaboração e cooperação com o Estado, caracterizando assim, a unidade sindical.

Neste ponto, podemos observar que: “O modelo sindical brasileiro, implantado juntamente com o capitalismo industrial (em substituição ao modelo agroexportador que vigia até 1930), é marcadamente intervencionista do Estado nas relações de produção” (RAMOS FILHO, 1993, p.30). Conferindo a nossa estrutura sindical atual os contornos adquiridos nesta época.

Cabe anotar que, o Decreto referido acima, possuía em seu bojo a verdadeira intenção de retirar o sindicato da esfera privada visando transformá-lo em pessoa de Direito Público atrelado diretamente ao governo, caracterizando assim, a unicidade sindical. Enfim, este Decreto era a sinopse da Carta Del Lavoro do fascismo italiano de Benito Mussolini.

O sindicalismo autônomo, terceira fase do desenvolvimento sindical no Brasil, caracterizado pela abertura política, tem início com a criação de diversas centrais sindicais, como a CUT – Central Única dos Trabalhadores, esta apregoava o sindicalismo classista e de massas; A CGT - Central Geral dos Trabalhadores, focada na conciliação de classes,

organismo de cunho nacional, símbolo da luta sindical e a USI – União Sindical Independente.

Vale expor que o surgimento e a burocratização da CUT, figura como marco histórico do sindicalismo brasileiro nos anos 80, sendo uma das centrais mais duradouras e com poderosa capacidade de organização e mobilização dos trabalhadores da história do sindicalismo brasileiro (RODRIGUES, 1990).

Visualizava-se neste momento a pregação entre os trabalhadores da total liberdade de associação entre os mesmos e uma enérgica atuação na defesa de seus interesses. Dominava no Brasil acentuado pluralismo sindical.

Com o advento da Constituição de 1988, o sindicalismo brasileiro ganhou maior liberdade, sendo vedada toda e qualquer restrição neste sentido, mesmo que fosse oriunda do Poder Estatal. Tem-se:

Autonomia sindical é o atributo fundamental da liberdade associativa. É o direito do próprio sindicato de, como pessoa jurídica, auto organizar-se e funcionar sem a intervenção e a interferência do Estado. Esta dimensão da liberdade sindical somente veio a se configurar no Brasil após a Constituição Federal de 1998. (TEIXEIRA FILHO, 1993, p. 48).

A Carta Magna de 1988 evoluiu visando o aperfeiçoamento da organização sindical, quando vedou a ingerência do Estado nos sindicatos, valorizou a negociação coletiva e estabeleceu o direito de greve ao trabalhador; contudo, em distorção aos ideais democráticos calcados, manteve o princípio da unicidade sindical.

Desta feita, imprescindível citar indignação do Ministro do Trabalho, e ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Almir Pazzianotto Pinto (2008, p. 39):

A Constituição de 88 iniciou, mas não concluiu o desmonte da estrutura fascista criada pelo Estado Novo. Ao invés de modelo democrático, sofreu a inseminação de uma espécie corrompida de anarco – sindicalismo, caracterizado pela proliferação de entidades artificiais usadas como balcões de negócio e rampas de acesso a partidos políticos [...].

Ante o exposto, observa-se que a formação do Direito Sindical originou-se dos movimentos e anseios coletivos no decorrer dos anos que sucederam à industrialização e modernização da economia. Logo, formou-se a partir das necessidades das classes operárias confrontadas com os interesses das classes empresariais.

2.3.1 Princípios Norteadores do Direito Sindical no Brasil

Destacam-se os seguintes princípios constitucionais do direito sindical pátrio: princípio da liberdade sindical, da liberdade de fundação, da unicidade sindical, da representatividade sindical, da contribuição confederativa, da negociação coletiva, do voto sindical e da estabilidade do dirigente sindical. Todos previstos no artigo 8º, incisos I ao VIII da Carta Magna.

Princípio considerado um dos postulados básicos da Organização Internacional do Trabalho, a Liberdade Sindical, conforme entendimento do doutrinador Sérgio Pinto Martins (2008, p. 679), *in verbis*:

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 à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar.

Conforme exposto, a liberdade sindical confere aos trabalhadores e empregadores o direito de se associarem com liberdade, a um sindicato, sendo assim, todo indivíduo que possuir interesse profissional ou econômico a ser debatido, poderá filiar-se a um sindicato. Em acordo, observa-se o artigo 511 da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), *in verbis*:

Artigo 511. É lícita a 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.

A Liberdade Sindical segundo explica Amauri Mascaro Nascimento (2007), refere-se também à liberdade interna de auto-organização sindical, liberdade conferida a cada pessoa de ingressar num sindicato ou dele se retirar e ainda a posição do Estado perante o sindicalismo.

Sendo assim, a liberdade sindical refere-se a possibilidade de livre criação de sindicato, ressalvada as imposições constitucionais, e o direito de aderir ou não ao sindicato e ainda o alvedrio de auto-organização sindical, não devendo haver nenhuma ingerência governamental, devendo o Estado respeitar o sindicalismo como manifestação dos grupos sociais, desde que em concordância com o interesse comum.

A partir da vigente Carta Maior, assegurou-se a liberdade da associação profissional, sendo vedado ao Estado interferir na organização e na administração sindical, não podendo a lei exigir autorização do Estado para a fundação do sindicato (artigo 8º, I da CF), observa-se:

Artigo 8º [...]

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

[...]

Observa-se que o Constituinte de 1988, visou estabelecer um regime de efetiva democracia sindical, pois proclamou a liberdade de associação; proibiu a intervenção do Estado na concessão de autorizações prévias para a fundação de sindicatos; concedeu ao sindicato amplo poder de representação; garantiu a autonomia das entidades de classe; e assim por diante, fatos estes pretendidos pelo artigo 8º da Constituição Federal.

Entretanto, o princípio da unicidade sindical permaneceu incólume na Constituição Federal de 1988, conforme seu artigo 8º, inciso II, *in verbis*:

Artigo 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 econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município;

[...]

Desta leitura, evidencia-se, que o diploma de 1988, ainda esbarra em normas, as quais afrontam a democracia sindical almejada pela sociedade, no tocante a pluralidade de sindicato, salvo entendimentos contrários.

De acordo com a unicidade sindical, não há a possibilidade da criação de mais de uma organização sindical, na mesma base territorial, não podendo esta ser inferior a área de um município. Conforme expõe o doutrinador Sérgio Pinto Martins (2008, p.695), “Limita a unicidade sindical o direito de liberdade sindical, sendo produto artificial do sistema legal vigente”. Concorda com o exposto, Chiarelli:

Assim se a liberdade sindical era um elemento complementar (mais intimamente integrado) da liberdade individual, poder-se-ia afirmar que o direito de afiliação, ou de não afiliação, a possibilidade (ou, mais, a prerrogativa) de pluralismo sindical e a autonomia de gestão são as três forças que se interligam para, por sua vez,

constituírem o coração dessa liberdade sindical. (CHIARELLI, 2005, p.178).

Desta forma, a Constituição Federal dispõe que o sindicato é único, estrutura sindical baseada ainda no regime corporativo de Mussolini, onde a criação de um sindicato uno seria mais fácil de ser controlado, promovendo melhor a unidade do grupo e a união imprescindível para que as suas reivindicações tenham condições de ocorrer (NASCIMENTO, 2007).

Atualmente há muitas divergências quanto ao monismo ou pluralismo sindical.

Há doutrinadores defensores da unicidade sindical, tais como, Evaristo de Moraes Filho, o qual defende a profissão como vínculo social básico e o sindicato único como coerente forma de representação; Oliveira Viana, o qual sustenta que a coexistência de vários sindicatos da mesma classe ou profissão é fonte permanente de lutas, dentre outros, os quais apóiam os inconvenientes da pluralidade sindical, ou seja, o igual reconhecimento de vários sindicatos de uma mesma profissão.

A CLT em seu artigo 516 afirma que “não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial”; essa é a orientação adotada pela Constituição Federal.

Dessa forma, tem-se o reconhecimento pelo Estado, ou pela categoria profissional contraposta, de somente um sindicato, como representante de toda uma profissão (GOMES; GOTTSCHALK, 2008).

A representatividade sindical, segundo o sublime doutrinador Nascimento, *in verbis*:

[...] representante é aquele que atua em nome de outrem, para quem age, defendendo os seus interesses; [...] o potencial de qualificação de um sujeito coletivo para eficazmente cuidar dos interesses dos seus representados no desempenho da sua ação coletiva. (NASCIMENTO, 2007, p.1091).

Conforme exposto, visualiza-se que nas relações coletivas de trabalho, o sindicato figura como representante legal da correspondente categoria, na sua base territorial. Trata-se de uma representação *sui generis*, visto a categoria não ter personalidade jurídica (SUSSEKIND *et al*, 1995).

Assim, na representação, o sindicato atua em nome de outrem, defendendo seus interesses, ou seja, a qualificação de um sujeito coletivo para com eficiência tratar dos interesses dos seus representados no desenvolver da sua ação coletiva (NASCIMENTO, 2007).

A Carta Magna de 1988 em seu artigo 8º, inciso III, assevera ao sindicato o direito de defender, judicial e administrativamente, os direitos e interesses individuais e coletivos da categoria; questão esta geradora de discussões na seara trabalhista, quanto à substituição processual.

Com a edição da Lei n. 8.073, de 30.7.1990, a qual instituiu nova política nacional de salários, em seu artigo 3º, observa-se que “As entidades sindicais poderão atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria”. Percebe-se que o sindicato atua em nome próprio, mas na defesa do interesse do trabalhador ligado à categoria correspondente, resultando numa verdadeira substituição processual (LEITE, 2009).

Enfim, o Supremo Tribunal Federal, em decisões recentes, com base no artigo 8º, III da CF, entende que este artigo confere as entidades sindicais o direito de atuar como substitutos processuais dos interesses da categoria¹.

Sustentando e expandindo critério já acolhido pela CLT (artigo 543, §3º), a CF de 1988, no artigo 8º, VIII, confere ao dirigente ou representante sindical, proteção contra dispensa imotivada, ou seja, a garantia de estabilidade empregatícia do dirigente sindical.

O Ministro do Supremo Tribunal Federal Marco Aurélio Mendes de Farias Mello sustenta:

A razão de ser da garantia de emprego está, justamente, na necessidade de viabilizar-se a atuação do dirigente da associação ou do sindicato, afastando, portanto, o risco de o empregado sofrer prejuízos, considerada a relação jurídica que o aproxima do tomador de serviços.(NASCIMENTO, 2007).

O reconhecimento dessa estabilidade pelo Direito Trabalhista Brasileiro demonstra a preocupação existente na defesa dos interesses dos trabalhadores no exercício de suas funções, visando garantir o exercício da liberdade sindical.

Os princípios da contribuição confederativa e do voto sindical estão previstos constitucionalmente no artigo 8º, IV e VII respectivamente. O primeiro, a contribuição confederativa, em concordância com o artigo 8º, IV da CF, outorgou competência à assembléia geral do sindicato para fixar parâmetros no tocante a sua administração.

¹ STF-RE 202.063-PR, Ac. 1º T.; rel. Min. Octavio Gallotti, 27.6.97, in informativo STF, n. 78, 1º a 8 ago.97 apud Carlos Henrique Bezerra Leite. Nesse julgado, a turma remeteu ao artigo 3º da Lei n. 8.073-90 para robustecer a tese de que o legislador ordinário acolheu o entendimento de que realmente o artigo 8º, III, da CF permite que os sindicatos poderão atuar na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria, como substitutos processuais.

Logo, a contribuição sindical não se confunde com a contribuição confederativa, pois a primeira tem natureza jurídica tributária, imposta por lei, ou seja, independentemente da vontade dos contribuintes de pagarem ou não o referido tributo; enquanto a segunda figura como facultativa (MARTINS, 2008). Assim, entendimento da Súmula 666 do Supremo Tribunal Federal: “A contribuição confederativa de que trata o artigo 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”.

A contribuição confederativa sofre severas críticas, quanto à legalidade da referida, visto ser uma fonte de receita destinada ao custeio do sistema confederativo, devendo o sindicato dividi-la com a federação e a confederação; suscitando o questionamento com relação a sua legitimidade.

Ante o exposto, constata-se salutar o conhecimento prévio dos princípios norteadores do direito sindical brasileiro, visando à obtenção de melhores resultados quando do estudo dos próximos capítulos, resultando numa melhor compreensão sobre o tema em estudo.

3 ESTRUTURA SINDICAL NO BRASIL

O capítulo em tela tem por finalidade a análise da organização sindical, onde, primariamente, faz-se necessário a conceituação de sindicato, a partir dos âmbitos possíveis, apreciando suas associações de grau superior, sempre com observância aos preceitos estabelecidos na Carta Magna vigente.

Observa-se as entidades sindicais a partir da liberdade de organização concebida as mesmas, realizando-se breve esboço quanto aos órgãos do sindicato e contribuições sindicais, sendo imprescindível a descrição da sua composição e funcionamento, assim como suas formas de manutenção financeira. Tem-se por fim a exposição das garantias e prerrogativas concebidas aos sindicatos como meio de concretização do seu maior fim, qual seja, a defesa dos interesses dos trabalhadores.

3.1 CONCEITO DE SINDICATO

A expressão Direito Sindical comporta um sentido subjetivo, no que se refere aos direitos do sindicato no desempenho das suas atribuições legais e um sentido objetivo, significando uma área do Direito do Trabalho, a qual tem como objeto o estudo da organização e da ação sindical (NASCIMENTO, 2009).

Sendo assim, observa-se que o movimento sindical pode ser entendido tanto pela perspectiva sociológica, devido ao seu campo de atuação social, bem como, sob a ótica jurídica, pois a atividade que os sindicatos desenvolvem compreende diversas ações no sentido da proteção dos direitos coletivos, difusos e individuais daqueles que compõe a classe trabalhadora (MARTINEZ, 2010).

O renomado doutrinador Amauri Mascaro Nascimento (2009), em sua obra intitulada *Compêndio de Direito Sindical*, ilustra, quatro tipos fundamentais de relações jurídicas, as quais o sindicato está sujeito; são, as internacionais, as coletivas, as administrativas e as civis, nessas como pessoa jurídica.

Logo, pressupõe o direito de toda entidade sindical de se filiar a organismos internacionais, assim como, de realizar negociações coletivas em âmbito internacional; além

de garantir efetiva participação no plano administrativo interno e externo sindical e ser parte nas relações jurídicas civis.

Observa-se que, a CLT não traz em seu bojo a definição direta de sindicato, apenas esclarecendo, em seu artigo 511, a noção de liberdade sindical, deixando aqui a tarefa de conceituar o termo para a doutrina pátria.

Desta feita, conforme entendimento do doutrinador Sérgio Pinto Martins (2008, p.693), “Sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria”.

Para Saraiva (2008, p.349), “Sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas que exercem atividade profissional ou econômica, para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

Conforme exposto, o sindicato pode reunir pessoas físicas ou jurídicas, as quais deverão exercer atividade econômica ou profissional. A Constituição Federal de 1988, nos artigos 7º, parágrafo único e 8º, II, III e IV, menciona o sistema de categorias adotado pela organização sindical brasileira; ainda faz-se importante a análise do dispositivo presente no artigo 511, parágrafo 3º da CLT, o qual considera a presença da categoria diferenciada, na qual a formação do sindicato surge da conexão de empregados ligados à mesma profissão, tem-se, então, categoria diferenciada como: “a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força do estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares”.

Enquanto Gomes e Gottschalk (2008) entendem que o sindicato pode ser conceituado sinteticamente e analiticamente. Sendo sob o primeiro aspecto, o sintético, uma associação livre de empregados e empregadores ou de trabalhadores autônomos visando a defesa dos interesses profissionais correspondentes. Enquanto analiticamente, compreende:

Sindicato é o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão, com vistas a melhorar suas condições de vida e trabalho. (GOMES; GOTTSCHALK, 2008, p.565).

Contudo, entende-se que é essencial conhecer a origem histórica do sindicato, seu funcionamento e, principalmente, as relações com o indivíduo, com outros grupos e com o

Estado, pois a finalidade do sindicato não é a disciplina da classe, mas a defesa da classe, a luta por melhores condições de trabalho, representando não somente os associados, mas, também a categoria (MARTINS, 2008).

O sindicato é sujeito de direitos e obrigações, pessoa jurídica, atuante no campo do direito privado e do direito público; tendo por função principal, expressar a vontade do grupo que representa. Possuidor da capacidade de direito, livre para a constituição de negócio jurídico plurilateral, que deve ainda ser titular de personalidade, a qual pode ser analisada conforme o princípio da liberdade sindical, ou seja, existe inicialmente sem o controle precípua do Estado.

Não obstante, percebe-se ainda a existência de uma forma de interferência do Estado, no que concerne a fundação sindical, pois, para o funcionamento do mesmo é exigível o preenchimento de formalidades e registro na repartição competente. Esta questão é extremamente polêmica, visto, como dito anteriormente a existência do princípio basilar da liberdade sindical, o qual apregoa a não interferência estatal nos assuntos referentes a constituição sindical.

Apesar de atuante, tanto na esfera do direito público, quanto na esfera do direito privado, a doutrina predominante considera o sindicato como pessoa jurídica de direito privado, visto o predicado da iniciativa dos que desejam livremente associar-se; sendo este o entendimento de Catharino, Amauri Mascaro Nascimento, Orlando Gomes, Délio Maranhão e outros.

De acordo com o artigo 8º, II da CF, pode-se dizer que o sindicato é pessoa jurídica de direito privado, visto não poder haver interferência no sindicato por parte do Estado, sendo livre a associação profissional ou sindical, sendo assim, posiciona-se Martins (2008, p.694): “O reconhecimento do sindicato por parte do Estado não o transforma em entidade de direito público, nem a negociação coletiva”. Tem-se dessa maneira, a associação como uma forma de exercício de direitos privados.

Concorda ainda com tal posicionamento, Pedro Paulo Teixeira Manus ao afirmar que:

[...] resulta claro que o sindicato, em sua essência, tem natureza de pessoa jurídica de direito privado, não obstante os traços institucionais a que a doutrina se refere. Sem dúvida, porque se origina da idéia de associação, tem suas raízes no âmbito privado. A ordem jurídica, dadas suas finalidades, dá-lhes atributos institucionais, mas que não o desnaturam, a nosso ver, enquanto pessoa jurídica de direito privado. (MANUS, 2009, p. 232).

A Constituição Federal de 1988 ao pontificar que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria”, confere ao sindicato a representação constitucional pública, ou seja, poderes constitucionais de defender os membros da categoria perante os poderes judiciário, legislativo e executivo.

3.2 ENTIDADES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR

Na organização sindical, observa-se a presença de unidades menores e maiores, quais sejam, órgãos sindicais que se situam na base dessa estrutura organizacional, chamados entes sindicais de base, e outros mais elevados, os quais se sobrepõem a estes, chamados de associações de grau superior (NASCIMENTO, 2007).

Com observância à Constituição Federal, houve a preservação do Sistema Confederativo, o qual acertado desde 1930 manteve sua estrutura basilar, permitindo a criação de entidades, cujas formas são fixadas em lei, sendo três: sindicatos, federações e confederações; onde, de acordo com o artigo 533 da CLT as entidades sindicais de grau superior são as federações e as confederações. Assim, tem-se que : “Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta lei”.

Não obstante, com a Lei 11.648, de 31 de março de 2008, a estrutura sindical brasileira passou a ser formada pelos sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais, essas reconhecidas como entidades de representação geral dos trabalhadores, organizadas em âmbito nacional (SARAIVA, 2008).

Gomes e Gottschalk (2008) esclarecem que o fenômeno de hierarquização da estrutura sindical, ou seja, a criação de uniões dos organismos de base remonta historicamente, onde em países de longa tradição sindical, essas uniões iniciaram seu surgimento no âmbito da cidade e a posteriori numa escala nacional.

Observa-se que as organizações de grau superior são compostas pelas entidades de grau inferior e não pelos associados, gerando dessa feita uma estrutura piramidal, onde na base encontra-se o sindicato com todos os integrantes da categoria (MANUS, 2009).

As federações são entidades de grau superior, organizadas em âmbito estadual. Conforme o artigo 534, da CLT deverão congregiar número não inferior a cinco sindicatos, representando maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas.

Ao tratar do assunto, Martins (2008, p.710): “Existindo federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de cinco o número de sindicatos que devam continuar filiados àquela”.

No que tange as federações poderão celebrar em alguns casos convenções coletivas, acordos coletivos e ainda instaurar dissídios coletivos, conforme dispositivos presentes na CLT. Desta feita, presta-se a seguinte explanação do renomado doutrinador José Augusto Rodrigues Pinto (2002, p. 118): “A federação não absorve as funções representativas do sindicato, mas pode assumi-las, em caráter supletivo, em relação a categorias não organizadas em sindicatos próprios, mas integradas ao grupo de atividades de federação existente”. Consoante exposto, a federação pode ser considerada uma extensão do sindicato, prestando-se em âmbito dos Estados-membros.

Segundo o artigo 535 da CLT, as Confederações são entidades sindicais de grau superior no âmbito nacional, com sede em Brasília, devendo ser constituídas por no mínimo três federações. Consubstanciando este entendimento, pondera José Augusto Rodrigues Pinto:

A Confederação é a ampliação maior do sindicato, sobrepondo-se, na questão de alcance territorial de atuação, à federação. Sua intenção fortalecedora da função sindical evidencia-se na exigência da união de, no mínimo, três federações, para constituí-la (CLT, art. 535), com representatividade nacional e sede obrigatória na Capital da República, isto é, junto ao centro do poder político e administrativo do país. (PINTO, 2002, p. 118).

Comumente, as confederações coordenam as atividades das entidades de grau inferior, podendo em alguns casos, celebrar convenções coletivas, acordos coletivos e instaurar dissídios coletivos, desde que as categorias não estejam organizadas em sindicatos, nem em federações (MARTINS, 2008).

Ou seja, no sistema legal vigente não é função principal das Federações e Confederações negociar convenções coletivas, logo a legitimação compete às entidades de primeiro grau, os sindicatos. Em acordo ao descrito acima, tem-se que em março de 2008, a Lei n. 11.648 alterou o disposto nos artigos 589, 590, 591 e 593 da CLT, havendo o reconhecimento das centrais sindicais.

Sendo assim, somente após a supracitada Lei n. 11.648, as centrais sindicais foram reconhecidas como entidades associativas, conforme se constata:

[...] a partir da Lei 11. 648 de 2008, as Centrais Sindicais foram reconhecidas formalmente como entidades associativas de direito privado compostas por

organizações sindicais de trabalhadores, dotadas doravante de personalidade sindical, e participando, inclusive, do rateio da contribuição sindical arrecadada dos trabalhadores, no percentual de 10% (dez por cento). (SARAIVA, 2008, p. 359).

A central sindical possui natureza de direito privado, sendo estabelecida por organizações sindicais de trabalhadores. Suas atribuições e prerrogativas estão presentes no artigo 1º dessa Lei n. 11.648/2008, conforme entende a doutrina:

[...] consistem em coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas e participar das negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogos sociais, cujos assuntos sejam de interesse geral dos trabalhadores. (BARROS, 2010, p. 1253).

Dentro desta esteira, o artigo 1º, da Lei em comento, descreve explicitamente o reconhecimento formal das centrais em tela, alterando desta feita, a Consolidação das Leis do Trabalho.

O doutrinador José Augusto Rodrigues Pinto (2002, p. 121), comenta com maestria a necessidade das centrais sindicais, dispondo: “[...] a central sindical é o organismo mais adequado para o salto do sindicalismo no sentido da transnacionalização, [...] importante vertente dos seus rumos na sociedade pós-industrial”. Desta forma, visualiza-se o papel fundamental e de destaque das centrais sindicais, as quais funcionam como a maior unidade representativa de trabalhadores na organização sindical.

3.3 ÓRGÃOS DO SINDICATO

As entidades sindicais, dotadas de liberdade de organização, podem por meio de seus estatutos, procederem à estrutura que melhor considerem desde que sejam observadas a existência dos órgãos expressamente previstos na legislação constitucional e infraconstitucional recepcionada (MARTINEZ, 2010).

Dessa forma, o sindicato deverá ter uma organização estrutural mínima composta de um órgão deliberativo, Assembléia Geral; um órgão de administração, Diretoria e um órgão de fiscalização, qual seja o Conselho Fiscal.

Órgão máximo do sindicato, a Assembléia Geral, tem por finalidade deliberar sobre várias questões, como traçar os objetivos do sindicato e sua forma de atuação, figurando como uma verdadeira fonte de decisões (MARTINS, 2008).

A doutrina dispõe com sabedoria sobre o órgão de deliberação (MARTINEZ, 2010, p.630), ao afirmar que “a Assembléia Geral é o órgão responsável pela criação da própria entidade sindical e que, em última análise, delibera sobre todas as mais importantes matérias da vida associativa”. Entretanto, deve-se frisar que o órgão em tela, apesar da sua força constituinte, está submetido ao estatuto que abaliza todo o processo cogente às apurações dos votos e formalização das decisões.

Conforme disposição da CLT, a Assembléia Geral, será responsável para a eleição dos associados, visando a representação da categoria; para aplicar o patrimônio do sindicato; julgar os atos de diretoria, com relação as penalidades impostas a associados; eleger os diretores e membros do Conselho Fiscal, além de deliberar sobre as relações ou dissídios do trabalho, dentre outras funções.

Entendendo outro órgão fundamental a constituição dos sindicatos, temos a Diretoria. De acordo com os ensinamentos de Nascimento (2007, p.1120), tem-se que a “Diretoria é o órgão colegiado, administrativo, constituída de um presidente e outros membros, cabendo-lhe a representação e a defesa dos interesses da entidade perante o Poder Público e as empresas”.

Observa-se assim, que a Diretoria é um órgão executivo, o qual tem por finalidade administrar o sindicato por meio de seus sistemas de administração que melhor atendam seus interesses -liberdade organizacional- a partir de um grupo dirigente.

Em consonância com o sistema constitucional vigente, verifica-se a liberdade sindical de elaboração própria de seu procedimento eleitoral, logo as restrições previstas pela CLT não mais prevalecem, passando a vigorar a autonomia sindical.

Os dirigentes sindicais são detentores de determinadas garantias, as quais dizem respeito ao licenciamento para a realização da atividade sindical e recebimento de honorários equivalente à remuneração profissional (§ 2º do artigo 543 da CLT), à inamovibilidade temporária (caput do artigo 543 da CLT) e a estabilidade provisória (§ 3º do artigo 543 da CLT com redação dada pela Lei n. 7.543, de 2-10-1986 e artigo 8º, VII da CF). Observa-se, *in verbis*:

Artigo 543. O empregado eleito para o 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.

[...]

§ 2º Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

§ 3º Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

Conforme exposto, observa-se a previsão legislativa da estabilidade sindical, garantia primordial conferida ao dirigente sindical, o qual desenvolve atividade extremamente expositiva, sendo fundamental atenção especial por parte do Estado, no concernente a responsabilidade protetiva.

Sendo assim, o empregado é possuidor de licenciamento para a realização da atividade sindical, logo poderá ausentar-se do trabalho no desempenho das funções sindicais, sendo sua ausência considerada licença não remunerada.

Também sobre o tema, complementa Sergio Pinto Martins, em sua obra que:

A estabilidade do dirigente sindical diz respeito à garantia dada ao trabalhador para poder cumprir seu mandato, representando a categoria. Tal direito é muito importante para o desempenho da atividade do dirigente sindical, de representar a categoria, pois, do contrário, poderia ser dispensado *ad nutum* pelo empregador. É, porém, um direito que deve ser exercido sem abusos. (MARTINS, 2008, p. 706).

A estabilidade se apresenta como a mais importante das garantias estabelecidas ao dirigente sindical, visto a exposição comum dos que administram os interesses coletivos, estando sempre sujeitos a perseguições e represálias patronais (MARTINEZ, 2010).

Por fim, tem-se o Conselho Fiscal, o qual terá por competência a gestão financeira do sindicato, aprovando contas da diretoria e os demais atos de controle financeiro (NASCIMENTO, 2007).

Segundo a orientação jurisprudencial 365 da SDI – 1 do TST, publicada no DJU de 20-5-2008, o membro do conselho fiscal não possui a estabilidade prevista para o dirigente sindical, observa-se:

Orientação Jurisprudencial 365 da SDI – 1 do TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA. Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF de 1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (artigo 522, § 2º, da CLT).

Desta feita, não há a extensão da estabilidade sindical aos integrantes do conselho fiscal, órgão consultivo e fiscalizador ao qual cabe a direção dos atos administrativos da entidade sindical. Questão essa sujeita a polêmicas, visto a existência de possibilidade dos empregadores pressionarem os componentes do conselho para atuarem em desfavor aos interesses pretendidos pela entidade sindical, colocando sob suspeição contas legitimadas.

3.4 FORMAS DE CUSTEIO DOS SINDICATOS

As associações sindicais para alcançar seus objetivos necessitam de suporte financeiro, logo, estão legalmente autorizadas a utilizarem algumas formas de custeio; tais como as presentes no artigo 548 da CLT, onde tem-se:

Artigo 548. Constituem o patrimônio das associações sindicais:

- a) as contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de contribuição sindical, pagas e arrecadadas na forma do Capítulo III deste Título;
 - b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pela Assembléias gerais;
- [...]

Observa-se pelo exposto acima, que o sistema de custeio das entidades sindicais pautam-se na presença de diversas contribuições como a contribuição sindical, contribuição confederativa, assistencial e mensalidades sindicais.

Denominada anteriormente de imposto sindical, a contribuição sindical foi uma criação do Decreto-Lei n. 2.377, de 1940, modificado pelo Decreto-Lei n. 27, de 19 de novembro de 1966.

A contribuição sindical, disciplinada no artigo 8º, IV da Lei Maior e artigos 578 a 610 da CLT possui natureza jurídica tributária, sendo, pois, uma prestação pecuniária, exigida

em moeda e de forma compulsória, visto independe da vontade do indivíduo para contribuir.

Sendo assim, discorre Martinez (2010, p. 649) que “a contribuição sindical é um suporte financeiro compulsório, de caráter parafiscal, (...), e imposto a todos os trabalhadores e empregadores pelo simples fato de integrarem a categoria profissional ou econômica”. Entende-se, pois, advir da vontade do Estado e ser exigida de associados e de não associados, sendo imposta a toda categoria (BARROS, 2010).

A contribuição sindical, em conformidade com dispositivo da CLT, corresponde a um dia de trabalho para os empregados, qualquer que seja a forma da remuneração recebida (inciso I do artigo 580); calculada sobre o capital da empresa, para os empregadores (inc. III do artigo 580); e para os trabalhadores autônomos e profissionais liberais toma-se por base um percentual fixo, sendo o recolhimento da contribuição realizado no mês de fevereiro (inc. II do artigo 580 da CLT).

Neste sentido, assevera Aristeu de Oliveira que:

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados associados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessa formalidade. (OLIVEIRA, 2003, p. 296).

Idêntico ao exposto no artigo 582 da CLT tem-se que os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados, relativamente ao mês de março de cada ano a contribuição sindical devida aos respectivos sindicatos. Evidencia-se dessa forma, o caráter compulsório da contribuição sindical.

Prescreve o artigo 8º, IV, da CF que “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”.

A contribuição confederativa foi inovação trazida pela CF de 1988, tendo por objetivo custear o sistema confederativo. Dispõe Martinez (2010, p.652) que “a contribuição confederativa é um suporte financeiro de caráter obrigacional, fixado pela assembléia geral sindical, exigível unicamente dos associados da categoria”.

Logo, conforme entendimento da súmula 666 do TST, assim como da súmula 666 do STF descrita supra, a contribuição em questão é exigível somente dos associados à categoria. Trata-se, pois, de contribuição de cunho privado, exigida pelo sindicato para

custeio do sistema confederativo, ou seja, sindicatos, federações e confederações. Possui caráter facultativo, logo que não há sanção caso não ocorra o seu adimplemento, entretanto deve ser determinada por lei (MARTINS, 2008).

A contribuição assistencial se distingue da contribuição confederativa devido a finalidade almejada, pois a confederativa tem por fim o custeio ordinário do sistema sindical, enquanto a assistencial visa revigorar a entidade sindical após uma longa campanha de melhorias das condições de trabalho (MARTINEZ, 2010).

Com previsão no artigo 513, “e”, da CLT, a contribuição assistencial consiste num pagamento realizado pelo indivíduo incluso à categoria profissional ou econômica ao respectivo sindicato, visando a cobertura de serviços assistenciais prestados pelo mesmo, como a participação nas negociações coletivas ou da propositura do dissídio coletivo ou ainda para pagar despesas assistenciais realizadas pela agremiação. Sendo assim,

[...] consiste numa contribuição, em geral fixada em cláusula de convenção ou acordo coletivo ou mesmo estabelecida em sentença normativa, feita pelos integrantes associados da categoria econômica ou profissional, em favor do respectivo sindicato, em função dos custos decorrentes do processo de negociação. (SARAIVA, 2008, p. 357-358).

A mensalidade sindical, forma de custeio voluntário, é prevista pelo estatuto de cada sindicato, devendo ser paga exclusivamente pelos associados ao sindicato (MARTINS, 2008). Sendo assim, somente os filiados deverão pagá-la, visto serem os beneficiários dos serviços prestados pelo sindicato, tais como atendimento médico, dentário, assistência judiciária, entre outras.

3.5 FUNÇÕES E PRERROGATIVAS SINDICAIS

Visando atingir os fins para o qual foi constituído, são garantidos aos sindicatos, os meios para o incremento da sua ação, não podendo os mesmos deixar de perseguir a sua verdadeira finalidade, qual seja a defesa dos interesses dos trabalhadores, empreendendo melhorias em suas condições de vida.

As prerrogativas consistem em tratamentos diferenciados, essenciais a certas pessoas ou entidades, com o fim de bem exercerem suas funções. Sendo assim, função e

prerrogativa relacionam-se, de maneira que esta viabilize o propósito daquela (MARTINEZ, 2010).

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 513, dispõe sobre as prerrogativas sindicais; entretanto, trata-se na verdade de mera expressão legislativa, logo que faz-se menção as funções dos sindicatos e não aquelas. Observa-se:

Artigo 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissional liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar convenções coletivas 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 aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Tem-se como principal função e também prerrogativa do sindicato a representação; assegurada na alínea “a” do artigo citado acima, igualmente prevista Constitucionalmente no inciso III do artigo 8º da Constituição, tratando da legitimação ordinária de representar a categoria.

Conforme entendimento de Martinez (2010), a função representativa tem dois campos de atuação, o extrajudicial e o judicial. No primeiro, tem-se o desenvolvimento das atividades sindicais não processuais, ou seja, atuações perante as autoridades administrativas; e no último estão contidas as representações perante as autoridades judiciárias.

Sendo assim, a função de representação é “[...] 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.” (MARTINS, 2008, p.718).

Importante citar que a função representativa não se confunde com as hipóteses de substituição processual, inovação trazida pela Carta Magna de 1988, a qual configura legitimação extraordinária, previstas no § 2º do artigo 195 da CLT, no § único do artigo 872 da CLT, no artigo 3º da Lei nº 8.073/90. Pois, na substituição processual o indivíduo, autorizado pela lei, atua em nome próprio, mas em defesa de direito alheio, contrariamente a situação de representação, onde se age em nome do representado e na defesa de interesse deste.

Obtém destaque ainda a função negocial, esta conforme prevista no artigo 8º VI da CF, decorre da necessidade dos entes em conflito propugnarem o diálogo com os empregadores e/ou sindicatos empresariais, visando a celebração dos diplomas negociais coletivos, logo a celebração de convenções coletivas de trabalho figura como prerrogativa sindical.

Sendo assim, a negociação coletiva se apresenta como alternativa do direito estatal, proporcionando largas margens ao entendimento direto entre empregados e empregadores. Conforme dispõe Amauri Mascaro Nascimento:

[...] a função negocial, caracterizando-se pelo poder conferido aos sindicatos para ajustar convenções coletivas de trabalho, nas quais serão fixadas regras a serem aplicáveis nos contratos individuais de trabalho dos empregadores pertencentes à esfera de representação do sindicato pactuante. (NASCIMENTO, 2007, p. 1120).

Os sindicatos participam das negociações coletivas que irão resultar na concretização de normas coletivas, as quais serão aplicadas à categoria, estabelecendo normas e condições de trabalho, tudo no sentido de harmonizar os interesses da categoria de trabalhadores aos interesses dos empregadores.

A CLT determina ao sindicato diversas atividades assistenciais, como a educação (artigo 514, § único, “b”), saúde e lazer (artigo 592), fundação de cooperativas (artigo 514, § único, “a”), serviços jurídicos (artigos 477, §1º, 500, 513, 514, “b”, e Lei n. 5.584, de 1970, artigo 18), dentre outras.

A função assistencial “consiste na prestação de serviços a seus associados ou, de modo extensivo, em alguns casos, a todos os membros da categoria. Trata-se, ilustrativamente, de serviços educacionais, médicos, jurídicos e diversos outros.” (DELGADO, 2008, p. 1341).

Pairam muitas polêmicas a respeito do artigo 514 da CLT, o qual impõe os serviços citados acima como deveres das instituições sindicais, visto que, os mesmos não tratam propriamente de funções, mas meras prerrogativas sindicais. Configurando atribuições impróprias, as quais devem ser exercidas pelo Estado.

Além das mencionadas três funções mais reconhecidas pelo Direito Coletivo, pode-se elencar ainda a função política e a econômica. Contudo, afeiçoa o advogado Marcelo Ricardo Grunwald (2003), especialista em Direito do Trabalho pela PUC/SP, que as citadas são controvertidas na doutrina, sob a justificativa de que estariam expressamente vedadas pelo texto legal construído nos períodos de autoritarismo no Brasil (artigo 564, da CLT, que proíbe

a atividade econômica e, a seu lado, os artigos 511 e 521, também da CLT, que vedam as atividades políticas).

Graças aos princípios da liberdade associativa e da autonomia, observa-se a prerrogativa de criação, estruturação e desenvolvimento das entidades sindicais. As prerrogativas conferidas ao sindicato destinam-se à proteção da categoria, pois de nada adiantaria a Lei garantir a existência de sindicatos e recusar os meios para a concretização das suas funções.

4 SOCIEDADE E SINDICATOS

O Capítulo em destaque focaliza a noção de defesa instituída pelos sindicatos. Ressalta o surgimento de fatores pós- globalização, os quais têm ocasionado a origem de vários obstáculos à efetividade da atuação sindical e conseqüente mudanças no campo trabalhista; destacam-se assim, a terceirização e a incorporação de alta tecnologia no mercado de trabalho; bem como, questões como o desemprego e a informalidade trabalhista. Tendo por fim, a intenção de por em evidência a relevância da atuação social do sindicato, considerando-se a realidade prática de seu papel como órgão de defesa de direitos trabalhistas, e a opinião da classe docente sobre o tema.

4.1 JUSTIÇA E SINDICATOS

A noção de defesa com justiça de um determinado grupo ou categoria configura a maior finalidade das entidades sindicais, sendo, desta feita, extremamente essencial o engajamento organizacional político de todos em torno da defesa dos interesses de classe. Assim, a República Federativa Brasileira tem como objetivos:

Artigo 3º CF. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;
II – garantir o desenvolvimento nacional;
III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Observa-se assim, uma difícil tarefa, qual seja, a de conciliar os interesses antagônicos dos empregados e empregadores, sobretudo devido aos objetivos acima descritos. Ressalva-se ainda, o conteúdo disposto no artigo 1º da CF de 1988, o qual discorre que “A República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa das empresas”.

Por tal, verifica-se a valoração tanto dos valores sociais do trabalho como o da livre iniciativa das empresas; logo, o equilíbrio almejado entre a qualidade de emprego e os direitos laborais específicos e inespecíficos, encontra-se em conflito com a liberdade de

empresas ao livre mercado mundial.

Entretanto, a Carta Magna de 1988, incluiu em seu bojo a função social da empresa entre os princípios gerais da atividade econômica, logo, os setores públicos e privados devem conciliar os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, tendo como premissa maior o alcance do princípio da dignidade humana.

Sobreleva notar, o Princípio da Função Social da Empresa encontra-se estampado no artigo 170, inciso III da Constituição Federal de 1988, o qual dispõe que:

Artigo 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

III- função social da propriedade

[...]

Logo, assim como a propriedade, a empresa deve compatibilizar-se com a sua destinação social, devendo harmonizar-se com os fins legítimos da sociedade. Desta feita, a empresa necessita atuar visando alcançar não somente os interesses dos sócios, mas de toda coletividade e primordialmente dos empregados.

A renomada doutrinadora Sheilla Regina Brevidegli, com saber, menciona que:

É preciso repensar a relação homem-trabalho... É preciso repensar a empresa...

E os dois focos sobre os quais devem se centrar as mudanças e os questionamentos estão na transparência da própria organização empresarial e no impacto social de suas ações (expressos pela expansão e desenvolvimento da personalidade do empregado, conformação a valores sociais e respeito a interesses que transbordam os limites da empresa). (destaque do original) (BREVIDELLI, 2000, p. 6 *apud* LEMOS JUNIOR, 2009, p. 155).

Posto isto, observa-se que a partir desse novo posicionamento da empresa, o cerne da relação de trabalho e as questões referentes a proteção do trabalhador, podem obter uma nova dimensão, assegurando a todos uma existência digna, centralizada nos ditames da justiça social (LEMOS JUNIOR, 2009).

Logo, faz-se essencial encontrar equilíbrio entre os interesses econômicos e a prevalência dos interesses dos indivíduos, direcionando-se à proteção social, e conseqüentemente, a efetivação da dignidade do homem, conclui-se com os seguintes dizeres de Emmanuel Teófilo Furtado:

[...] E não há dúvida que, através dos plenos trabalho e emprego, acompanhados de uma política que eduque um povo, não há pobreza que perdure, daí se insistir que, observando-se a dignidade da pessoa humana do trabalhador, estar-se-á, por via direta e oblíqua, corroborando para o eficaz desenvolvimento de qualquer nação. (FURTADO, 2006 *apud* MARDONES, 2008, p. 182).

O valor do trabalho apresenta-se em diversas partes da nossa Carta Magna, comprovando sua verdadeira essência na vida do ser humano e nas relações sociais, o que nos leva a pensar sobre a imprescindível atuação sindical como organismo de defesa dos direitos dos trabalhadores, tendo em vista a atual realidade sócio-econômica (ALBUQUERQUE, 2010).

Nesta perspectiva, o trabalho deve ser analisado como valor social, principalmente, se considerada a dinâmica evolutiva da sociedade diante do processo de globalização econômica, o qual possui destaque como responsável pelo aumento das desigualdades sociais.

Sendo assim, destacam-se os direitos fundamentais, os quais são apontados como instrumentos jurídicos e sociais com capacidade de moderar os efeitos da desigualdade social, fornecendo ao trabalhador os meios necessários para a obtenção de uma vida digna, com uma estrutura mínima de proteção (SANTOS, 2008).

Verifica-se dessa forma, a premente necessidade de concretização desses direitos ao indivíduo, bem como ao seu grupo, tendo por fim a organização da sociedade para o futuro.

Ainda sob o entendimento de Santos (2008, p. 261), observa-se que: “Os direitos fundamentais sociais são direitos que visam à proteção dos interesses individuais, não se constituindo em direitos contra o Estado, mas, sim, em direitos através do Estado, por exigirem deste certas prestações materiais”.

Disto resulta que, a postura assistencial do Estado, o qual a partir de ações estatais deve buscar a satisfação das necessidades sociais, como por exemplo, igualdade de condições ao mercado de trabalho, zelando pelas condições básicas de trabalho.

As associações representativas de categoria e os sindicatos, a partir das formas negociadas de solução de conflitos, figuram como meios disponíveis ao trabalhador para impor a melhoria das condições de trabalho, constituindo-se assim, instrumentos eficientes para resolução de conflitos envolvendo questões e direitos trabalhistas.

Em concordância ao exposto, faz-se interessante o apontamento da Professora de Direito do Trabalho, Dorothee Susanne Rüdiger, a qual expõe:

A negociação coletiva, amplamente garantida depois do fim dos regimes totalitários na maioria dos países, após a Segunda Guerra Mundial, serve, não por último, para uma redistribuição de rendas capaz de assegurar o crescimento econômico através do consumo em massa (RÜDIGER, 2008, p. 24).

No saber do doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2008, p.1370), “A negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva”. Devendo ser registrado então, que as negociações coletivas, têm por desígnio a confecção de acordos coletivos ou convenções coletivas, os quais originam regras jurídicas, estas, preceitos gerais e impessoais, direcionados a gerir situações futuras (MISAILIDIS; AUGUSTO, 2008).

Neste contexto, percebe-se, que os sindicatos ganham espaço na sociedade capitalista, mas, conseqüentemente, há íntima cooperação dos trabalhadores com o capital; logo, observa-se que o direito do trabalho, corresponde à correlação de forças entre o capital, o trabalho e o interesse público (RÜDIGER, 2008).

A Constituição Federal de 1988 confere aos valores sociais, condição de direito fundamental, sendo escopo da OIT, a inserção de tais valores como fundamentos do Estado Democrático de Direito. Observa-se: “[...] são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção a maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (Artigo 6º da CF).

Entende-se, dessa forma, que a Organização Internacional do Trabalho- OIT, tem por intento, assegurar ao trabalhador a liberdade sindical e a negociação coletiva como direitos fundamentais, proporcionando desta feita, instrumentos viáveis na busca de melhorias de condições de trabalho, bem como medidas de efetiva valorização do mesmo.

Dispõe sobre o assunto com maestria, o mestre em Direito, Jonábio Barbosa dos Santos:

[...] a OIT, acertadamente, elencou, como princípio fundamental do trabalhador, o direito à negociação coletiva, que visa, entre outros objetivos, assegurar a adequação da norma à realidade social do trabalhador e do empregador evitando injustiças, assegurando, ainda o acesso ao trabalho, na medida em que deve implementar a melhor opção para as partes envolvidas no ato. **O sindicato, diante deste quadro, representa o instrumento de fiscalização e de luta por melhores condições de trabalho.** (SANTOS, 2008, p. 271, grifo nosso).

A par desse entendimento, observa-se que a solução negociada realizada pelos sindicatos, figura como instrumento de equilíbrio de interesses dos segmentos envolvidos no

processo do trabalho. Logo, o sindicato situa-se como organismo de proteção ao trabalhador, lutando por melhores condições de vida e a efetiva concretização dos direitos sociais constitucionalmente estabelecidos no Brasil.

No dizer do Doutor Leonardo Santiago (2009), em artigo *Função Social do Sindicato*, tem-se que:

Por força da lei e de todo contexto histórico, o sindicato possui uma clara função social que é a de defender seus associados perante os empregadores, devendo ser criado em obediência as normas vigentes e principalmente possuir e cumprir o objetivo de sua criação [...].

Corroborando com o exposto, verifica-se a extrema necessidade da existência do sindicato, visto o mesmo atuar como contrapeso, entre aqueles que, detém o capital e o poder de mando nas relações trabalhistas, em face daqueles que detém a força de trabalho, defendendo, dessa forma, os interesses da classe operária de maneira justa e exercendo seu papel na sociedade, a partir das suas lutas coletivas.

Expõe seu pensamento, sobre sindicato, este analisado sob o ângulo de agente edificador da dignidade do trabalho, o doutrinador Carlos Alberto Chiarelli, ao dizer que:

O sindicato, como agente, e o sindicalismo, como proposta e idéia, contribuíram para reafirmar e consolidar a dignidade do trabalho e, por decorrência, a de seu agente, o trabalhador. Ao fazê-lo, resgatando valores que, em certas situações, foram desprezados, o movimento associado, dando força, pela coesão, ao operário - antes isolado - ensinou condições político-jurídicas para que, paulatinamente, se construíssem melhores padrões de Justiça. E, na medida em que esse, ainda em boa parte teórico, distribuir de Justiça, alargou-se, também (e, às vezes, sobretudo) pela ação sindical, ampliou-se o conteúdo mais sensível e humano dessa Justiça institucional, que é a Justiça Social.(CHIARELLI, 2005, p. 261).

O artigo 193 da Constituição Federal de 1988 dispõe que “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”. Observa-se assim, a necessidade de preservação das garantias trabalhistas, além de determinada conciliação do econômico com o social, visando ao atendimento dos objetivos primordiais de subsistência, em nome dos interesses coletivos.

O artigo 14 da Lei n. 5.584/70, prevê a assistência judiciária promovida pelos sindicatos, estabelecendo que “Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador” e ainda a previsão situada no artigo 514, “b” da CLT, o qual discorre que “São deveres dos sindicatos: b)manter serviços de assistência

judiciária aos associados”.

Neste escopo, depreende-se que os sindicatos estão linearmente atrelados à noção de justiça da categoria profissional, sendo assim, ativo nas esferas públicas, seja econômicas, jurídicas ou sociais. Figura o sindicato, então, como verdadeira instituição, enquanto protetor dos direitos e aspirações da classe, frente à relação capital/trabalho.

4.2 PODER PÚBLICO E SINDICATOS

No início, Sindicato e Estado, vivenciavam uma verdadeira luta aberta. Os empregados e suas associações direcionavam-se contra às finalidades superiores do Poder público, as quais eram marcadamente pró-empresário.

Conforme entendimento do doutrinador Carlos Alberto Chiarelli (2005), as relações Estado-Sindicato podem ser divididas em distintas etapas, as quais paulatinamente desenvolveram-se, até alcançar um estágio de liberdade de trabalho e liberdade associativa.

O supracitado autor dispõe que na primeira etapa, conhecida como fase de hostilidade e repressão, havia rígida fiscalização para que a norma estatal em vigor não fosse infringida.

Já na segunda fase, de tolerância ou aceitação, a sindicalização não era considerada como um direito, entretanto, já lhe era permitido seu livre exercício. A terceira e derradeira fase, consiste na proteção ou garantia, logo, ao sindicato foi assegurado o direito de existir e ser reconhecido legalmente.

Prepondera do enunciado acima, a premente necessidade de revisão do papel do Estado, devendo o mesmo sofrer severas mudanças no tangível ao protecionismo, intervencionismo e o corporativismo, considerando-se, a obrigação do mesmo de atuar como regulador social, ante os obstáculos ocasionados pelo sistema de globalização.

Nesta esteira, pondera José Lourival Oliveira que:

Dentro desse novo contexto, que é simplesmente a realidade posta, a prática sindical deve também deslocar-se do seu centro de atuação, que antes girava em torno do Estado e de suas políticas públicas, devendo recair sobre a empresa, com propostas diretas e regionalizadas em um primeiro grau ou nível e, universalizada no segundo grau ou nível. São os contextos local, regional e universal devidamente coordenados. (OLIVEIRA, 2003, p. 50).

Neste diapasão, compreende-se a precisão de uma redefinição dos desígnios e meios de atuação das instituições centradas na proteção do trabalhador, devendo haver certo deslocamento do chamado corporativismo estatal e conseqüente direcionamento a empresa, com elaboração de objetivos estratégicos, os quais possam prover a situação sócio-econômica atual.

No entanto, o deslocamento estatal almejado, não pode ser entendido distorcidamente como total e absoluto, visto a realidade cotidiana, a qual enseja a colaboração do sindicato com o Poder Público, questão essa, que não se confunde com subordinação. Vale ressaltar as inteligentes palavras do doutrinador Chiarelli, ao afirmar que:

[...] Na variedade de alternativas que a mutável realidade social apresenta (e apresentou), uma característica sedimentada é a de que o Sindicato para assegurar sua legitimidade, deve ficar fora da área estritamente estatal. É pessoa jurídica de Direito Privado e, apesar de cumprir funções que se identificam com os fins públicos, deve agir sem subordinação ao Estado. Normalmente, trata-se de estabelecer uma correlação de atividades, uma interdependência de funções entre o poder Público e a organização profissional. Apesar da não subordinação, é inegável que a importância do sindicato – na atualidade - obriga que ele seja chamado a tarefas de colaboração com o Poder Público, participando, sobretudo, de comitês e comissões, de natureza paritária, que tratam de temas de interesse profissional. (CHIARELLI, 2005, p. 154).

Na assertiva supra, observa-se que a Constituição Federal Brasileira de 1988 estabelece que o Estado tem por obrigação zelar pelas condições básicas de trabalho, havendo vedação legal ao desamparo de trabalhadores pelo Estado e pelo setor privado. Logo, o Estado tem por função a efetivação dos direitos sociais, primordialmente o direito ao trabalho, tendo por meio a implementação de políticas públicas, objetivando a concretização dos princípios fundamentais.

Para a consecução de tal finalidade, faz-se importante, a atuação dos instrumentos, os quais são colocados a disposição do trabalhador, quais sejam, não somente a Justiça do Trabalho, mas também, formas alternativas para resolução dos conflitos envolvendo questões trabalhistas, como, a atuação preventiva do Ministério Público do Trabalho, dos sindicatos e das associações representativas de categorias.

Logo, nada mais conivente, que a colaboração do Sindicato com o Poder Público, através de uma correlação de atividades e interdependência de funções, tendo por fim, finalidade una, qual seja assegurar condições dignas trabalhistas à classe profissional.

Os direitos coletivos dos servidores públicos, só puderam ser constituídos, a partir da vinculação aos direitos de liberdade de expressão e de liberdade de reunião, resultando em

direito autônomo, componente do conjunto de direitos fundamentais inerentes aos princípios democráticos.

Conforme entendimento do doutrinador José dos Santos Carvalho Filho (2008, p. 535) “Servidores públicos são todos os agentes que, exercendo com caráter de permanência uma função pública em decorrência de relação de trabalho, integram o quadro funcional das pessoas federativas, das autarquias e das fundações públicas de natureza autárquica”

Compreende-se, assim, que os servidores públicos estão ligados ao Estado por meio de uma relação de trabalho, possuindo em alguns pontos semelhança com os empregados das empresas privadas. Guardam características como a profissionalidade, a definitividade, existência de relação jurídica de trabalho e ainda a designação de emprego, a qual serve para identificar a relação jurídica que faz parte o servidor público.

O direito de sindicalização do funcionário público é fundamentado pelos preceitos formadores do princípio da igualdade, sendo garantidas as mesmas condições asseguradas àqueles que trabalham para o setor privado; não obstante, há de se considerar algumas restrições, estas perfeitamente justificáveis, considerando-se o tipo de atividade desempenhada no setor público (NASCIMENTO, 2009).

No tocante a negociação coletiva, destacam-se alguns obstáculos, tendo em vista que, as condições econômicas dos funcionários públicos estão incluídas nas verbas orçamentárias do Estado, sendo, os servidores regidos por um regime institucional. Logo, preconiza Misailidis e Augusto que:

O acordo celebrado nas negociações no setor público, produz à Administração efeitos obrigacionais, no sentido que cria, para o poder público, obrigações específicas em relação ao objeto de ajuste, obrigações estas que diminuem a extensão da discricionariedade com que o Estado trata das relações de trabalho travadas com seus servidores. (MISAILIDIS; AUGUSTO, 2008, p. 67).

Observa-se, segundo exposto, que a Administração deve reconhecer politicamente a representatividade do sindicato no serviço público, colocando dessa forma, em prática o preceito da supremacia do interesse público sobre o particular.

A Constituição Federal de 1988, chancelou a hierarquia maior para a sindicalização do trabalhador na área governamental. No seu artigo 37, VI, diz a Carta Magna: “é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical”. Sendo assim, independente do regime jurídico estabelecido, celetista ou estatutário, a realidade é que segundo as normas presentes no artigo 8º, os servidores civis estão autorizados a sindicalizarem-se.

Complementando-se, vale atenção a lição de Chiarelli, o qual discorre que:

[...] o sindicalismo no setor público fez-se nítido, atuante e numeroso, continuando, no entanto, até hoje, a preservar um forte tempero político-ideológico, trazido de sua própria origem, concebido, como foi, no ventre de um ente político por natureza: o Estado. (CHIARELLI, 2005, p. 243).

Observa-se, conforme exposto, que o surgimento do sindicato dos servidores públicos deve ser entendido como uma demanda positiva no que refere-se a consolidação da democracia, resultado do constitucionalismo social.

4.3 RELEVÂNCIA SOCIAL DO SINDICATO

O mundo do trabalho tem vivenciado muitas transformações, tanto no campo econômico, quanto no social; mudanças essas decorrentes do fenômeno da globalização, o qual traz consigo contundentes obstáculos a atuação sindical.

De igual entendimento comunga o Ministro do Desenvolvimento Social e Combate a Fome, Patrius Ananias (2009, p. 39), ao afirmar que “O mundo está vivendo uma das maiores crises gerada pelo sistema capitalista, com resultados danosos às populações mais pobres. Um contexto que fragiliza o direito ao trabalho, comprometendo seu potencial transformador da pessoa humana”.

Com a nova ordem econômica mundial e consequente aumento da competitividade global, os trabalhadores perdem importância na mudança social ocorrida, devido à grande vulnerabilidade social; sendo assim, novos desafios ao sindicato são colocados a baila.

Conforme entendimento do doutrinador Amauri Mascaro Nascimento (2009), a globalização produziu reflexos nas relações trabalhistas e consequente transformações no movimento sindical, estas, em sentido contrário, de contração (devido ao contexto de intensa competição, com a redução máxima dos custos trabalhistas, resultando na centralização das reivindicações sindicais na seara social) e de evolução (internacionalização econômica, ocasionando um processo de expansão sindical, visando fazer frente às novas realidades defrontadas, como mola propulsora de novas formas de representação dos interesses dos trabalhadores).

Verifica-se, assim, visível os efeitos oriundos do sistema de globalização,

abalando progressivamente o mercado laboral, por fatores diretos, tais como, a automação e a competitividade concorrencial acirrada, ocasionando desta feita, grande desafio para o sindicato, o qual deve bem colocar-se diante dessa complexa panorâmica, sob pena de também ser atingido pela onda avassaladora da globalização.

A terceirização situa-se como ponto de destaque no rol das mudanças oriundas da nova fase econômica, gerando relações triangulares no Direito do Trabalho e desagradáveis resultados sociais. O princípio da terceirização significa que, a empresa pode concentrar energia em sua principal vocação, evitando o desperdício de tempo em atividades que não correspondem aos seus avanços técnicos. Logo, tudo o que não compõe atividade basilar de uma empresa, pode ser confiado a terceiros. (ZETTEL, 2009)

Dispõe o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Indalécio Gomes Neto que:

A terceirização de serviços e atividades faz parte de um movimento mais amplo que se tem denominado de flexibilização empresarial ou do processo produtivo. Essa tendência é mundial, implicando na alteração dos atuais paradigmas da relação de emprego e requerendo mudanças na ordem jurídica. (GOMES NETO, 2010, p.58).

Depreende-se da análise, que a terceirização é uma tendência econômica de reorganização da produção capitalista, atribuída a fatores como, a redução de custos operacionais, retorno significativo ao empresário e a possibilidade de se exigir mais do terceirizado, visto, o mundo competitivo e de alta qualificação que é inserido o quadro de profissionais.

Hoje, terceiriza-se tudo, sendo um desafio extinguir a barreira social entre trabalhadores estáveis e trabalhadores terceirizados. Ressalta-se o seguinte comentário:

Em geral, os sindicatos estão incapacitados para enfrentar a questão de como organizar os trabalhadores terceirizados. Já houve quem fizesse negociação coletiva, em que diferentes setores disseram: "Saímos vitoriosos da negociação coletiva". Sim, e quantos terceirizados foram demitidos? "Ah, isso não importa porque os terceirizados são sempre demitidos mesmo, hoje ou amanhã". Importa sim, e eu diria, como primeiro ponto, que os sindicatos precisam ampliar sua dimensão de representantes do conjunto da classe trabalhadora [...]. (ANTUNES *et al*, 2003, p.69).

Face ao exposto, observa-se que o capital dividiu a classe trabalhadora em dois pólos, o sindical e o econômico-político, estando os sindicatos despreparados para afrontar tal situação, visto a descentralização das atividades realizadas pelas empresas, ocasionando dispersão das categorias trabalhistas e conseqüente diminuição de representantes do conjunto da classe trabalhadora.

Na atualidade, a classe trabalhadora, é crescentemente mais compreendida no trabalho informal; observa-se a geração de novas formas de trabalho, tais como, trabalho temporário, subcontratado, a tempo parcial, a domicílio, entre outras. Como consequência, tem-se o crescimento de uma legião de empregados precários, situação esta que afetou contundentemente as práticas sindicais e desestabilizou os diferentes ramos e setores econômicos do país.

Dispõe sobre o tema, Jácome e Lima (2010), em artigo Os sindicatos na sociedade contemporânea, que: “Neste início do século XXI, observa-se que os trabalhadores precários, parciais e temporários, estão se tornando parte cada vez mais significativa da economia. Esse é, pois, um obstáculo adicional ao trabalho organizado.”

Essas novas características do trabalho e o atual perfil da classe trabalhadora no contexto econômico e social hodierno originam a necessidade de mudanças na área trabalhista e precisão de feitura de articulação do movimento sindical com o Estado e com a sociedade. E, é nesse ínterim, que observamos alguns dados sobre a informalidade das relações trabalhistas, discorrendo que:

[...] o país vê crescer o trabalho “informal” e, a seu lado, o desemprego formal, sendo que 2002 assistiu ao número de trabalhadores sem carteira assinada ultrapassar a metade da População Economicamente Ativa (PEA) e 2003 testemunhar o empate dos informais com os formais. Em 2004, a informalidade conseguiu, nessa marcha batida, superar a formalidade. Vivendo nesse caldo de cultura, a política sindical não consegue avançar com estratégias renovadas e o debate que a cerca cristaliza-se [...]. (CHIARELLI, 2005, p. 285).

Percebe-se, dessa forma, que a crise e o aumento do desemprego estão impulsionando grande parte da população para a informalidade e o subemprego, onde muitos indivíduos estão tendo que aceitar o emprego sem carteira assinada, compondo, assim, a classe conhecida como subocupados. Percebe-se uma realidade, a qual confirma a piora do mercado de trabalho e uma deterioração da qualidade de emprego.

Conforme dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre o período de setembro de 2008 e fevereiro de 2009, o volume de pessoas subocupadas cresceu 19,3%, logo, somente nesse período 114 mil pessoas passaram a viver de subocupação, somando um contingente que já soma 735 mil pessoas nas seis regiões metropolitanas pesquisadas pelo Instituto.

Imperioso, dessa forma, o progressivo e assustador crescimento do número de trabalhadores informais no nosso país, situando-se como forte fator desencadeador do desemprego, e conseqüente problemáticas sociais e econômicas; onde o ponto ainda mais

preocupante, figura na questão da cristalização das atividades sindicais, pois, os sindicatos acabam adotando posição basicamente defensiva, na proteção dos interesses dos trabalhadores.

Menciona sobre a postura defensiva dos sindicatos ante o desemprego, o doutrinador Nascimento, ao expor que:

O desemprego, problema não apenas brasileiro, resultado do extraordinário avanço tecnológico e do seu potencial de aumento da produção com a diminuição do número de empregos, atuou, também, no sentido de conter os sindicatos em uma posição defensiva, não mais reivindicativa, tendo na manutenção dos empregos existentes a sua bandeira e na participação nas discussões sobre demissões coletivas e suspensões coletivas dos contratos de trabalho a sua natural preocupação. (NASCIMENTO, 2009, p. 101).

O desemprego estabelece-se como um problema de ordem estrutural, ou seja, não específico, não obstante a crise financeira adicione severos agravamentos a ele, sendo mera estratégia capitalista garantir boa porcentagem de desempregados que possibilite a hegemonia do capital, pois uma situação de pleno emprego originaria mudanças no capitalismo, ocasionando igualdade entre capital e trabalho (ANANIAS, 2009).

Vê-se uma verdadeira escassez da sociedade do trabalho humano, este cada vez mais substituído pela formação de um novo paradigma de emprego, fundamentado na era da tecnologia e informação. De forma direta e destrutiva o movimento sindical é atingido, sendo as suas bases de representação sindical transformadas e sua atuação voltada essencialmente a estabilidade empregatícia, ficando para segundo plano sua característica primordial, qual seja, a reivindicação por melhores condições trabalhistas para a categoria.

As propostas de flexibilização das normas trabalhistas, apresentam-se como meio de reduzir o desemprego existente e aumentar a competitividade das empresas nacionais no mercado globalizado.

A flexibilização corresponde a utilização de instrumentos jurídicos com capacidade de viabilizar o ajustamento da produção e do emprego, ante à ordem econômica vigente e às inovações tecnológicas (ALMEIDA, 2009).

Contudo, há dúvidas quanto à verdadeira eficácia da flexibilização das normas trabalhistas, pois experiências realizadas em alguns países constataram ausência de relação entre a mesma e a redução do desemprego, concluindo-se que seu verdadeiro objetivo trata-se de precarização de direitos trabalhistas, onde o poder econômico concentra-se no setor empresarial.

Compreende-se, dessa forma, que o sindicato impulsionado pelas mudanças

advindas com a globalização, necessita realizar alterações relativas à sua abrangência e forma de atuação, demonstrando assim, que mesmo diante de uma realidade infrutífera para a ação sindical, o sindicato pode ser forte e atuante nas esferas públicas, seja econômicas, jurídicas, sociais ou políticas. Logo, para sua perspectiva e aspiração de êxito, espera-se e exige-se da entidade sindical sua colocação nessa inovada e complexa panorâmica, sem deixar-se afundar pela onda avassaladora da globalização.

O doutrinador, Amauri Mascaro Nascimento (2009), afirma que o sindicato defronta-se com um novo quadro social e econômico, elencando doze pontos principais, os quais poderão ser discutidos como alternativas para a recuperação sindical, são eles: a queda das taxas de sindicalização, a economia de mercado, a maior heterogeneidade da força de trabalho, a mudança do emprego, a fragmentação dos interesses dos trabalhadores, as modificações nas formas de contratação e de trabalho, a competição decorrente da liberdade sindical, a tendência à descentralização dos sistemas de negociação coletiva, a globalização, a nova dinâmica social, a estratégia política e a desconfiança.

Compreende-se, dessa forma, que novas diretrizes precisam ser editadas, assim como, novos caminhos que levem à negociação celebrada por entidades associativas, desde que, revestida de uma roupagem adequada ao tempo (CHIARELLI, 2005).

O sindicato tem de ousar em incursões de política social-trabalhista que ultrapasse as fronteiras, compartilhando seu agir com estratégias de Governo, obtendo dessa maneira a autenticidade do comportamento sindical, revelando-se como autêntico agente político-jurídico. Entretanto, ressalta-se o entendimento da renomada doutrinadora Noemia C. Galduróz Cossermelli, a qual preleciona que:

Estamos vivendo numa Era de incessantes transformações e o Direito, talvez não consiga regular de forma eficaz as relações travadas no plano econômico. Daí a necessidade de valorizarmos a autonomia privada coletiva, através de negociações coletivas locais ou por empresas, e nas quais os protagonistas desse novo contexto consigam manter o equilíbrio em suas relações, e por fim, alcançar a ordem e a justiça social. Para tanto, teríamos que rever um outro ponto que se mostra estagnado no Direito do Trabalho – o sistema sindical brasileiro. (COSSERMELLI, 2001, p. 1193 *apud* CHIARELLI, 2005, p. 294).

Observa-se, dessa forma, que as mudanças devem ser iniciadas no próprio Direito *lato sensu*, o qual deve eficientemente regular as relações econômicas, valorizando as negociações coletivas e dando ensejo ao equilíbrio no sistema sindical brasileiro.

Assim sendo, refere-se com maestria Chiarelli:

E para o Sindicato, de quem tanto se esperou, em quem tanto se confiou e a quem tanto se temeu no curso da História, qual será a nova missão reservada? A de que não perca um certo sentido protetivo, que é sua indelével certidão de batismo; que não deixe de olhar para o horizonte coletivo, que é seu sentido altruísta de criação; que incorpore, pela lição do tempo, um “*ethos*” pragmático, que não lhe retire a sensibilidade humanista, sem a qual deixa de ser quem deve ser; que seja capaz de conviver com a empresa, como seu co-partícipe costumeiro e sua contraparte circunstancial, pois só o exitoso resultado dela assegurará dividendos associativos para ele e, com isso, haverá a contribuição possível de ambos para a preservação da hierarquia do trabalho e sua valorização. (CHIARELLI, 2005, p. 316).

Nesta perspectiva, sobre o futuro do sindicato, almeja-se a instrumentalização da democratização das relações de trabalho e como resultado, o desenvolvimento social e econômico da sociedade, a partir da propositura prática das incumbências sindicais, sendo uma entidade de cunho protetivo, coletivo e essencialmente humanístico, almejando a hierarquia do trabalho e sua valorização, além de calcar constantemente por melhorias trabalhistas para a categoria.

5 ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DO VALOR SOCIAL DOS SINDICATOS PELOS PROFESSORES DO CCJS

A apresentação dos dados coletados tem como objetivo trazer à mostra a opinião da classe docente do CCJS-UFCG, sobre o papel do sindicato como órgão de defesa dos direitos trabalhistas.

Através da aplicação de questionários, junto aos docentes, tentou-se captar dados para a compreensão da relevância da atuação sindical na contemporaneidade, analisando-se, na prática, se os sindicatos estão cumprindo satisfatoriamente sua função junto a sociedade.

A análise foi efetuada com um total de 20 (vinte) professores, dentre os quais, 5 (cinco) de cada curso oferecido pelo Centro de Ciências Jurídicas e Sociais de Sousa da UFCG, estes, Direito, Serviço Social, Ciências Contábeis e Administração. Dos educadores entrevistados 13 (treze) eram do sexo masculino e 7 (sete) do sexo feminino.

O questionário foi elaborado a partir de uma combinação de questões genéricas e específicas, abrangendo tanto os docentes com filiação sindical como os não filiados; almejando inicialmente a apuração do conhecimento da classe docente sobre o órgão em estudo – Sindicato, por meio de questionamentos a respeito do conhecimento do conceito técnico da palavra sindicato, dos direitos e deveres de uma entidade sindical, bem como, da diferença entre sindicato e órgãos de classe e ainda do estatuto que rege o seu sindicato, verificando-se, dessa forma, o nível de conhecimentos básicos a respeito do tema em questão.

Posteriormente, a pesquisa optou por investigar a relevância dos sindicatos na sociedade atual, a partir da abordagem da essencialidade da filiação sindical, assim como, da efetividade do cumprimento da função sindical, satisfatoriamente, junto a sociedade contemporânea.

Assim, é com o auxílio dos resultados destas vertentes que se buscará explicitar e especificar o entendimento que se pode extrair dos dados obtidos, bem como a compreensão da percepção do valor social dos sindicatos que os docentes em tela possuem.

Por meio de breves comentários e considerações doutrinárias serão apontados os principais pontos resultantes da aplicação dos questionários com os educadores, além da realização de tênue ligação entre a atuação sindical nos dias de hoje junto a coletividade e o atual momento de mudanças na seara trabalhista.

5.1 DADOS REFERENTES AOS CONHECIMENTOS BÁSICOS SOBRE SINDICATOS

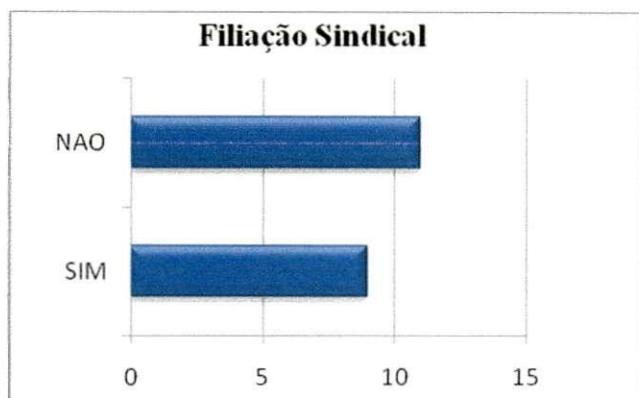


Gráfico 01: Filiação Sindical (elaborado pela autora)

Inicialmente, tem-se o gráfico acima, o qual apresenta dados sobre a filiação sindical, expondo que dos 20 (vinte) docentes entrevistados, apenas 9 (nove) são filiados ao sindicato da sua classe trabalhista, logo, 11 (onze) não são filiados; constatando-se, assim, por meio dos dados apresentados, que o número dos não filiados excede a quantidade dos filiados.

Deste modo, visualiza-se o desinteresse dos docentes na vida sindical, dado este, que suscita preocupação, devendo as razões desse afastamento ser devidamente questionadas; pois se torna incompreensível tal entendimento, justo no momento em que as entidades sindicais buscam sua associação à própria gestão do Estado.

Entretanto, observa-se considerável diminuição dos índices de filiação dos trabalhadores na vida sindical, onde os sindicatos americanos e europeus atravessam grave crise de identidade e representatividade (NASCIMENTO, 2009).

As taxas de sindicalização estão caindo ano a ano, fator justificado devido às diversas e recentes causas de declínio do sindicalismo já citadas no tópico anterior, tais como: a diversificação de funções; a dispersão dos trabalhadores em diversas unidades de produção; a maior mobilidade do capital internacional; a terceirização e a flexibilização da produção e das normas que regiam as tarefas (RODRIGUES, 1999 *apud* NASCIMENTO, 2009).

Sendo assim, compreende-se que o sindicalismo não está em crise “ainda”, mas sim, em declínio, pois cada vez mais as entidades sindicais perdem parte de seus representados, dificultando dessa forma, uma atuação assaz por parte das mesmas.

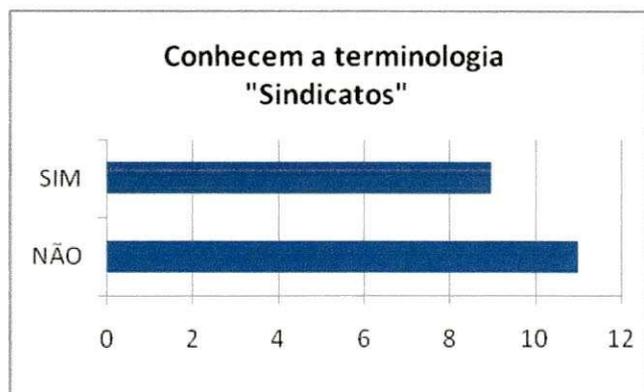


Gráfico 02: Conhecem a terminologia "Sindicatos" (Elaborado pela autora)

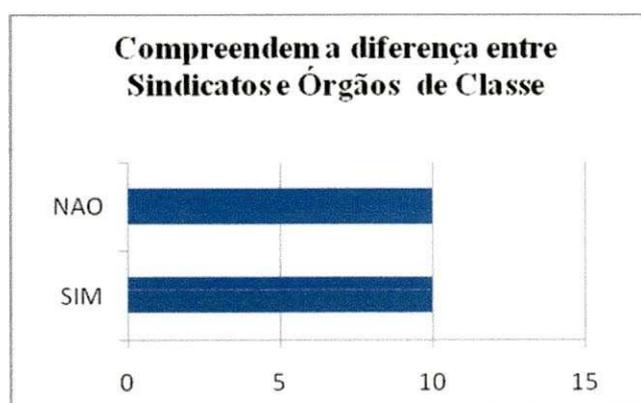


Gráfico 03: Compreendem a diferença entre Sindicatos e Órgãos de classe (Elaborado pela autora)

Os gráficos, 02 e 03 expostos acima, demonstram a ausência de conhecimentos básicos sobre sindicatos por praticamente metade dos docentes questionados, fator este relevante, gerador da seguinte conclusão, que na classe dos docentes, composta por pessoas informadas e intelectuais, observa-se falta de conhecimento acerca de tema bastante discutido na seara universitária, logo, pressupõe-se a existência de diversas outras classes trabalhistas, onde os trabalhadores não sabem ao menos que existe uma entidade que lhe representa e luta por melhores condições trabalhistas.

Pode-se evidenciar ainda, o desinteresse pessoal pela sindicalização por parte da maioria dos docentes, associado à falta de informação, visto que, nenhum dos entrevistados soube descrever com precisão nenhum conceito técnico de sindicato, além de não compreenderem a diferença entre sindicatos e órgãos de classe.

Ponto este, que pode ser justificado, levando em consideração o crescente declínio sindical explicado anteriormente e o desestímulo frente a tantas dificuldades que tem enfrentado o sindicato.

Entretanto, para a obtenção de contundentes resultados e efetiva atuação sindical, faz-se necessário a construção de uma base solidificada, o que pressupõe a essencial participação dos componentes da classe na luta por condições dignas de trabalho, por uma universidade pública, gratuita e de qualidade socialmente referenciada.

O movimento docente não está desvinculado das demais lutas sociais, contudo o que se observa é uma quebra do sentimento do compartilhamento de ideais, valores e projetos de futuro, em nome de um individualismo exacerbado, fator este, que atinge o cotidiano da universidade e as entidades acadêmicas.

Logo, somente a partir da ampla participação do conjunto de docentes, organizado pelo estatuto que rege seu sindicato será possível a concretização de verdadeiras conquistas para a classe.

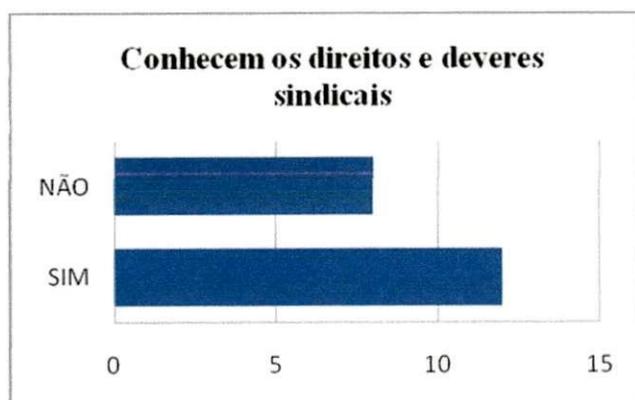


Gráfico 04: Conhecem os direitos e deveres sindicais (Elaborado pela autora)

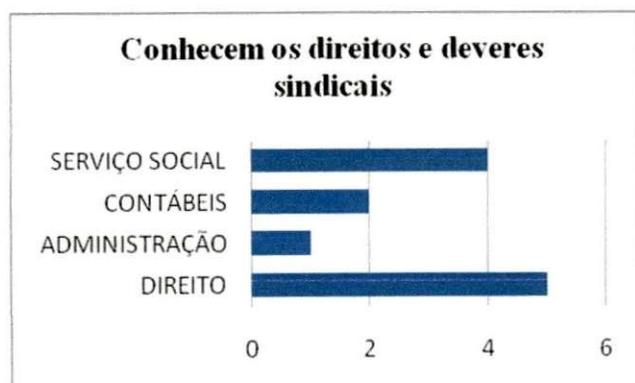


Gráfico 05: Conhecem os direitos e deveres sindicais (Elaborado pela autora)

O gráfico 04 revela que 12 (doze) dos 20 (vinte) docentes, são conhecedores dos direitos e deveres sindicais, dado menos assustador, mas, ainda preocupante.

Uma observação interessante a ser feita, refere-se a análise do gráfico 05, pois, observa-se que os 5 (cinco) educadores entrevistados do curso de Direito são conhecedores dos direitos e deveres sindicais, ou seja, tem-se um resultado de 100% (cem por cento) de aproveitamento; e no curso de Serviço Social, 4 (quatro) dentre os 5 (cinco) entrevistados também são conhecedores; enquanto o resultado nos cursos de Administração e Contábeis não foi aprazível.

Este entendimento pode ser justificado, tendo em vista que os dois primeiros cursos possuem maior engajamento social e político, estando os demais voltados a questões econômicas. Logo, o interesse por temas, como o tratado na pesquisa, revela-se maior, despertando os interessados a buscarem respostas para suas dúvidas e como resultado, a aquisição de conhecimentos, tais como o pretendido com a questão que deu origem ao gráfico em discussão.

Compreende-se, assim, que deve haver a constituição de uma identidade política por parte dos trabalhadores em educação mediante a organização e luta sindical, logo, observa-se tênue relação entre trabalho e identidade política, esta, caracterizada pelas formas de ação e auto-representação dos trabalhadores diante dos conflitos sociais e das relações de poder, mediadas pelas formas de organização coletiva de um determinado grupo social.

Quanto ao questionamento sobre o estatuto que rege o sindicato da classe, concluiu-se que apenas os docentes sindicalizados o conhecem, estando os demais relapsos quanto ao assunto.

Observou-se ainda, que nenhum dos docentes entrevistados já atuou de forma oficial na administração, gestão ou na presidência de um sindicato, assim como, apenas 5 (cinco) dos 9 (nove) docentes sindicalizados frequentam reuniões e participam efetivamente das votações sobre temas pertinentes aos direitos dos associados, justificando os demais que não possuem tempo disponível, mas frequentam sempre que possível.

Resultado este, pode-se dizer revelador da ausência de interesse de parcela dos sindicalizados entrevistados, quanto aos assuntos de maior complexidade, os quais são sujeitos a votação nas reuniões realizadas pelo sindicato da categoria. Logo, tem-se:

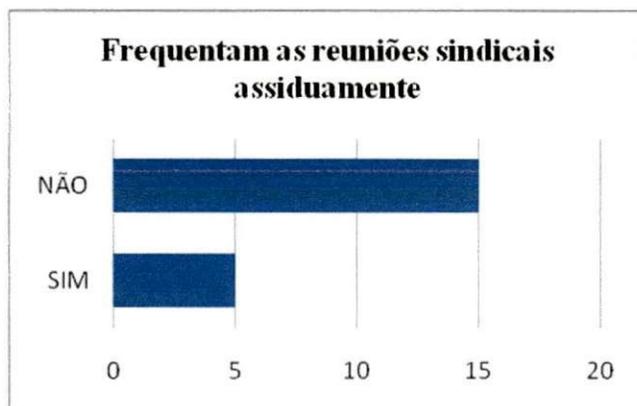


Gráfico 06: Frequentam as reuniões sindicais assiduamente (Elaborado pela autora)

5.2 DADOS SOBRE A RELEVÂNCIA DO PAPEL DOS SINDICATOS

Na contemporaneidade, apresentam-se diferentes matizes sindicais e diferenciações no campo de atuação dos sindicatos, entretanto a vertente da negociação coletiva destaca-se.

O sindicato pode atuar individual ou coletivamente, em nome do associado; ressaltando-se que quando obtém algum benefício coletivo, toda categoria será favorecida e não somente os filiados ao sindicato.

Logo, os interesses que defendem, tornam-se interesses de classe, explicitando-se assim, o caráter político das lutas de classe, estabelecendo a aspiração de interesses convergentes.

Na pesquisa em questão, 15 (quinze) dos docentes afirmaram que já obtiveram benefício coletivo nos direitos para a categoria, observa-se o gráfico a seguir:

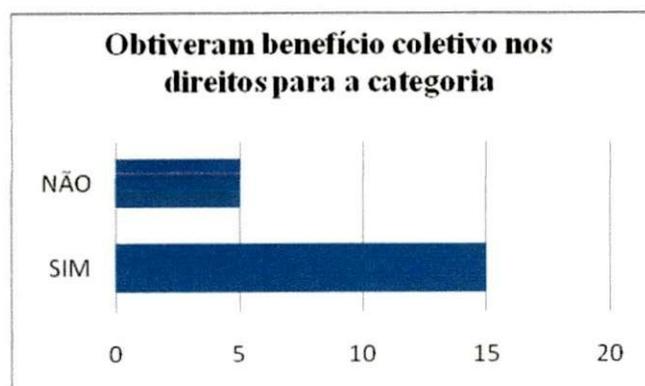


Gráfico 07: Obtiveram benefício coletivo nos direitos para a categoria (Elaborado pela autora)

Percebe-se, conforme exposto, que apesar de todas as dificuldades enfrentadas, o sindicato dos docentes da UFCG continua atuante na luta trabalhista, visando progressivamente o alcance de benesses para os componentes da classe, assim como, avanço para a própria unidade acadêmica.

Compreende-se, que a ação político-sindical realizada no CCJS-UFCG, envereda para a construção de importantes vetores de uma identidade política, na luta por melhores condições de vida e trabalho, o que significa a realização de uma educação pública, gratuita e com qualidade para todos.

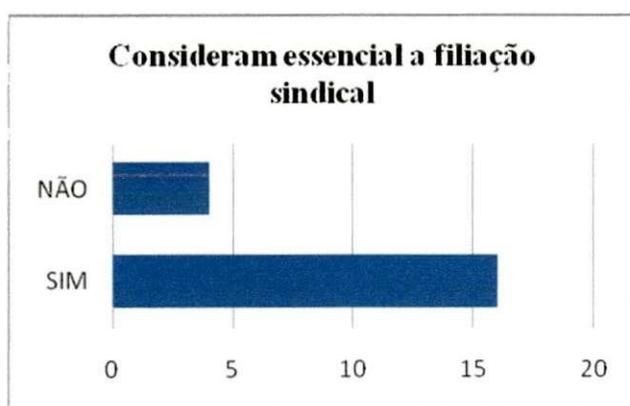


Gráfico 08: Consideram essencial a filiação sindical (Elaborado pela autora)

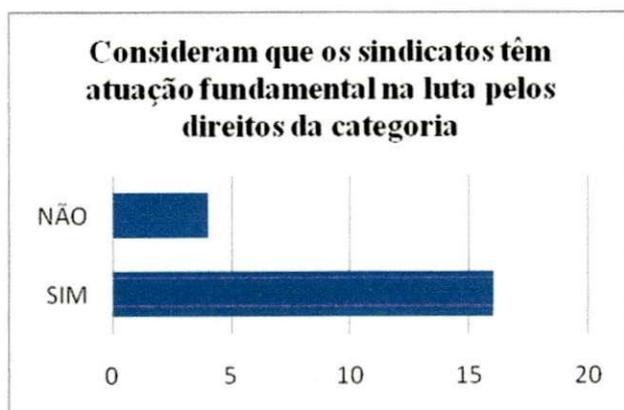


Gráfico 09: Consideram que os sindicatos têm atuação fundamental na luta pelos direitos da categoria (Elaborado pela autora)

Apesar de apenas 9 (nove) dos docentes entrevistados possuírem filiação sindical, por meio da análise do gráfico 08, visualiza-se que 16 (dezesesseis) dos 20 (vinte) entrevistados, consideram essencial a filiação sindical, assim como, a mesma quantidade (gráfico 09) consideram que os sindicatos têm atuação fundamental na luta pelos direitos da categoria.

Sendo assim, percebe-se que os docentes, mesmo em sua maioria não filiados, consideram primordial a filiação sindical e igualmente sua atuação de fundamental importância na instrumentalização da democratização das relações de trabalho, com o intuito de promoção do desenvolvimento social e econômico, e ainda na luta pelos direitos da categoria.

Dessa forma, os docentes entendem o sindicato como a voz ativa dos trabalhadores, trazendo a discussão, os anseios coletivos a partir de reivindicações, revelando sob esse prisma o prestígio da atividade e da vida sindical.

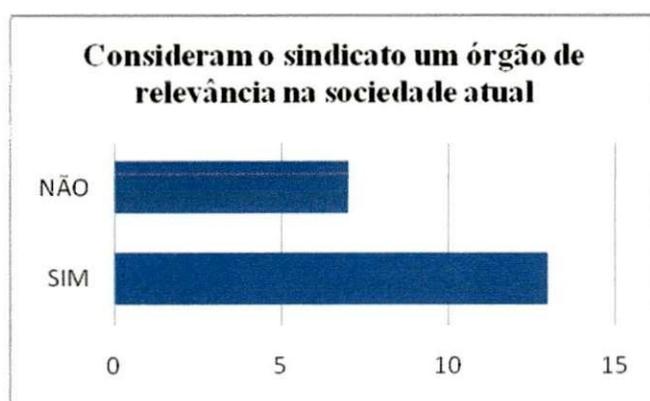


Gráfico 10: Consideram o sindicato um órgão de relevância na sociedade atual (Elaborado pela autora)

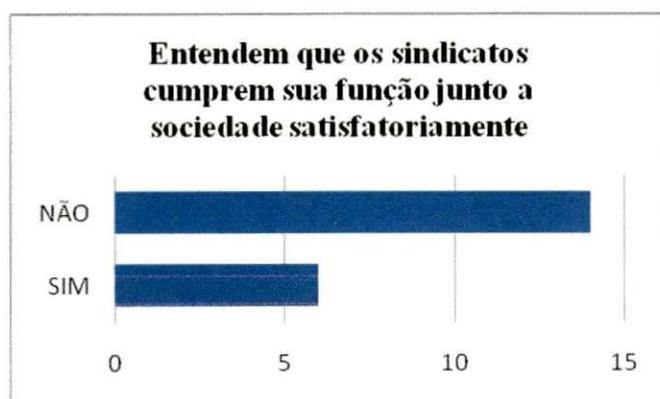


Gráfico 11: Entendem que os sindicatos cumprem sua função junto a sociedade satisfatoriamente (Elaborado pela autora)

Considera-se que 13 (treze) dos docentes entrevistados, avaliam o sindicato como um órgão de relevância na sociedade atual (gráfico 10) e que apenas 6 (seis) dos professores entendem que os sindicatos cumprem sua função junto a sociedade satisfatoriamente (gráfico 11).

O resultado exposto acima é perfeitamente justificável, pois frente aos problemas originados pós-industrialização, como principalmente o desemprego e a informalidade, gerando uma leva de trabalhadores precários e temporários, resulta como primordial a existência do sindicato, como órgão de relevância na atualidade, atuante em defesa dos direitos da classe (ANTUNES *et al*, 2003).

Ademais, o sindicato da classe dos docentes em tela, tem conquistado importantes benefícios coletivos para a categoria, sendo assim, considerado atuante visto o contexto o qual esta inserido.

Contudo, analisando-se sob o mesmo prisma, verifica-se sob a percepção dos professores do CCJS-UFCG, que apesar do destaque e da relevância dos sindicatos na sociedade atual, eles não estão cumprindo satisfatoriamente sua função junto a sociedade.

Sendo assim, constata-se que o mundo do trabalho tem vivenciado nas últimas décadas, mudanças céleres e radicais, as quais ocasionaram vários impactos sobre a forma de atuação dos sindicatos, havendo constantemente, dificuldades para enfrentar os problemas contemporâneos sejam, sociais, econômicos ou políticos, resultando na posição de crise das entidades sindicais.

6 CONCLUSÃO

Desde o início dos tempos, o trabalho, significou para o homem uma verdadeira lei de subsistência. Ao longo da história, a idéia de trabalho e suas relações atravessaram significativas fases, as quais foram primordiais para a formação da consciência sindical da classe trabalhadora que temos atualmente.

Como órgão representativo das associações de trabalhadores, o sindicato, nasce como instrumento chave nas lutas de classe, tendo no cerne de seus interesses a luta por condições dignas de vida e de trabalho da classe operária.

Nos termos da Constituição Federal Brasileira de 1988, vê-se a garantia da livre constituição dos sindicatos e a presença de normas norteadoras do Direito Sindical. Diante da recepção do movimento sindical pela Carta Magna, chega-se a conclusão da real importância e necessidade dos sindicatos não somente pela classe trabalhadora, mas também pelo Estado, pois este se encontra intrinsecamente ligado a efetivação da democratização, como fim do Constitucionalismo Social.

Logo, entende-se a noção de defesa com justiça de um determinado grupo ou categoria como a maior finalidade das entidades sindicais, sendo, desta feita, extremamente essencial o engajamento organizacional político de todos, sociedade como um todo, em torno da defesa dos interesses de classe.

Com a nova ordem econômica mundial e brasileira, se observam as mais recentes características do trabalho e o perfil da classe trabalhadora, que o ciclo econômico hodierno esta a demandar, fator este gerador de diversas implicações sociais; dessa forma, o fenômeno da globalização e a chamada revolução microeletrônica têm dificultado a atuação social sindical, devido às diversas alterações que vem provocando tanto no campo capitalista, quanto na seara social e conseqüentemente na trabalhista; fator este causador de resultados indesejáveis e preocupantes para o Poder Público e a sociedade de forma generalizada, especialmente a classe operária, pois, progressivamente esta caindo em um abismo chamado desemprego e subocupação.

Após as investigações sobre a matéria conjuntamente com os resultados da pesquisa, verificou-se, em termos gerais, que dentro do universo dos entrevistados 70% dos professores consideram essencial a filiação sindical, assim como, ponderam que os sindicatos têm atuação fundamental na luta pelos direitos da categoria. Constata-se, que no contexto sócio-econômico, no qual se encontra inserido os trabalhadores, faz-se primordial a

associação dos mesmos na luta por melhorias trabalhistas e formas de solução para a flexibilização das relações trabalhistas.

Quanto ao objetivo central do trabalho, conclui-se que 60,5% dos educadores entrevistados consideram o sindicato órgão de relevância na sociedade atual, contudo apenas 30% compreendem que os sindicatos estão cumprindo satisfatoriamente seu papel junto a sociedade.

Logo, a posição dos professores do CCJS-UFCG figura no entendimento de que os sindicatos não cumprem na atualidade seu papel devidamente, de modo que, a classe trabalhadora fica a mercê da crise trabalhista vivenciada.

Contudo, 60,5% dos docentes entrevistados, compreendem o sindicato como órgão de relevância nos dias de hoje, o que gera a interessante conclusão de que os docentes consideram a filiação sindical como essencial, assim como, entendem que os sindicatos têm papel fundamental na luta pelos direitos da categoria, mas que infelizmente as entidades sindicais presenciam um momento de conflito, junto a uma conjuntura meramente capitalista e que por fim deixa a classe operária a desejar no concernente a luta pelos direitos da categoria.

Sendo assim, entende-se relevante o papel efetivado pelos sindicatos, mas não se pode deixar de comentar a crise vivenciada pelos mesmos, onde faz-se fundamental o engajamento da sociedade como um todo, bem como, o apoio Estatal.

Ainda no que se refere à pesquisa realizada, faz-se importante ponderar que o número da amostra é pequena para afirmações mais robustas sobre o objetivo inicial proposto, além de que o uso de um programa do tipo *software* matemático, em detrimento de um *software* estatístico não permite trabalhar com margens de erro, apenas com dados exatos, o que não reflete a realidade concreta dos dados obtidos.

Exposto isso, vale ressaltar a importância prática da pesquisa desenvolvida, não só para o âmbito acadêmico, como também o social. Constituirá para a academia em uma fonte de pesquisa onde se terão dados concretos da posição dos docentes do CCJS-UFCG quanto a relevância da atuação sindical. A contribuição social será no sentido de promover discussões relativas ao tema e que destas, possam de fato haver a promoção do interesse de filiação sindical junto a categoria representada.

Finalizando, cabe salientar que este trabalho elementar é apenas um início, para despertar a classe trabalhadora no concernente a filiação sindical, bem como, ressaltar a importância da efetivação das funções sindicais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Alexandre Icibaci Marrocos. Flexibilização das Normas Trabalhistas e Novos Valores no Direito do Trabalho. In: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne (Org.). **Constitucionalismo Social: o papel dos sindicatos e da jurisdição na realização dos direitos sociais em tempos de globalização**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008. P. 113-125.

ALBUQUERQUE, Bruna Maria Jacques Freire de. **A Influência da Globalização nos Atuais Movimentos do Mercado Econômico e nas Relações de Trabalho: A Descentralização Produtiva e a Tendência da Flexibilização das Normas Laborais no Brasil**. Disponível em: <http://www.reseau-amerique-latine.fr/ceisal-bruxelles/ESyP/ESyP-8-de_Albuquerque.pdf>. Acesso em 22 de set. de 2010.

ANANIAS, Patrius. Política Social e o Mundo do Trabalho. **Consulex**. Brasília, DF, Ano XIII, n. 296, maio. 2009.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Consolidação das leis do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. Lei nº 5.584 de 26 de junho de 1970. Lei da Assistência Judiciária na Justiça do Trabalho. **Diário Oficial [da] Justiça do Trabalho**. Brasília, DF, 29 de jun. de 1970. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1970/5584.htm>>. Acesso em 01 de out. de 2010.

_____. Lei nº 8.073 de 30 de julho de 1990. Lei da Política Nacional de Salários. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 02 de ago. de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8073.htm>. Acesso em: 15 de out. de 2010.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Subocupação Populacional. Disponível em: <<http://www.sintrascopa.com.br/?p=215>>. Acesso em: 10 de out. de 2010.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Súmula n. 666**. A contribuição confederativa de que trata o artigo. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.

Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=666.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em 29 de ago. 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Lex: Jurisprudência n° 365 da SDI – 1 do TST**. Dispõe sobre a estabilidade provisória do membro de conselho fiscal de sindicato. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0361a0390.htm>. Acesso em: 20 de ago. de 2010.

BORGES, Altamiro. **Origem e Papel dos Sindicatos**. Disponível em:

<http://www.teiadigital.com.br/Central2.0/images/Site_6/origemsind.pdf>. Acesso em 15 de jun. de 2010.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 19 ed. revista, ampliada e atualizada até 31.12.2007. Rio de Janeiro: Lumen Juris 2008.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **O trabalho e o sindicato: evolução e desafios**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2005.

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

FIRMINO, Jarbas. **Política e economia**. 2009. Disponível em:

<<http://www.coladaweb.com/politica/politica-e-economia>>. Acesso em 12 de ago. de 2010.

GOMES NETO, Indalécio. **Terceirização: relações triangulares no direito do trabalho**. **Consulex**, Brasília, DF, ano XIV, n° 319, p. 58-60, abr. 2010.

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

GRUNWALD, Marcelo Ricardo. **Prerrogativas e Poderes Sindicais. Relação jurídica interna. Proteção do trabalhador sindicalizado na empresa e controle contra discriminação anti-sindicais**. Jul. de 2003. Disponível em:

<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6664>>. Acesso em 22 de ago. de 2010.

HADDAD, F. et al. **Sindicatos, Cooperativas e Socialismo**. 1. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

SANTOS, Jonabio Barbosa dos. Trabalho como valor social no Brasil. In: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne (Org.). **Constitucionalismo Social: o papel dos sindicatos e da jurisdição na realização dos direitos sociais em tempos de globalização.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008. p. 259-286.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 7 ed. São Paulo: LTr 2009.

LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira. **Função social & empresa.** 1. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho.** 12. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARDONES, Claudia Gamberini. Dignidade Humana e Seguridade Social: Perspectiva Latino-Americana. . In: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne (Org.). **Constitucionalismo Social: o papel dos sindicatos e da jurisdição na realização dos direitos sociais em tempos de globalização.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008. P. 169-183.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 24. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

MISAILIDIS, Mirta Lerena; AUGUSTO, Inah Toledo. Os Direitos Coletivos do Servidor Público no Constitucionalismo Social. . In: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne (Org.). **Constitucionalismo Social: o papel dos sindicatos e da jurisdição na realização dos direitos sociais em tempos de globalização.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008. P. 57-74.

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

_____. **Compêndio de direito sindical.** 6. ed. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos Trabalhistas.** 13. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

OLIVEIRA, José Lourival. **Direito do Trabalho: organização de trabalhadores e modernização.** Curitiba: Juruá, 2003.

PINTO, Almir Pazzianotto. Anarquia e Sindicalismo. **Consulex**. Brasília, DF, Ano XII, n. 282, 2008.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

RAMOS FILHO, Wilson. **Sindicalismo, Práxis social e direito alternativo**. IN: Licoes de direito alternativo do trabalho. Edmundo Lima de Arruda Junior (org). São Paulo: Acadêmica, 1993.

RODRIGUES, Iram Jácome; LIMA, Jacob Carlos. **Os Sindicatos na Sociedade Contemporânea**. Disponível em:
<<http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v59n2/a02v59n2.pdf>>. Acesso em 5 de jul. de 2010.

RODRIGUES, L. M. **Destino do sindicalismo**. São Paulo: EDUSP, 1999.

RODRIGUES, Leôncio M. **CUT: militantes e a ideologia**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

RUDIGER, Dorothee Susanne. Sindicatos como Atores Globais: Um Desafio para o Direito Sindical Brasileiro. In: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne (Org.). **Constitucionalismo Social: o papel dos sindicatos e da jurisdição na realização dos direitos sociais em tempos de globalização**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008. p. 21- 40.

SANTIAGO, Leonardo. **Função social do sindicato**. Bueno e Constanze Advogados. Guarulhos, 11 de mai. de 2009. Disponível em:
<http://buenoecostanze.adv.br/index.php?option=com_content&task=view&id=5658&Itemid=96>. Acesso em 10 de ago. de 2010.

SANTOS, Jonabio Barbosa dos. O Trabalho como Valor Social no Brasil. In: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne (Org.). **Constitucionalismo Social: o papel dos sindicatos e da jurisdição na realização dos direitos sociais em tempos de globalização**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008. p. 259-286.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para Concursos Públicos**. 9. ed. São Paulo: Método, 2008.

SOARES, Marcele Carine dos Praseres. Perspectivas do sindicalismo no atual padrão de desenvolvimento. **Revista LTr**: São Paulo, SP, vol. 74, n. 02, p. 174-184, fev. 2010.

SÚSSEKIND, A. et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 1995.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. A Organização Sindical na Constituição Federal de 1988. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n. 82, p. 48, junh. 1993.

ZETTEL, Fabiano Campos. A terceirização nas empresas. **Consulex**. Brasília, DF, Ano XIII, n. 293, p. 55, mar. 2009.

APÊNDICE - QUESTIONÁRIO

1) SEXO: () F () M

2) CURSO: () Ciências Contábeis () Direito () Administração () Serviço Social

3) FILIAÇÃO SINDICAL: () sim () não

3.1) SE FILIADO, TEMPO DE FILIAÇÃO: () Menos de 1 ano
() de 1 a 5 anos
() de 6 a 10 anos

4) SOBRE OS SINDICATOS. VOCÊ FILIADO CONHECE O SIGNIFICADO DA PALAVRA SINDICATOS?

() sim () não

4.1) SE A RESPOSTA FOI POSITIVA, TRANSCREVA UM CONCEITO TÉCNICO DO TERMO SINDICATO:

5) VOCÊ SINDICALIZADO SABE A DIFERENÇA ENTRE SINDICATOS E ORGÃOS COMO CONSELHOS DE CLASSE?

() sim () não

6) VOCÊ CONHECE OS DIREITOS E DEVERES DE UMA ENTIDADE SINDICAL?

() sim () não

7) VOCÊ CONHECE O ESTATUTO QUE REGE SEU SINDICATO?

() sim () não

8) VOCÊ FREQUENTA AS REUNIÕES DE FORMA ASSÍDUA E PARTICIPA EFETIVAMENTE DAS VOTAÇÕES SOBRE TEMAS PERTINENTES AOS DIREITOS DOS ASSOCIADOS () sim () não

9) VOCÊ JÁ ATUOU DE FORMA OFICIAL NA ADMINISTRAÇÃO/GESTÃO/DIRIGISMO DE UM SINDICATO?

() sim () não

10) O SEU SINDICATO JÁ OBTVEU ALGUM BENEFÍCIO SIGNIFICATIVO EM TERMOS DE DIREITOS PARA SUA CATEGORIA?

() sim () não

10.1) SE SIM. SEU SINDICATO JÁ ATUOU INDIVIDUAL OU COLETIVAMENTE EM SEU NOME?

() Individual () Coletivo

11) NO QUE TANGE AOS SINDICATOS LOCAIS, VOCÊ SE CONSIDERA CONHECEDOR DESTES?

() sim () não

11.1) SE A RESPOSTA FOR POSITIVA, ESCREVA O NOME DE DOIS SINDICATOS QUE VOCE CONHECE NA SUA REGIÃO:

12) VOCÊ DIRIA QUE É ESSENCIAL A FILIAÇÃO SINDICAL?

() sim () não

13) VOCÊ DIRIA QUE OS SINDICATOS TEM ATUAÇÃO FUNDAMENTAL NA LUTA PELOS DIREITOS DA CATEGORIA?

() sim () não

14) PARA VOCÊ O SINDICATO É UM ORGÃO DE RELEVÂNCIA NA SOCIEDADE HOJE?

() sim () não

15) VOCÊ ENTENDE QUE OS SINDICATOS ESTÃO CUMPRINDO SUA FUNÇÃO JUNTO A SOCIEDADE DE FORMA SATISFATÓRIA?

() sim () não
