



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

MAYARA SOUSA GOMES

A FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS NO BRASIL

SOUSA - PB
2010

MAYARA SOUSA GOMES

A FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS NO BRASIL

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

MAYARA SOUSA GOMES

A FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS NO BRASIL

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

Orientador (a): Prof.(a) Cecília Paranhos

Banca examinadora:

Data da aprovação: _____

Professor(a) Orientador(a): Cecília Paranhos

Examinador interno

Examinador externo

Dedico este trabalho a minha mãe Maria Socorro de Sousa (*in memoriam*) pelo seu exemplo de vida, força e perseverança que me motivaram a concluir este curso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Senhor Jesus Cristo, por dar sentido a minha vida, demonstrando seu amor infindável por mim, ao ter morrido em uma cruz para que eu pudesse ter livre acesso ao Deus supremo, por intermédio do seu sacrifício. Agradeço, por todas as dificuldades enfrentadas; pois elas revelaram a minha pequenez para superar obstáculos, e a Tua soberania e poder, para me conceder força e sabedoria necessárias para alcançar a vitória, e enfim, realizar um sonho!

Agradeço a minha tia Socorro Gomes por acreditar na minha capacidade, me apoiar e incentivar a prosseguir mesmo diante das dificuldades, me fazendo acreditar que seria possível. E minha avó Zumira pelo seu amor e fé incondicional, que me ensinaram valores que não se vendem em nenhum lugar!

Agradeço ao meu pai por não medir esforços para que eu alcançasse meus objetivos, me proporcionando sempre a melhor educação. Pelos princípios me ensinado desde o berço e que me fizeram quem hoje sou.

Agradeço aos meus irmãos que tanto amo, Mayrton e Mayra, por serem os melhores irmãos do mundo. A vocês agradeço pelas alegrias, amor, carinho, brigas, respeito e confiança, que fazem a minha vida ter cor.

Agradeço a todos os meus outros familiares, meu porto seguro, pelas palavras de incentivo que sempre me deram contribuindo para a minha formação. A confiança de vocês em mim foi fundamental.

Por fim, agradeço especialmente, a minha professora orientadora, Cecília Paranhos, por ter se portado como uma educadora e não simplesmente como uma professora; tenho por você, uma admiração sincera. Muito obrigado, pela paciência, dedicação, esforços e competência durante a elaboração deste trabalho.

“Em todo trabalho há proveito; meras palavras,
porém, levam à penúria.”

Provérbios 14: 23

RESUMO

Faz parte da natureza humana se associar para buscar interesses comuns de subsistência. Esse espírito de coletivismo fez com que operários decidissem se organizar para lutar pelos seus direitos, alcançando várias conquistas e tomando consciência do seu papel fundamental no processo de produção. Podemos observar o surgimento de legislação amparando entidades, que serviam de proteção aos direitos trabalhistas. A associação sindical deu seus primeiros passos juntamente com o desenvolvimento industrial. E desde a Revolução Industrial, essa instituição age em favor de direitos coletivos e individuais do trabalho. Ao longo dos anos, as organizações do trabalho e do sindicato passaram por diversas mudanças para se adequar as necessidades da sociedade em constante modernização, em busca de exercer a sua função social. A função social dos sindicatos é defender os interesses dos seus associados perante os empregadores, efetivando a justiça social, e trazendo benefícios a comunidade. Os efeitos da globalização, como a terceirização e o desemprego tem se mostrado um desafio ao cumprimento dessa função, por modificarem as relações de trabalho. Cabe aos sindicatos, se adequarem a nova realidade, procurando soluções ao efetivo cumprimento dos interesses coletivos através da concretização da sua função social, para atender as necessidades da sociedade hoje.

Palavras-chave: Relações de trabalho. Sindicato. Função social dos sindicatos.

ABSTRACT

It is part of human nature to associate to seek common subsistence interests. This spirit of collectivism meant that workers decide to organize to fight for their rights, achieving several accomplishments and becoming aware of their fundamental role in the production process. We can observe the appearance of legislation bolstering organizations that served to protect labor rights. The trade union took its first steps along with industrial development. And since the Industrial Revolution, this institution is acting in favor of collective and individual work rights. Over the years, labor and the union organizations went through several changes to suit the needs of society in constant modernization, seeking to exercise their social function. The social function of trade unions is to defend the interests of their members before the employers, effecting social justice, and bringing benefits to the community. The effects of globalization, like outsourcing and unemployment, has been a challenge to fulfill this function by modifying the working relationship. It is up to unions to suit a new reality, seeking solutions to the effective fulfillment of collective interests through the implementation of their social function, to attend the needs in of today's society.

Keywords: Relationships. Union. Social function of trade unions

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 MOVIMENTO SINDICAL	12
2.1 EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS LUTAS DE CLASSE	12
2.2 SINDICALISMO NO MUNDO	15
2.3 SINDICALISMO NO BRASIL	19
2.3.1 Princípios sindicais do Brasil	22
2.3.1.1 Liberdade sindical	22
2.3.1.2 Autonomia sindical	24
2.3.1.3 Unicidade	25
2.3.1.4 Interesse coletivo	26
3 ESTRUTURA SINDICAL	28
3.1 DEFINIÇÃO DE SINDICATO	28
3.2 ÓRGÃOS DO SINDICATO	31
3.2.1 Assembléia Geral	32
3.2.2 Diretoria	33
3.2.3 Conselho Fiscal	34
3.3 GARANTIAS SINDICAIS	34
3.3.1 Estabilidade e inamovibilidade de dirigentes	35
3.4 NORMATIZAÇÃO DA OIT-ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	37
3.5 FUNÇÕES DO SINDICATO	39
3.5.1 Considerações especiais sobre a Função de Arrecadação	42
4 FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS	44
4.1 JUSTIÇA SOCIAL	44
4.2 DEFINIÇÃO DE FUNÇÃO SOCIAL	46
4.3 DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS PARA CONCRETIZAÇÃO DA FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS	48
4.3.1 Globalização	48
4.3.2 Terceirização e flexibilização das relações laborais	50

4.3.3 Informalidade e desemprego	53
4.4 A CONSTRUÇÃO DA FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS	54
5 CONCLUSÃO	56
REFERÊNCIAS	58

1 INTRODUÇÃO

A chegada das máquinas introduziu a substituição da produção manual escrava pelo trabalho assalariado; passando a ser uma ameaça a sobrevivência individual: homens e mulheres eram submetidos a jornadas de trabalho exaustivas em troca de salários ínfimos. Foi através da Revolução Industrial que surgiu a classe do proletariado, trazendo mudanças para a economia.

No Brasil, a indústria se desenvolveu de forma mais lenta em relação aos outros países capitalistas e economicamente mais avançados em razão de uma economia agrícola predominante.

Em toda a história das lutas de classe, podemos identificar as transformações ocorridas nas relações de trabalho. Das diversas modificações surgiu a instituição do sindicato, com o intuito de suprir a necessidade da existência de uma entidade que viesse a representar a classe dos trabalhadores.

A reestruturação produtiva desenvolvida pelo mundo do trabalho vem mostrando a queda do número de trabalhadores manuais, fenômeno esse chamado de desproletarização. Além disso, a tendência na realidade brasileira da informalidade e a terceirização em consequência ao desenvolvimento tecnológico desestimulam a busca à sindicalização.

Neste sentido, nasce uma tendência de união da classe trabalhadora, conhecida como movimento sindical, o qual constitui um planejamento estratégico e tático, de ações em defesa dos interesses da categoria organizada, para atender a nova realidade no ambiente laboral, incentivando a associação dos trabalhadores aos seus órgãos de proteção: os chamados sindicatos.

No presente trabalho, o caminho percorrido será o seguinte: no primeiro capítulo, serão traçadas breves considerações do movimento sindical, discorrendo acerca da evolução das relações de trabalho e das lutas de classe; do sindicalismo no mundo e as fases de perseguição e posteriormente aceitação vivida pelos sindicatos; e por fim, do sindicalismo no Brasil, analisando sua história e os princípios basilares de sua atuação na atualidade, que são eles, os princípios da liberdade sindical, autonomia, unicidade e interesse coletivo.

No segundo capítulo será estudada a estrutura sindical. Nele será proposta uma definição dessa instituição, com base em vários conceitos já firmados

por doutrinadores do Direito Sindical. Será comentado, de forma breve, a formação dos órgãos dos sindicatos, quais sejam a assembléia geral, a diretoria e o conselho fiscal, explicando a composição e o papel de cada um. Como também, das garantias asseguradas hoje pelo ordenamento jurídico brasileiro, dando destaque à garantia de estabilidade e inamovibilidade concedida aos dirigentes sindicais. Comenta-se acerca das normas da OIT – Organização Internacional do Trabalho, que foram ratificadas pelo Brasil, e buscam garantir o livre exercício da atividade sindical. Por fim, têm-se ainda, uma análise das funções de representação, negociação, assistência e arrecadação dos sindicatos.

Já no terceiro, será feito comentários acerca do princípio da Justiça Social, presente no Estado Democrático de Direito, e a definição de função social na atual Constituição. Diante dessas considerações, será proposto a possibilidade da função social dos sindicatos e os desafios contemporâneos que esta entidade tem encontrado para a concretização dessa função.

Destarte, utilizando uma metodologia pautada na pesquisa de dados bibliográficos, através de uma pesquisa do tipo exploratória, busca-se ao final deste trabalho monográfico posicionar-se sobre a função social dos sindicatos, através de comentários críticos acerca do estudo geral dos dados coletados e estudados, discorrendo sobre as mudanças e desafios atuais da classe de trabalhadores.

2 MOVIMENTO SINDICAL

Inicialmente, para um melhor entendimento e desenvolvimento deste trabalho, apresenta-se a historicização dos sindicatos através da narrativa sobre alguns aspectos das lutas de classe do proletariado, sua atuação e evolução ao longo das transformações no mundo e no Brasil, até chegar a instituição conhecida hoje, como sindicatos, tentando introduzir o leitor em fatos históricos sobre o tema que se deseja abordar, bem como, desde já apresentando os princípios que norteiam a matéria sindical, de forma a construir a idéia da figura sindical e suas fontes geradoras.

2.1 EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS LUTAS DE CLASSE

Em uma análise geral da história muitas transformações ocorreram no âmbito do trabalho; mudanças essas, de cunho cultural, político, social e econômico, contribuindo para a formação de um contexto singular, na seara dos direitos dos trabalhadores, que se inicia a tratar, explicando um pouco, sobre as lutas de classe.

Assim, as tribos primitivas por serem nômades, não conheciam a propriedade da terra, mas somente a propriedade de objetos, o trabalho, apesar de aparentemente individual, era marcado pela busca de interesses comuns de subsistência; uma necessidade a qual o homem tinha que se submeter, conforme assevera Evaristo Moraes Filho:

Deixa o trabalho, desde os tempos primitivos de formação dos primeiros grupos humanos, de ser esforço meramente individual. Todo trabalho é, desde o início e por definição, uma característica essencial. Uns dependem dos outros. (EVARISTO, 1960, p. 76 *apud* CHIARELLI, 2005, p. 25).

No segundo estágio da humanidade, com a mudança de estilo de vida e a fixação em um lugar, desenvolvendo neste a atividade agrícola e a morada permanente, surge a propriedade privada (pertencente à família) e a divisão do trabalho, em suas origens mais rudimentares.

Cabe anotar que nesta época, a propriedade apesar de ser considerada privada, e haver uma divisão arcaica do trabalho, não pode ser comparada com a divisão do trabalho e com a propriedade privada da era capitalista, onde chegar-se-á mais a frente, em meados do século XVI.

Com o decorrer do tempo, após a superação dessa fase primitiva, o homem passa a deixar de lado o espírito do coletivismo. As descobertas territoriais e a colonização marcam, na história das sociedades, o fim do coletivismo e o início do escravismo. A respeito, ensina Carlos Alberto Chiarelli, que:

O trabalho, desde o início dos tempos, foi para o homem uma necessidade a que se tinha de submeter. Era a lei da subsistência. Dobrou-se às exigências ambientais, mas, logo a seguir, dentro da idéia e que trabalho é esforço e sacrifício, tratou de impô-lo a um semelhante – mais débil – para que o auxiliasse ou mesmo o substituísse na missão difícil de batalhar por sustento. Esse ser mais frágil deveria ser alguém que, semelhante a ele fizesse o que ele faria, agindo racionalmente, poupando-o do encargo. Logo, o escravo tinha de ser outro ser humano. (CHIARELLI, 2005, p. 27).

Pode-se perceber que, o trabalho escravo esteve presente em vários povos da antiguidade: babilônicos, hebreus, egípcios, gregos e romanos. Todavia, com o desenvolvimento das civilizações, fatores como a crise do Império Romano, a chegada do feudalismo e do cristianismo (forte influência da Igreja Católica), dentre outros, contribuíram para a formulação de um novo perfil societário e a derrubada do regime escravo.

A queda da escravatura não trouxe de volta a igualdade nas relações de trabalho. “O que se viu, nos primórdios da Idade Média, foi a fase crepuscular da escravidão, surgindo, em seu lugar, outros regimes que mantiveram a primazia de uns sobre os outros.” (CHIARELLI, 2005, p. 46). Agora, o servo, por seu trabalho, conquista um pedaço de terra; ele passa a ser subjugado a terra, de forma que, o senhor da terra se eximia de gastos com o servo e garante um nexo de submissão.

A partir do ano 1000 até cerca de 1150 D.C., o feudalismo entra em declínio; com as Cruzadas quebra-se o isolamento do feudo, o uso da terra perde a sua força e o comércio renasce. O comércio internacional começou a se desenvolver com a criação de mercados e a necessidade de produção de bens em maior quantidade exigiu um maior número de trabalhadores e matérias-primas.

Inicia-se o período de desenvolvimento do capitalismo caracterizado pelo crescimento da produção, pelo êxodo rural e pela concentração de novas

populações urbanas. Essa decadência do feudalismo e a ascensão do capitalismo contribuíram para o surgimento de duas classes socialmente bem distintas: proletariado e burguesia.

Para um ícone desta teoria de divisão do trabalho – Marx –, a história da humanidade seria marcada por uma permanente luta de classes; trabalhadores estariam subordinados as ideologias da classe dominante (burguesia). Assim, tais estudiosos defendiam a inversão dessa pirâmide social, pondo no poder a maioria (proletariado), substituindo o capitalismo pelo socialismo, idéia essa presente na obra “O Manifesto Comunista” que procurava estimular uma reação contra o sistema vigente despertando a classe operária ao associativismo, como podemos observar em:

O Manifesto, por sua parte, via na luta de classes uma constante marcha da história, servindo de impulso para que a classe obreira se dispusesse enveredar por urgente e ingerente 'guerra' contra a burguesia (...). O Manifesto tratava de criar sindicatos revolucionários e de orientá-los a práticas belicosas que conduzissem à conquista do Estado, nele (Manifesto) considerado sob dominação da burguesia. (CHIARELLI, 2005, p.108-109)

Com a chegada das máquinas, o homem é deslocado a uma posição de inferioridade, sendo substituído por elas, condenado a atividades de trabalho pautadas em longas jornadas e tarefas repetitivas. Neste contexto, homens, mulheres, e até mesmo crianças, eram submetidos a jornadas de trabalho exaustivas em troca de salários ínfimos. Acerca dessa desumana situação laboral na época do início do capitalismo e das lutas de classe, aduz Amauri Mascaro Nascimento em seu livro de Direito Sindical:

A indignidade das condições de vida do trabalhador evidencia-se pelo modo como o proletário exercia as suas atividades nas fábricas: jornadas diárias com duração ilimitada de resistência do ser humano, utilização de menores, com menos de nove anos nas fábricas e nas minas do subsolo, emprego exagerado da mão-de-obra das mulheres, precariedade da proteção da vida, da saúde e da integridade física do operário, riscos de acidentes de trabalho sem controle jurídico ou técnico, salários baixos e inexistência de salários mínimos, de reajustes salariais coletivos, etc. (NASCIMENTO, 1991, p. 23).

Esta situação de precarização da atividade laboral provocou nos trabalhadores um sentimento e solidariedade que os impulsionou para a luta em busca da defesa de interesses da classe. A exploração da massa trabalhadora

desperta na classe operária o sentimento de manifestar-se para atenuar a exploração inerente ao capitalismo industrial.

Através das lutas de classes surgiu o Luddismo, movimento que culpava as máquinas pelos efeitos gerados da industrialização. Os integrantes desse movimento eram conhecidos por quebrarem as máquinas das fábricas como forma de defender-se da mecanização do trabalho. Posteriormente, o Luddismo foi superado após um amadurecimento de idéias. Foram adotados métodos mais eficientes de luta como a greve e as corporações de mútua ajuda e defesa, fazendo com que o movimento entrasse em declínio. (CHIARELLI, 2005)

É através da organização de trabalhadores e da evolução das lutas de classes que são dados os primeiros passos, do que depois será chamado de movimento sindical.

Entretanto, o sindicalismo só veio a nascer realmente com a Revolução Industrial, movimento surgido na Inglaterra no alvorecer do século XVIII, materializando-se através da constituição das primeiras “coalizões”, que significam formas associativas passageiras. Foi um prefácio dos sindicatos, uma fase de organização associativa embrionária que depois seria uma instituição estruturada com uma identidade, regulada e reconhecida pelo Estado.

Neste sentido, observa-se que a influencia da Revolução Industrial foi marcante para a criação dos sindicatos, por se tratar de um movimento fomentador do direito de associação dos operários, em um primeiro momento do desenvolvimento do Direito do Trabalho Coletivo, que hoje, chamamos de direito sindical, no mundo e no Brasil.

2.2 SINDICALISMO NO MUNDO

O que hoje é conhecido como Direito Sindical foi inicialmente baseado nas teorias do sociólogo alemão Karl Marx como proposta anticapitalista, ou em outras palavras, como uma proposta com tendência socialista. “Pode-se dizer que o berço do sindicalismo foi à Inglaterra, onde em 1720, foram formadas associações de trabalhadores para reivindicar melhores salários e condições de trabalho, inclusive limitação da jornada de trabalho.” (MARTINS, 2008, p. 676).

Assim surgiu o sindicalismo com caracteres de movimento imediatista em meio ao desenrolar da Revolução Industrial na Inglaterra e a situação de exploração extrema da força de trabalho. Conquistou maior credibilidade quando o Parlamento votou lei permissiva à livre associação, criando as associações de mútua ajuda e defesa chamadas *trade unions* que seriam instituições mais maduras focadas somente nas causas que envolviam o Direito Sindical. Corroborando tal afirmação, aduz em artigo Marcele Carine dos Praseres Soares:

Apesar do seu surgimento, o sindicalismo só adquiriu credibilidade a partir do século XIX, mais especificamente no ano de 1824, na Inglaterra, quando o Parlamento votou lei permissiva à livre associação. Com a criação das chamadas *trade unions* (União Sindical), os trabalhadores passaram a contar com uma instituição voltada especificamente a suas causas, abandonando definitivamente, a luta isolada contra as injustiças sofridas. (SOARES, 2010, p. 176).

Não se pode deixar de identificar as fases desse movimento como bem ressalta Amauri Mascaro Nascimento, seguindo a classificação feita por Ojeda Avilés, identificando de forma peculiar cada fase vivida pelos sindicatos no decorrer de sua história:

É correto identificar, como Ojeda Avilés, a fase da proibição, a fase da tolerância e a fase do reconhecimento do direito sindical, esta última subdividindo-se em reconhecimento sob controle do Estado como no corporativismo e no sistema soviético, e em reconhecimento com liberdade caracterizada pela vinculação entre a organização sindical e o Estado, em maior ou menor grau. (NASCIMENTO, 2001, p.788).

Assim, tem-se a fase de proibição, a fase de tolerância e a fase de reconhecimento. Na fase de proibição, também conhecida como fase de hostilidade, ou de repressão, pode-se destacar como primeira manifestação proibitiva o liberalismo da Revolução Francesa de 1789. Propondo ideais de fraternidade, igualdade e liberdade, a Revolução Francesa considerava a associação incompatível com a liberdade do homem. Carlos Alberto Chiarelli em uma visão crítica a respeito dessa ideologia comenta:

A Revolução Francesa libertando, em termos teóricos e absolutos, o trabalhador e deixando o Estado fora da problemática laboral, dava à classe obreira a "vitória de Pirro". Concedia-lhe, como criticamente foi dito, o "direito de morrer de fome". (CHIARELLI, 2005, p.79).

Muitas manifestações ocorrem no sentido de proibição de corporações. Através da Lei Le Chapelier de 1791, foi proibido as associações profissionais; o individualismo político firmava raízes, para em seguida ter guarida o liberalismo econômico. Em 1799, na Grã-Bretanha, uma antiga elaboração jurisprudencial da *comon law*, considera contrário ao interesse público todo pacto que venha a limitar a liberdade de comércio individual por acreditar que a junção das garantias de liberdade sindical e empresarial seriam incompatível, o que interditou as coalizões trabalhistas desencadeando no isolamento do indivíduo na vida social. No mesmo sentido, o Código de Napoleão de 1810, previa o delito de coalizão que punia a associação de trabalhadores, tanto que, para isto existia fiscalização severa como garantia de que a norma em vigor não fosse infringida. E na Inglaterra, em 1817, foi criada uma lei que o considerava como crime de sedição ou conspiração, obstruindo o surgimento de entidades congregadoras das profissões. (NASCIMENTO, 2001)

Nesse sentido, Carlos Alberto Chiarelli conclui que:

Não havia, nos diferentes países, inspiração e fundamentação idênticas para a negativa à estruturação sindical; os franceses iriam fazê-lo por amor ao liberalismo, responsável pelo anticorporativismo; já os ingleses, mesmo admitindo a liberdade associativa *in genere*, proibiam-na de validar-se quando congregasse trabalhadores, posto que – entendiam – estaria conflitando com liberdades maiores, relativas ao comerciar e ao industrializar etc. (CHIARELLI, 2005, p. 150).

Tais proibições e perseguições não impediram a organização dos trabalhadores, desafiando as leis do Estado. Com a Lei Waldeck-Rousseau, o direito de associação reaparece de modo frágil, e com isso, a segunda fase, chamada de fase de tolerância ou aceitação, desdobrou-se por volta do século XIX. "Não se chegara, ainda, a considerar a sindicalização como um direito, mas, pelo menos, já se lhe permitia o livre exercício, catalogando-a no rol das liberdades disponíveis." (CHIARELLI, 2005, p. 151).

Na Inglaterra, em 1824, por ato do Parlamento, deixa a coalizão de ser proibida aos trabalhadores e as leis vigentes na Grã-Bretanha foram revogadas. Essa tolerância foi imitada pela França, em 1864, pela reforma de Napoleão III, sendo reconhecida a liberdade de coalizão em 1884, e ainda por outros países como Itália (1890) e Holanda (1872). Não se reconhecia ainda o direito de greve, mas foi

cessada a perseguição aos que se reunissem em defesa de seus interesses comuns. (NASCIMENTO, 2001)

Amauri Mascaro Nascimento ao comentar tal momento diz:

Os sindicatos surgiram sem apoio da lei, como entes de fato, de existência sob o prisma da sociologia, embora sem o reconhecimento legal. Este veio depois, curvando-se à realidade que já se institucionalizava e que não poderia mais modificar. (NASCIMENTO, 1991, p. 26).

Para a Inglaterra, o direito de associação propriamente dito só foi conquistado em 1871 com a chegada da liberdade sindical para os países democráticos e a independência da profissão em face do Estado.

Após a fase de tolerância, temos a fase de reconhecimento, que seria a de proteção ou garantia. Nesse período foi assegurado aos sindicatos uma legislação adequada a fim de efetivar o direito de existir e de ser reconhecido. Esse direito consolidou-se com o *Trade Union Act* em 1871, que vetava a coação destinada a impedir a sindicalização, ou dificultar o trabalhador de retirar-se de um determinado sindicato. (CHIARELLI, 2005).

Em 1884, foi apresentada na França a Lei Waldeck-Rousseau que tinha como propósito assegurar uma série de garantias tanto para o operariado, como para o patronato, sendo, portanto aprovado pelo Congresso Francês. Outros Estados passaram a cancelar tais direitos através de leis ordinárias ou constitucionais, como por exemplo, o Clayton Act dos Estados Unidos (1914); a Constituição do México (1917) e a Constituição de Weimar da Alemanha (1919). (NASCIMENTO, 2009)

Pode-se, assim, afirmar que é em meio a esse contexto que nasce o Direito do Trabalho, como um direito coletivo, segundo afirma o doutrinador Sérgio Pinto Martins, em seu esboço histórico sobre o tema:

O Direito Coletivo do Trabalho nasce com o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, o que veio a ocorrer após a Revolução Industrial (século XVIII). As crises que importaram no desaparecimento das corporações de ofício acabaram propiciando o surgimento dos sindicatos. As corporações de ofício foram criadas como forma de reunião dos trabalhadores, objetivando melhores condições de vida. (MARTINS, 2008, p. 676).

Enfim, com o reconhecimento dos sindicatos pelo Estado, solidificando as bases associativas, estava o Direito Coletivo do Trabalho se delineado. O envolvimento indireto do Estado nas relações contratuais trabalhistas o instigou a formulação de normas de interesse coletivo, assumindo uma posição de responsabilidade pela coletividade e não mais, uma posição de autonomia individual. Por isso, o desenvolvimento das relações de trabalho conduziu a um constante progresso na organização e nas atividades sindicais. Hoje, existe uma correlação específica e histórica do sindicato com o Direito do Trabalho, o que se leva a ousar concluir que, um não existiria sem o outro.

2.3 SINDICALISMO NO BRASIL

O surgimento do operariado brasileiro remonta ao final do século XIX, quando mudanças significativas seriam introduzidas; cultura agropastoril, baseada, sobretudo no cultivo do café, é substituída por atividades industriais, e os escravos substituídos pelos primeiros trabalhadores assalariados, dando início aos grandes centros operários. (SOARES, 2010).

As primeiras formas de associação foram as Sociedades de Socorro e Auxílio Mútuo, sendo sucedidas pelas Uniões Operárias, que atuavam ainda com foco apenas na obtenção de benefício. Os primeiros Congressos Operários no Brasil surgiram no início do século XX, representando o interesse por parte dos trabalhadores de se organizarem, segundo confirma Marcele Carine dos Praseres Soares:

Segundo os paradigmas internacionais, o sindicalismo pátrio se desenvolvia com vistas exclusivamente à obtenção de benefícios trabalhistas imediatistas, referentes, sobretudo, a melhorias salariais, das condições de trabalho e redução da jornada desenvolvida. Surgiam os primeiros Congressos Operários no início do século XX, demonstrando o interesse e a organização advindos dos trabalhadores. (SOARES, 2010, p.176).

O direito sindical brasileiro, segundo Amauri Mascaro Nascimento, revela claramente três fases de distintas características: o anarco-sindicalismo, o

corporativismo sindical e o sindicalismo autônomo, esta última ainda em desenvolvimento.

Desta forma, a primeira fase, o anarco-sindicalismo trata-se de uma doutrina política revolucionária, que teve larga divulgação no Brasil no início do movimento sindical de 1890 desaparecendo em meados de 1920. Foi trazida pelos imigrantes principalmente italianos e nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento centralizava-se em idéias de combate ao capitalismo, evanescência do Estado, desnecessidade da existência de leis jurídicas para governar a sociedade, o combate ao governo e à autoridade, a ação direta como meio de luta. Em resumo, uma radical crítica a tudo quanto existe na ordem jurídica, política e social. Seu declínio culminou devido a conflitos étnicos e reação contrária, com a expulsão dos estrangeiros de 1907 a 1921. (NASCIMENTO, 1991).

A segunda fase, de maior duração, foi iniciada em 1930, marcada pelo intervencionismo. Em decorrência da estrutura legal e da fidelidade aos princípios políticos autoritários, passando a interferir na organização e na ação dos sindicatos. Com a Nova República de Getúlio Vargas, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio para administrar o procedimento de formação do proletariado; a Lei dos Dois Terços para restringir a entrada de estrangeiros em empresas brasileiras; a Lei dos Sindicatos (Decreto n. 19770/31) para, segundo Oliveira Viana:

[...] chamar o sindicato para junto do Estado, tirando-o da penumbra da vida privada, em que vivia para as responsabilidades da vida pública. Neste intuito, deu-lhe a representação da categoria – e lha deu duplamente: para efeitos jurídicos e para efeitos políticos. Mais que isto: investiu-o de poderes de autoridade pública, transferindo-lhe prerrogativas próprias de pessoa do Estado. (VIANA, 1943 *apud* NASCIMENTO, 2001, p. 803).

Após a “Revolução de 1930”, liderada por Getúlio Vargas, é iniciado um processo de modernização e consolidação de um Estado Nacional, o que ligou o sindicato ao Estado e desfigurou as bases sociais e políticas em que essa instituição se desenvolvia. Nesta fase, visivelmente reconhecida pelas suas inovações, os sindicatos perdem o seu direito de autonomia e criação, tendo que se subordinar ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ficando, assim, dependente do reconhecimento pelo Estado. É neste momento que surge a figura do sindicato único em cada base territorial, com o objetivo de ser mais bem supervisionado pelo Poder Público.

Sobre este tema, se podem elencar alguns requisitos no tocante a constituição da roupagem sindical atual no Brasil. Como exemplo, foi dada permissão aos seus interessados para que criassem as Federações e Confederações; há exigência de um número mínimo para pleitear a criação de sindicatos; limitam-se os sindicatos a uma função assistencial, proibindo qualquer ação política; funcionários públicos ficam impedidos de se filiarem a qualquer sindicato e os sindicatos impedidos de se filiarem a qualquer organização internacional sem autorização do Ministério do Trabalho. Neste cenário nacional, se expressa Marcele Carine dos Praseres Soares:

Assumia o poder Getúlio Vargas, após intervenção, iniciando-se uma nova era para o sindicalismo brasileiro: controle estatal, vedação de utilização de recursos financeiros para greves proibição de difusão de atividades políticas e ideológicas, dentre outras restrições. (SOARES, 2010, p. 176).

Depois dessa fase repressiva, segue-se a terceira fase chamada de sindicalismo autônomo, que trouxe um novo relacionamento entre sindicatos e Estado. Houve a democratização das relações sindicais, e o incentivo pelo Ministério do Trabalho de negociações coletivas, como forma de primeira solução para os conflitos.

Através do movimento sindical foram criadas centrais sindicais, sendo elas: Central Única dos Trabalhadores (CUT) que iniciou um movimento contestativo do dirigismo do Estado e a Central Geral dos Trabalhadores (CGT) organismo de cunho nacional, símbolo da luta sindical. A CGT depois se subdividiu em: União Sindical Independente (USI), entidade da categoria dos comerciários, e a Força Sindical (FS), entidade da categoria dos metalúrgicos. Essas entidades, em conjunto, representam uma tendência de reorganização da estrutura sindical, com reflexos sobre as Federações e Confederações, cujo papel, em alguns casos, ficou afetado pela maior projeção das centrais e pela vinculação direta e espontânea. (NASCIMENTO, 2001).

Após um período de crescimento, o golpe militar de 1964 trouxe uma intensa repressão política à classe trabalhadora. Explica Marcele Carine dos Praseres Soares, essa nova trajetória, em meio a um cenário de repressão e proibição:

Após um período de contínuo crescimento, o movimento sindical, com o advento do Golpe Militar de 64, iniciava uma nova fase em sua trajetória. A repressão às conquistas trabalhistas tornava-se intensa, mormente quando da implantação de um novo plano econômico nacional, que desencadeou o "arrocho salarial": proibição do direito e greve e fixação de índices de aumentos salariais pelo Estado, o que até então caberia a patrões e empregados. Outra perda significativa dos trabalhadores foi a extinção da estabilidade, instituindo-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, em substituição àquela. (SOARES, 2010, p. 177).

A reação ao autoritarismo militar veio por meio de greves. Pode-se destacar nesse período a criação do Movimento Intersindical anti-Arrocho (MIA) em 1967, com a participação de metalúrgicos de São Paulo, Santo André, Guarulhos, Campinas e Osasco, e em 1968, a greve declarada pelos metalúrgicos de Osasco.(SOARES, 2010).

Foi no fim dos anos 70 e início dos 80 que começou a surgir um novo sindicalismo em consequência das greves e do anseio da massa trabalhadora por mudanças. O movimento sindical no Brasil dava a matiz das lutas sindicais, fundamentando as suas ideologias e interesses em favor da classe trabalhista. (ALVES, 2010).

Neste contexto, constrói-se a figura do sindicato no Brasil, revestindo-se de características especiais e peculiares a nacionalidade, que outrora se apresentava mais engajado, e atualmente, podemos observar um enfraquecimento da sua figura, enquanto pilar da luta de classes e das conquistas trabalhistas.

2.3.1 Princípios sindicais do Brasil

Oriundo das lutas operárias, e com uma ratificação, não apenas constante na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, mas também na CF - Constituição Federal, os sindicatos se firmam como figuras jurídicas que possuem princípios norteadores de suas condutas e normas, balisando todo o tratamento da matéria, no sentido de conferir proteção e justiça as relações de sindicais, observando especialmente, a liberdade sindical, da autonomia, a unicidade sindical e o interesse coletivo.

2.3.1.1 Liberdade sindical

No que diz respeito ao princípio da liberdade sindical, Sergio Pinto Martins o conceitua:

Liberdade Sindical é o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou de grupos que irão representar. (MARTINS, 2008, p. 679).

Assim, em linhas gerais, liberdade sindical seria o livre exercício dos direitos sindicais, inclusive o direito de ingressar, ou retirar-se dos sindicatos. No nosso ordenamento jurídico, é o artigo 511, *caput*, da CLT que prevê a licitude do direito de associação a todos aqueles que tenham interesse profissional ou econômico.

A famosa Convenção número 87 da OIT, denominada Convenção sobre Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical veio a universalizar a liberdade sindical. Todavia, não foi ratificada pelo Brasil, tendo em vista que a Carta Magna de 1988, no seu artigo 8º, impede a criação de mais de uma associação sindical na mesma base territorial. (MARTINS, 2008)

Vale mencionar ainda a Declaração Universal dos Direitos do Homem também o assegura quando em seu artigo 23, nº 4, reza: "todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção dos seus interesses."

Orlando Gomes e Elson Gottschalk classificam a liberdade sindical em um tríplice aspecto, em face do indivíduo, do grupo profissional e do Estado.

Em relação ao indivíduo, há liberdade de aderir, de não se filiar ou de se demitir de um sindicato. Quanto ao grupo profissional, a liberdade de: fundar um sindicato; determinar o quadro sindical na ordem profissional e territorial; estabelecer relações entre sindicatos para formar agrupamentos mais amplos; fixar regras internas, formais e de fundo para regular a vida sindical; liberdade entre sindicalizados e o grupo profissional e entre sindicato de empregados e o de empregadores; exercício do direito sindical em relação a profissão e a empresa. Por último, quanto ao Estado: a independência do sindicato em relação ao Estado;

conflito entre autoridades do Estado e a ação social e integração dos sindicatos no Estado. (GOMES; OTTSCHALK, 2008).

2.3.1.2 Autonomia sindical

O princípio da autonomia sindical, imprescindível para a plenitude da liberdade sindical, tem por objetivo assegurar à entidade o direito de autogovernar-se, e está previsto no artigo 8º, inciso I da Constituição Federal de 1988, que reza:

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

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

Assim, a autonomia sindical garante a menor intervenção possível do Estado em sua atuação, sendo essa atuação no âmbito administrativo, negocial e organizacional. Este princípio sustenta a livre estruturação interna do sindicato, garantindo sua atuação externa, sem interferências empresariais ou do controle político-administrativo do Estado.

Nesse diapasão, comenta Carlos Alberto Chiarelli:

No conceito amplo da autonomia sindical deveríamos incluir: a franquia concedida ao organismo profissional de elaborar seu estatuto interno, a forma de escolha de seus dirigentes as tarefas que lhes caberiam, bem como à entidade; isto é, ações que se desenvolveriam na técnica de contratação, no encaminhamento e solução de conflitos, na proposta e implementação de obras sociais, no traçado estratégico da sua política associativa etc. No contexto desta última, destacar-se-ia a possibilidade dada à instituição de afiliar-se a associações mais amplas, tanto no país, como no cenário internacional. (CHIARELLI, 2005, p. 196)

Vale salientar que a autonomia sindical deve estar assegurada também diante de terceiros, no sentido de que ninguém deve tentar desvirtuar, mediante fraude, a razão primordial da instituição, direcionando-a contra os legítimos interesses da categoria que deveria representar.

2.3.1.3 Unicidade

No Brasil, por força do artigo 8º, inciso II da Carta Magna vigente, inexistente a possibilidade da criação de mais de uma organização sindical. O sindicato é único, não podendo ter base territorial inferior a um município, conforme comprova o citado artigo:

Artigo 8º. [...]

II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa da categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município. (grifo nosso).

A unicidade sindical é o sistema em que os próprios interessados se unem para a formação dos sindicatos, é feito pela própria vontade dos interessados. A estrutura sindical brasileira está baseada no regime corporativo de Mussoline, em que só é possível o reconhecimento de um único sindicato em cada base territorial; os líderes sindicais eram nomeados e os sindicatos nasciam por imposição do Estado. (MARTINS, 2008).

Esse princípio limita o direito de liberdade sindical e é tema de discussão a reforma sindical. A reforma defende a modificação da Constituição, para permitir o reconhecimento da pluralidade sindical, ou seja, cada um poderia construir os sindicatos livremente. Em linhas gerais, a pluralidade consiste na não-delimitação do número de entidades profissionais da mesma categoria e no mesmo espaço físico. Esse sistema é adotado em países como França, Suíça e Itália. Sobre essa discussão acentua Orlando Gomes e Elson Gottschalk a respeito das vantagens e desvantagens do plurissindicalismo e do sindicato único:

Os defensores do plurissindicalismo vêem nele a melhor forma de defesa das liberdades individuais; os que preconizam o sindicato único argumentam que o sistema encerra em si uma contradição, qual seja, a de supor que os interesses profissionais são uma soma de interesses individuais, e não uma síntese. [...] a evolução histórica do fenômeno demonstra que, toda vez que a formação profissional se fez representar por vários organismos, as lutas decorrentes dessa situação acabaram por enfraquecer e fragmentar o sindicalismo. (GOMES e GOTTSCHALK, 2008, p. 556)

Neste diapasão, discorrendo acerca da criação de sindicatos e a restrição referente à unicidade sindical, comenta na Revista de Direito do Trabalho, o ex-ministro do TST, Marcelo Pimentel, em um julgado sobre a criação de sindicatos e a unicidade sindical:

A dita liberdade sindical, realmente, não é absoluta! Há condicionamento de ordem constitucional que não dá direito a associação realmente livre, que só viria com a pluralidade sindical. Por esta ou aquela circunstância a Constituição Federal deu com uma mão e tirou com a outra, usando frase apropriada de outrem ao analisar, a hipótese, porque manteve o registro, a unicidade e a organização confederativa, limitações sempre presentes na formação de um novo sindicato, parâmetros que não podem ser ultrapassados. Consagrado o Estado de Direito em que vivemos, não há como legitimar um atropelo à ordem jurídica prevalente, restritiva desta liberdade, até que a lei disciplina a questão. A liberdade total só existiria se passasse uma esponja sobre toda a legislação existente e partisse do zero absoluto da matéria, para se criar algo no alvedrio de quem quer que seja. (PIMENTEL, 1994, 86-87)

Com os comentários aqui transcritos, pode-se perceber que a representação de uma categoria por muitos sindicatos, não é sinônimo de uma maior qualidade. Pelo contrário, como ressalta Orlando Gomes e Elson Gottschalk, ao longo da história, a criação de várias entidades para representar uma mesma profissão, acabou por enfraquecer e fragmentar o sindicalismo.

Além disso, como exposto acima pelo ex-ministro, a CF/88 concedeu a almejada liberdade sindical, todavia, manteve o princípio da unicidade.

Portanto, apesar de toda a polêmica, não se pode ignorar o que está previsto na Constituição, por essa forma, o desmembramento só poderá dar-se dentro do próprio sindicato, respeitando o princípio da unicidade sindical.

2.3.1.4 Interesse coletivo

O interesse coletivo como princípio sindical, pela própria consistência do termo, nos traz a idéia de interesse geral, para todos, ou seja, o interesse da categoria de trabalhadores organizado para atender um fim comum, que venha a ser salutar no tocante a proteção dos direitos destes.

Assim, Francesco Santoro-Passarelli, define interesse coletivo como:

[...] o interesse de uma pluralidade de pessoas por um bem idôneo a satisfazer as necessidades comuns. Não é a soma de interesses individuais, mas a sua combinação, e é indivisível, no sentido de que vem satisfazer não diversos bens destinados às necessidades individuais, mas um único bem apto a atender às necessidades de uma coletividade. (SANTORO-PASSARELLI, 1995 *apud* NASCIMENTO, 2001, p.821).

Este princípio, não se confunde com interesse público, se refere a uma coletividade no sentido de que vincula as pessoas, sendo de natureza privada. Além disso, a garantia do interesse coletivo dos grupos fundamenta-se o princípio da autonomia privada coletiva. (NASCIMENTO, 1991). Ou seja, quando se fala de interesse coletivo, se está referindo as questões mais sindicais.

3 ESTRUTURA SINDICAL

Para uma melhor compreensão da instituição propriamente dita, do “Sindicato”, insta-se necessário uma referência a sua estrutura geral, abordando seu funcionamento, sua composição e as garantias sindicais previstas atualmente na legislação brasileira, coadunando para o conhecimento de toda a estrutura sindical, de forma mais técnica, detalhando os contornos que esta instituição adota no Brasil, e que permeia a organização sindical para as categorias de trabalhadores, atualmente.

3.1 DEFINIÇÃO DE SINDICATO

A palavra sindicato deriva do francês “*syndicat*”, termo esse, designado por aqueles que se encontravam vinculados a uma “*syndic*”. O termo “*syndic*” é de origem grega, e pode ser entendido como “procurador”. Em italiano, sindicato, é chamado de “*sindacato*”; em espanhol, “*sindicato*”; em alemão, “*arbeitsverein e/ou gesellschafts*”; e em inglês, titulam-se “*trade unions*”. (CHIARELLI, 2005).

Em linhas gerais, sindicato é uma associação de empregadores de uma mesma categoria profissional, com o objetivo de defender interesses econômicos e laborais comuns e assegurar direitos previstos na legislação. Nas palavras de Sergio Pinto Martins: “Sindicato é, assim, 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.” (MARTINS, 2008, p. 693).

No mesmo sentido, conceitua Amauri Mascaro Nascimento que: “Os sindicatos são unidades de base na organização sindical, representantes de uma coletividade de trabalhadores ou de empregadores” (NASCIMENTO, 2009, p. 212).

Conceitua, ainda, Leôncio Martins Rodrigues os sindicatos como:

Organizações permanentes de trabalhadores assalariadas 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 *apud* SOARES, 2010, p. 176)

O ordenamento jurídico brasileiro não traz uma definição do sindicato, mas o artigo 511, *caput* da CLT esclarece:

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.

Podem-se observar neste sentido, que os sindicatos são entidades de proteção a categorias, que atuam no sentido de intermediar seus interesses junto ao Estado e as empresas, através da forma pacífica de negociação e de aquisições de benefícios. Os interesses defendidos são de ordem coletiva, nos casos de negociações coletivas ou mesmo de forma individual, quando pleiteado junto ao judiciário direito de algum associado.

Reúnem pessoas físicas (empregados) ou jurídicas (empregadores), que devem obrigatoriamente exercer atividade econômica ou profissional, o que o diferencia de outras entidades.

Não se confunde sindicatos com as ordens profissionais, associações ou cooperativas. No sindicato, a filiação é facultativa, diferente do que ocorre nas ordens profissionais, como por exemplo, a Ordem de Advogados do Brasil-OAB, onde a filiação é obrigatória. Difere das associações, porque defende a categoria e não somente os associados. E por último, difere das cooperativas, por estas terem em vista à prestação de serviços aos seus associados, enquanto ele tem por objetivo a defesa de interesses individuais e coletivos, judicialmente e extrajudicialmente.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins acerca dessas distinções, expõe:

Distancia-se o sindicato das ordens profissionais, como a dos advogados ou dos músicos, que têm por objetivo a fiscalização e são pessoas jurídicas de direito público, na modalidade de autarquias. O sindicato não disciplina a classe, defende-a. [...] Difere o sindicato da associação. Esta representa os associados. O sindicato representa os associados e também a categoria. [...] Distingue-se, ainda, os sindicatos das cooperativas, pois estas visam à prestação de serviços seus associados, de distribuição da produção, por exemplo. (MARTINS, 2008, p. 693)

Portanto, é importante ter em mente que o sindicato é um órgão diferenciado, investido de poder de representação (sujeito coletivo) das categorias e de prerrogativas próprias.

Em relação à organização sindical, em 1908 foi fundada a Confederação Operária Brasileira que é considerada a primeira experiência de criação de uma central. Depois dela, outras tentativas ocorreram, mas todas de curta duração. Em 1943, foi elaborado a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, que possuía características totalitárias, em razão da época de seu surgimento, momento pós-guerra e de dominação de movimentos de esquerda, apesar de possuir uma série de direitos que favoreciam a classe operária.

Em que pese, o momento de surgimento da CLT, junto com sua criação nasceram e foram organizadas a Central Única dos Trabalhadores (CUT); a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) e a Força Sindical, que são hoje consideradas as três mais importantes centrais em funcionamento no país.

Vale mencionar ainda, que as entidades sindicais de ordem superior que são as federações e as confederações. Federações são as entidades sindicais (de grau superior acima dos sindicatos) organizadas nos Estados-membros, constituídas de um número não inferior a cinco sindicatos, representando a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. Já as confederações, são entidades sindicais de grau superior de âmbito nacional, que se formam por ramo de atividade industrial, comercial, de transportes, etc., a exemplo, a Confederação Nacional de Indústria e a Confederação Nacional dos trabalhadores no Comércio. (MARTINS, 2008).

A CLT adotou no que diz respeito a essas entidades o princípio da complementariedade, conforme reza o seu artigo 611, § 2º:

Artigo 611. [...]

§2º As federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações.

Diante do citado artigo pode-se entender que é dada legitimidade aos sindicatos para fazer convenções coletivas de trabalho. Em comentário, destaca Amauri Mascaro Nascimento, no seu livro “Compêndio do Direito Sindical” que:

Diante de tais regras, em nosso sistema legal não é função principal das Federações e Confederações negociar convenções coletivas. Essas associações sindicais aparecerão nas negociações para suprir lacunas sindicais, cobrindo os espaços representativos em aberto no quais não há sindicato constituído. Essa restrição dificulta negociações em níveis mais elevados da organização sindical. (NASCIMENTO, 2009, p. 211).

Por isso, quando não há sindicatos de uma atividade, ou profissão, a federação terá poderes para atuar, mas se existir pelo menos um na base territorial, a este compete o monopólio da negociação.

Apresentam-se ainda como associação sindical as Centrais Sindicais. Trata-se de uma rede de organizações sindicais operários, não sendo uma entidade sindical de grau superior propriamente dita. Assim, traz Luciano Martinez como definição:

As centrais sindicais são entidades associativas de direito privado compostas por organizações sindicais de trabalhadores e que têm o objetivo de coordenar a representação operária e de participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores. (MARTINEZ, 2010, p. 648).

Através da Lei nº 11.648 de 2008, as centrais sindicais foram reconhecidas como entidades associativas, alterando os artigos 589, 590, 591 e 593 da CLT. E hoje, funcionam como a maior unidade representativa de trabalhadores na organização sindical.

3.2 ÓRGÃOS DO SINDICATO

O sindicato é composto de três órgãos: a Assembléia Geral, Diretoria e Conselho Fiscal. São estes os chamados órgãos constitutivos dos sindicatos, garantidos pela liberdade de organização presente em nosso país, através da CF e CLT. Com base nessa liberdade, fica a critério de cada associação sindical a constituição desses três órgãos, que podem ter nomenclatura variada.

3.2.1 Assembléia Geral

A Assembléia Geral é a fonte das decisões, sendo assim, o órgão soberano. Tem por objetivo principal traçar as diretrizes do sindicato e sua forma de atuação; é ela que elege, na forma dos estatutos, os membros da Diretoria e o Conselho Fiscal.

Assim, menciona Amauri Mascaro Nascimento, com base na CLT:

A assembléia é a fonte de decisões, e será geral ou extraordinária, dela participando os associados do sindicato nas suas votações, para deliberações vitais, como a deflagração de greve, a autorização à diretoria para fazer negociações coletivas, a escolha de listas de representantes sindicais nos órgãos do Estado, as eleições sindicais de diretoria etc. (NASCIMENTO, 2001, p. 852).

Portanto, entende-se que a assembléia geral é um órgão formalmente responsável por resoluções, sendo por isso, a fonte de decisões. É ele que delibera sobre greve, autorização para negociações coletivas, escolha de lista de representantes, dentre outros.

É um órgão que nas suas atividades ordinárias ou extraordinárias, nas palavras de José Augusto Rodrigues Pinto, é definido como a "Alma dos Sindicatos", e por isso, suas funções são deliberadas com soberania.

Sobre suas atribuições, descreve José Catharino:

A assembléia, órgão supremo do sindicato, conhece, discute, delibera, e é eleitoral. Conhece, discute e delibera sobre: contas da diretoria, aplicação do patrimônio, penalidades e associados, negociação e dissídios coletivos, referendo da nomeação de empregados do sindicato. (CATHARINO, 1977, p. 137 *apud* PINTO, 2002, p. 156).

Neste sentido, se pode observar uma grande parcela de atividades conferidas as Assembléias, bem como o grau de importância destas para o funcionamento do sindicato. Todavia, o poder das assembléias não tem sido utilizado de forma responsável pelos seus integrantes, tendo em vista que não tem cumprindo efetivamente seu papel de luta pela classe trabalhadora, se contentando a estar subordinada a negociações "apaziguadoras" (e nem sempre mais vantajosas para os empregados) proposta pelos empregadores.

3.2.2 Diretoria

A Diretoria é um órgão administrativo, incumbido de representar os sindicatos na prática de seus atos. Por ser o braço executivo do sindicato, é a Diretoria que dá cumprimento as decisões da Assembléia Geral. Assim, aduz José Augusto Rodrigues Pinto a respeito das atribuições da Diretoria:

As atribuições da diretoria, comuns às de qualquer criatura associativa, são voltadas para o cumprimento de seus fins específicos. No caso do sindicato, e apenas a título exemplificativo de alguns das mais relevantes, mencionam-se a representação do órgão perante os poderes constituídos e nas negociações coletivas e dissídios coletivos; a gestão do patrimônio social; a fixação das diretrizes da política trabalhista a ser implementada em favor da categoria, ressalvadas as deliberações de Assembléia Geral etc. (PINTO, 2002, p. 159)

É composto por no máximo sete e no mínimo três membros, entre os quais será eleito o presidente. Cabe a este, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante o Poder Público e as empresas. Os demais membros, conforme disposições de cada estatuto ocuparão os cargos de tesoureiro, secretário etc.

Existe uma polêmica relacionada ao número de dirigentes sindicais, ou seja, o número de representantes sindicais junto às empresas. O empregado investido nas funções da diretoria goza de estabilidade sindical, conforme previsto no artigo 8º, inciso VIII da CF/88. E ainda, terá outros privilégios relacionados com a ausência justificada ao trabalho para participação em eventos de interesse da categoria. Como saída, propõe ainda José Augusto Rodrigues Pinto: "A solução do problema deve residir, essencialmente, no bom senso. Este deve ser cobrado, em primeiro lugar, ao próprio sindicato, limitando-o ele mesmo ao mínimo razoável para proporcionar-lhe a operabilidade". (PINTO, 2002, p. 158)

Portanto, se a lei preferiu deixar a regularização do número de dirigentes, ou representantes, a critério dos sindicatos, deve-se buscar, enfim, uma harmonização, deixando de lado às necessidades individuais e fazendo predominar o "bom senso", em nome da coletividade.

3.2.3 Conselho Fiscal

Por último, o Conselho Fiscal, tem competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato, ou seja, cabe a ele a aprovação das contas da Diretoria. Será composto por três membros e três suplentes, eleitos pela Assembléia Geral, na forma do estatuto, e terão o mandato de três anos. (GOMES; GOTTSCHALK, 2008)

Neste diapasão, anota, Luciano Martinez, em comentário ao artigo 522, §2º, da CLT, a respeito do Conselho Fiscal:

O conselho fiscal, nos termos do § 2º do art. 522 da CLT, é o órgão responsável pela fiscalização da gestão financeira da entidade sindical. A ele cabe o controle dos atos administrativos da entidade sindical, mas não propriamente a direção desta. (MARTINEZ, 2010, p. 639)

Logo, se pode anotar que este é um órgão que não tem um perfil diferenciado, pois, desenvolve as mesmas atividades de fiscalização de gestão financeira que um órgão executivo cumpriria em qualquer organização societária. (PINTO, 2002)

O Conselho Fiscal poderá instituir delegacias ou seções para melhor proteção dos seus associados e da categoria econômica ou profissional liberal que está sendo por ele representado. Os delegados sindicais poderão representar a entidade perante o poder público e as empresas.

3.3 GARANTIAS SINDICAIS

No que diz respeito às garantias sindicais, pode-se observar que as mesmas são símbolo do avanço do direito sindical no Brasil, uma vez que proporciona segurança jurídica nas relações entre classes, resguardadas por uma perspectiva constitucional. Sobre o tema, assevera Maurício Godinho Delgado, em

comentário aos princípios para a efetiva atuação dos sindicatos como sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho:

Os princípios da liberdade associativa e da autonomia sindical determinam a franca prerrogativa de criação, estruturação e desenvolvimento das entidades sindicais, para que se tornem efetivos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho. Os princípios, como se sabe, são comando jurídicos receituários idealísticos e os programáticos. Por isso, esses dois princípios do Direito Coletivo do Trabalho determinam ao ordenamento jurídico que confira consistência ao conteúdo e objetivo normativos neles enunciados. Ou seja, que a ordem jurídica estipule garantias mínimas à estruturação, desenvolvimento e atuação dos sindicatos, sob pena de estes não poderem cumprir seu papel de real expressão da vontade coletiva dos respectivos trabalhadores. (DELGADO, 2008, p. 1345)

Portanto, esses dois princípios da liberdade associativa e da autonomia sindical são princípios que determinam as garantias mínimas de direito coletivo conferido aos sindicatos para a sua atuação.

As garantias sindicais estão resguardadas na CLT e na CF, e prevêm garantias que dizem respeito ao licenciamento para a realização da atividade sindical recebimento de honorários equivalentes à remuneração profissional e à inamovibilidade temporária e estabilidade provisória. (MARTINEZ, 2010)

Vale destacar que há garantias previstas em diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificadas pelo Brasil, que também fixam diretrizes no sentido de garantir a estabilidade provisória do dirigente sindical, sua inamovibilidade dentre outras garantias, assegurando assim, aos sindicatos e suas entidades superiores direitos tanto no setor público como no privado, possuindo o máximo respeito pelo judiciário em razão de ferir normas constitucionais.

3.3.1 Estabilidade e inamovibilidade de dirigentes

No tocante as garantias sindicais, reza o artigo 8º no seu inciso VIII da Constituição Federal de 1988:

Artigo 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
[...]

VIII- é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

O citado artigo visa garantir proteção ao dirigente sindical para que esse possa desempenhar suas funções sem receio de represálias. Uma vez que, a Carta Magna vigente confere ao dirigente ou representante sindical proteção contra dispensa imotivada, lhe atribuindo o direito de estabilidade no emprego, conforme se comprova pelo artigo 8º supracitado.

Essa estabilidade temporária é uma fórmula de proteção ao exercício da atividade sindical. Por meio dela, o empregador fica impedido de demitir o empregado sem justo motivo. Por ser uma proteção fundamental, é considerada a mais importante das garantias concedidas ao dirigente sindical, tendo em vista que, os que administram os interesses coletivos estão conseqüentemente expostos a sofrer perseguições e represálias patronais. (MARTINEZ, 2010)

Assim, esta estabilidade provisória está condicionada ao exercício de cargo da administração sindical, sendo considerada uma imunidade sindical. Segundo o artigo 543, §3º, da CLT, fica vedada a sua dispensa, a partir do momento do registro de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato. Todavia, ressalta ainda o supracitado artigo que se o empregado sindicalizado ou associado, cometer falta grave, devidamente apurada nos termos da CLT, poderá ser dispensado.

Amauri Mascaro do Nascimento defende que existem pressupostos de aquisição da estabilidade sindical de natureza subjetiva e objetiva.

Segundo a de natureza subjetiva são pressuposto da aquisição: ser dirigente ou representante sindical, sócio da respectiva entidade no exercício das suas funções estatutárias; estar na plenitude do gozo dos seus direitos sindicais e integrar lista submetida à assembléia sindical. Já os pressupostos objetivos são: pertencer à entidade sindical cuja existência não tenha sido impugnada na via administrativa ou judicial; cargo estabelecido por eleição, segundo o estatuto vigente; número razoável de cargos de forma a corresponder as necessidades e comunicação da eleição pelo sindicato à empresa. (NASCIMENTO, 2001).

O dirigente sindical goza também do direito de inamovibilidade, com respaldo no artigo 543, *caput* da CLT:

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.

Esse artigo garante que não seja removido para funções incompatíveis com a atuação sindical ou transferido da base territorial. Em definição da garantia de inamovibilidade, sustenta Amauri Mascaro Nascimento que “A inamovibilidade é a proibição da transferência geográfica do local de trabalho do dirigente sindical de modo a dificultar a sua atuação e obstar o seu direito de estar em contato com seus representados.” (NASCIMENTO, 2009, p. 237).

Vale destacar que só gozará das garantias de estabilidade e inamovibilidade sindical os ocupantes de cargos de administração ou de representação sindicais criados por lei. Em resumo, o que se busca é a proteção do desempenho das funções.

3.4 NORMATIZAÇÃO DA OIT-ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

O Direito Internacional, por meio da Organização Internacional do Trabalho – OIT fixa normas internacionais do trabalho no intuito de garantir o livre exercício da atividade sindical, resguardando os princípios da livre sindicalização e da associação.

Tais normas dizem respeito a direitos básicos e fundamentais como a liberdade de trabalhar, o direito de negociação coletiva, a não discriminação no trabalho e o combate ao trabalho infantil.

A OIT foi fundada em 1919, após a primeira guerra mundial, como parte do Tratado de Versalhes, tratado este que, pois fim a guerra. Em tela, sustenta Amauri Mascaro Nascimento que: “O princípio da liberdade sindical foi afirmado em 1919 nos textos do Tratado de Versalhes como o ‘direito de associação tendo em vista todos os objetivos não contrários às leis, tanto para os assalariados como para os empresários’”. (NASCIMENTO, 2001, p. 841).

Tem um papel normativo, e seu documento mais importante é a Convenção número 87, criada em 1948. Foi ratificada por diversos países e defende o princípio da liberdade sindical e da autonomia sindical perante o Estado. Amauri Mascaro em sua obra "Compêndio de Direito Sindical" destaca quatro garantias sindicais universais de relevância da Convenção nº 87, que são: as de fundar sindicatos; administrar sindicatos; garantir a atuação dos sindicatos e a de assegurar o direito de se filiar ou não a um sindicato. (NASCIMENTO, 2009)

Nesse diapasão, sustenta também Luciano Martinez:

A Convenção n. 87 da OIT oferece uma conceituação de conceituação de liberdade sindical que se baseia essencialmente na idéia de que os trabalhadores e os empregadores, sem qualquer distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que entendam convenientes, assim como o de filiar-se a essas organizações com a única condição de observar seus estatutos. **Nesse conceito de liberdade sindical se incluem variáveis relacionadas à liberdade de trabalhar, à liberdade de filiar-se, à liberdade de organizar-se e de administrar-se e à liberdade de atuar em nome dos representados.** (MARTINEZ, 2010, p. 603; grifo nosso)

Porém, a Convenção nº 87, ainda não foi ratificada pelo Brasil, pois a atual Constituição estabelece a existência do sindicato único e a contribuição sindical determinada por lei. Em contrapartida, ressalte-se a Convenção nº 98 da OIT, de 1949, que foi aprovada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº49, de 1952. A Convenção nº 98 traça regras gerais a respeito de intromissões recíprocas entre trabalhadores e empregadores visando incentivar o desenvolvimento dessa relação no sistema de negociações coletivas. (MARTINS, 2008).

Outras convenções foram aprovadas pelo Brasil, a citar, a Convenção nº135(1971) sobre proteção dos representantes dos trabalhadores nas empresas contra atos contrários ao exercício da sua representação, filiação ou participação em atividades sindicais; a Convenção nº141(1975) sobre sindicalização rural; Convenção nº144(1976) sobre procedimentos de consultas às organizações sindicais mais representativas; a Convenção nº 154(1981) que alterou a Convenção nº 98 e a Convenção nº151(1981) sobre sindicalização no setor público. (NASCIMENTO, 2009; SÜSSEKIND,1988), todas no sentido de regulamentar a atuação sindical.

3.5 FUNÇÕES DO SINDICATO

Antes de falar sobre as funções dos sindicatos, vale aqui diferenciar função de prerrogativas.

Para Luciano Martinez: “As prerrogativas são vantagens ou tratamentos diferenciados, inerentes a certas pessoas ou entidades, que foram conquistadas pela força institucional de seus dignitários para que estes exerçam bem suas funções”. Já a função, segundo o mesmo doutrinador, seria “... a razão de ser e de existir de coisas, pessoas ou instituições”. (MARTINEZ, 2010, p. 641).

Desta forma, o artigo 513 da CLT reza:

Artigo 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) Representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) Celebrar 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 àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.**

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação. (grifo nosso)

Interpretando o artigo 513 da CLT, mostrando a diferença entre prerrogativa e função, explica ainda Luciano Martinez:

Vê-se, assim, que “função” e “prerrogativa” relacionam-se, respectivamente, como substância e instrumento, de modo que esta permite o alcance dos propósitos e das expectativas daquela. Nesses termos, parece que o legislador trabalhista confundiu o sentido das mencionadas palavras, ao ditar, no art. 513 da CLT, as ‘prerrogativas dos sindicatos’. Na verdade, há ali, em regra, menção às funções sindicais, salvo no caso da alínea e, que, de fato, prevê uma prerrogativa paratributária, auferindo as entidades sindicais uma vantagem diferenciada para que exerçam bem suas funções (MARTINEZ, 2010, p. 641)

Os sindicatos desempenham várias funções, dentre elas a função representativa, negocial, assistencial, e de arrecadação. Não há uniformidade quanto à determinação dessas funções, sendo tema de divergência doutrinária.

Anote-se, que os sindicatos não devem fazer política partidária, ou exercer atividade política, pois o artigo 521, "d", da CLT proíbe os sindicatos de exercer qualquer atividade que fuja das finalidades previstas no artigo 511, do mesmo diploma legal.

A função de representação é considerada a mais importante de todas as atribuições institucionais por solucionar conflitos jurídicos ou de interesses, exercendo substituição (agindo em seu próprio nome) ou representação (agindo em nome do representante) processual. Essa função é assegurada pelo artigo 513, "a" da CLT precitado e pelo artigo 8º, inciso III da CF/88. Sobre a função representativa, percebe-se que ela abrange diversas áreas, conforme esclarece Maurício Godinho Delgado:

Essa função representação, *latu sensu*, abrange inúmeras dimensões. A privada, em que o sindicato se coloca em diálogo ou confronto com os empregadores, em vista dos interesses coletivos da categoria. A administrativa, em que o sindicato busca relacionar-se com o Estado, visando a solução de problemas trabalhistas em sua área de atuação. A pública, em que ele tenta dialogar com a sociedade civil, na procura de suporte para suas ações e teses laborativas. A judicial, em que atua o sindicato também na defesa do interesses da categoria ou de seus filiados. (DELGADO, 2008, p. 1341)

Pode-se ainda destacar que função representativa sindical se dá tanto no plano coletivo (quando o sindicato representa grupos nas suas relações com outros órgãos) quanto no individual (quando participa de processos judiciais, praticando atos homologatórios de rescisões contratuais, etc.). (NASCIMENTO, 2009)

Nesse sentido, nota-se que o inciso III do artigo 8º da CF/88 conferiu as entidades sindicais o direito de representar os integrantes associados, e também de substituí-los amplamente, inclusive, no caso de defesa de interesses de natureza transindividual, independente de estarem eles associados, ou não, ao sindicato. É essa a interpretação feita por Luciano Martinez do citado artigo da Constituição:

O ingresso da regra constante do artigo 8º, III, da Carta Magna no ordenamento jurídico brasileiro tornou, então, não recepcionados os dispositivos que limitavam a atuação representativa da entidade sindical em favor unicamente de seus associados. Exemplo de não recepção parcial

pode ser colhido na alínea a do artigo 513 da CLT, para o qual a entidade sindical teria a função de representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, "os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais associados relativos à atividade ou profissão exercida". Note-se que os "interesses gerais" mencionados no precitado dispositivo correspondem na linguagem do oitavo artigo constitucional de 1988 aos "interesses coletivos" e os "interesses individuais dos associados", aos "interesses individuais da categoria", que, em última análise, correspondem aos "interesses individuais homogêneos". (MARTINEZ, 2010, p. 642-643)

A função negocial consiste no poder dos sindicatos de fixar regras através de convenções coletivas de trabalho a serem aplicadas nos contratos individuais de trabalho, corroborada no artigo 7º, inciso XXVI da CF/88. Decorre da necessidade dos entes em conflito encontrarem uma solução para o capital e o trabalho. No entendimento de Sérgio Pinto Martins:

A função negocial do sindicato é a que se observa na prática das convenções e acordos coletivos de trabalho. O sindicato participa das negociações coletivas que irão culminar com a concretização de normas coletivas (acordos ou convenções coletivas de trabalho), a serem aplicadas à categoria. É melhor que as próprias partes resolvam seus conflitos, mediante concessões recíprocas, por meio de negociação. Concretizada a negociação, são feitas as cláusulas que irão estar contidas nas convenções ou acordos coletivos, estabelecendo normas e condições de trabalho. (MARTINS 2008, p. 719)

É função dos sindicatos também prestar serviços assistenciais aos seus representados como educação, saúde, lazer e serviços jurídicos (independente do salário que recebam). Em comentário, afirma Maurício Goldinho Delgado:

A função assistencial é a terceira reconhecida pela ordem jurídica. 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)

Devem inclusive promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito e de fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais. Tais funções assistenciais estão previstas no artigo 514 da CLT, porém, não foi recepcionada pela Carta Magna de 1988, pois esses serviços não são propriamente funções, mas são sim, meras prerrogativas sindicais.

Por fim, têm-se a função de arrecadação, mediante a qual os sindicatos impõem contribuições e mensalidades sindicais aprovadas pelas assembléias.

Sobre essa função de arrecadação, discorreremos mais profundamente em item separado.

Há ainda outras funções trazidas por diversos doutrinadores, como a função econômica e a política, porém, essas outras funções são consideradas funções secundárias dos sindicatos.

3.5.1 Considerações especiais sobre a Função de Arrecadação

No que diz respeito à função de arrecadação, os sindicatos são responsáveis pela arrecadação de contribuições previamente aprovadas em assembléia, com base no artigo 8º, inciso IV da CF/88.

Essa contribuição, prevista pelo precitado artigo, não se confunde com a contribuição sindical propriamente dita. Esta se trata de um imposto sindical, enquanto aquela é uma contribuição específica para custeio do sistema confederativo sindical, não dependendo de lei e sendo regulada pela própria assembléia que a fixa, possibilitando tratamentos diversos de uma para outra entidade. Assim, além da contribuição sindical, prevista e regulamentada nos artigos 578 e seguintes da CLT, a Constituição diz que a assembléia fixará outra contribuição com a finalidade de manter o sistema federativo de representação. (MANUS, 2009).

Em comentário acerca desse artigo, explana Amauri Mascaro Nascimento:

A Constituição Federal de 1988, art. 8º, IV, ao dispor sobre sindicatos, declara: 'IV – a assembléia geral fixará a contribuição que em se tratando de categoria profissional, será descontada em fola, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei'. Essa é a figura que tem recebido o nome de contribuição confederativa (...). Distingue-se da contribuição sindical - imposto sindical -, cuja fonte é a lei, enquanto a contribuição confederativa tem como fonte a deliberação da assembléia sindical. (NASCIMENTO, 2001, p. 854).

Para se entender como funciona essa arrecadação, vale mencionar aqui as palavras de Alice Monteiro de Barros:

Verifica-se, pois, que a contribuição sindical advém da vontade do Estado (de lei) e é imposta a toda a categoria. Corresponde a um dia de remuneração do empregado; é descontada na folha de pagamento de março e recolhida ao estabelecimento bancário e abril de cada ano. (BARROS, 2010, p. 1243)

Alice Monteiro destaca também que as contribuições chamadas de assistencial e a mensalidade são:

A contribuição assistencial é autorizada pela assembléia-geral do sindicato e se destina a custear atividades assistenciais do mesmo, como planos de bolsa de estudo, serviço médico, odontológico, etc. É devida apenas pelos associados. Já as mensalidades são contribuições estatutárias (contribuição voluntária ou associativa) e estendem-se apenas aos associados do sindicato, podendo os estatutos fixar o respectivo quantum. Ela é voluntária e traduz uma decorrência do gesto livre de filiar-se a um sindicato. (BARROS, 2010, p. 1243)

Assim, enquanto a contribuição sindical é obrigatória, a mensalidade e a contribuição assistencial são devidas apenas aos associados.

Por fim, é importante lembrar que, é proibido ao sindicato o exercício de atividade econômica, direta ou indiretamente, por não ser essa a sua finalidade, conforme prevê o artigo 564 da CLT. O Estado atribui aos sindicatos o direito de cobrança das contribuições sindicais, porém, veda aos mesmos qualquer exercício de atividade econômica.

4 FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS

Alterações no mundo do trabalho têm trazido profundas transformações para as relações existentes entre sindicatos, trabalhadores e empresas, no tocante a atuação harmônica entre este, e toda a sociedade. O aumento do índice de desemprego e a desqualificação do trabalhador, refletido na precarização da mão de obra, faz com que a defesa dos interesses da “classe operária” seja vista de forma mais especial, conferindo ao Sindicato, uma função social indispensável para a proteção dos interesses trabalhistas e para a manutenção das relações de direito.

4.1 JUSTIÇA SOCIAL

O filósofo Aristóteles, foi o primeiro a propor uma teoria sistemática sobre justiça igualitária, qual seja, a de dar a cada um, o que lhe é devido, segundo as suas necessidades. Com base nesse ideal, os tomistas, seguidores dos pensamentos de São Tomaz de Aquino do século XIX, desenvolveram o conceito de justiça social; uma tendência igualitária que caracteriza a modernidade. (LEMOS JUNIOR, 2009)

Todavia, vale aqui destacar que a idéia de justiça social já se fazia presente antes de Aristóteles, tendo em vista que nos escritos do Novo Testamento já existia traços de uma doutrina social, perceptíveis ao defender normas morais de justiça e direito nas relações humanas. No chamado Pentateuco, nome dado aos cinco primeiros livros da bíblia, o livro de Deuteronômio no capítulo 24 e versículos 14 ao 16a, dita normas a serem seguidas entre empregado e empregador, como uma medida de proteção aos direitos laborais. Se não, vejamos:

Não oprimirás um assalariado pobre, necessitado, seja ele um dos teus irmãos ou um estrangeiro que mora em tua terra, em tua cidade. Pagar-lhes-ás o salário a cada dia, antes que o sol se ponha, porque ele é pobre e disso depende a sua vida.

O Estado Liberal de Direito deu lugar ao estado democrático de Direito, assim, princípio de justiça social, ou justiça distributiva, foi um princípio adotado pela Constituição Federal de 1988, e inclusive é expressão mencionada no *caput* do artigo 170 e no artigo 193. A atual Carta Magna trouxe um novo padrão sobre os direitos do homem como indivíduo. Transformou a visão de que o Estado existe em função do homem como ser individual, passando a concepção do homem como um ser coletivo, surgindo assim a idéia de função social.

Nesse diapasão, o ilustre Léon Duguit faz uma interessante colocação ao afirmar que: "(...) o homem social não pode ter direito subjetivos, devendo a noção metafísica de direito subjetivo ser substituída pela noção realista de função social". (LÉON DUGUIT, 1975). Assevera Duguit nesse sentido por acreditar que todo indivíduo tem o dever de cumprir uma determinada função na comunidade em que vive.

Não se pode falar em Justiça Social sem falar em trabalho, um está intrinsecamente ligado ao outro. O movimento sindical contribuiu para reafirmar e concretizar a dignidade do trabalho. Ao fazê-lo, ensejou condições político-jurídicas para que, paulatinamente, se construísse melhores padrões de Justiça. E na medida em que esse, pela a ação sindical, alargou-se. Ampliou-se também, o conteúdo mais sensível e humano dessa Justiça institucional, que é a Justiça Social. (CHIARELLI, 2005)

Arnaldo Sússekkind resume esse pensamento:

Num mundo em acelerada transformação, a sabedoria de estadista deve consistir em conciliar o econômico com o social e o financeiro. Este visa à estabilidade monetária; aquele, ao desenvolvimento social; mas nenhuma nação pode viver harmoniosamente, por muito tempo, sem o atendimento as exigências sociais, entre as quais se insere o direito do cidadão a um trabalho capaz de assegurar-lhe, e a sua família, a subsistência com dignidade e a segurança de uma renda na invalidez, velhice e morte. (SÜSSEKIND, 1985, p. 41 apud CHIARELLI, 2005, p. 261)

Com base nessa ideologia, foi que o sindicato tentou cumprir suas empreitadas e alcançar alguns de seus objetivos. E conseguiu em nome de interesses coletivos, através da mobilização classista, do protesto inteligente e oportunamente colocado e da arte da negociação, construir e preservar algumas garantias trabalhistas.

Deste modo, os direitos sociais alçados são direitos que visam à proteção dos interesses coletivos em face dos interesses individuais, sendo o Estado seu protetor e regente.

4.2 DEFINIÇÃO DE FUNÇÃO SOCIAL

De forma bem concisa sobre o tema a seguir tratado, Maria Helena Diniz, define como função social: “Atividades e papéis exercidos por indivíduos ou grupos sociais, com o escopo de obter o atendimento de necessidades específicas”. (DINIZ, 1998, v. 2, p. 613) trazendo a baila um conceito bem enxuto e objetivo do que seria a função social.

Enxergando de uma forma mais ampla, Fábio Konder Comparato, entende a função social como:

[...] um poder de agir sobre a esfera jurídica alheia, no interesse de outrem, jamais em proveito do próprio titular. Algumas vezes, interessados no exercício da função são pessoas indeterminadas e, portando, não legitimadas a exercer pretensões pessoais e exclusivas contra o titular do poder. É nessas hipóteses, precisamente, que se deve falar em **função social** ou coletiva [...]. (COMPARATO, 1990 *apud* LEMOS JUNIOR, 2009, p. 153; grifo do autor).

Quando se fala em cumprir uma função é simplesmente desempenhar algo, concorrer para uma finalidade. Já, quando levantamos a idéia de “social” entendemos ser algo que pertence à sociedade. Assim, função social é uma operação própria que pertence à sociedade.

Para se entender a função social no que se refere aos sindicatos, deve-se, inicialmente, enxergar as evoluções do tema e obter em primeiro lugar uma compreensão do que seja a função social em outras esferas, como a da propriedade e a função social da empresa.

Neste sentido, segundo Gilberto Bercovici:

A função social da propriedade não tem inspiração socialista, antes é um conceito próprio do regime capitalista, que legitima o lucro e a propriedade privada dos bens de produção, ao configurar a execução da atividade do produtor de riqueza, dentro de certos parâmetros constitucionais, como

exercida dentro do interesse geral. A função social passou a integrar o conceito de propriedade, justificando-a e legitimando-a. (BERCOVICI, 2005, p. 147)

A função social da propriedade é um princípio maior, sob o qual compreendem diversos fins. Não basta tornar a terra produtiva, ou distribuí-la garantindo o acesso a terra; é preciso tutelar relações que tenham por objeto o solo, garantindo assistência às partes menos favorecidas, a proteção ambiental, o uso racional dos recursos e resguardo das normas trabalhistas, porque na observação de todos esses objetivos é que se assegura a efetividade da função social da propriedade.

Materializa-se por meio do conteúdo constitucional previsto artigo 186 da CF/88, onde estabelece que seja necessário atender, simultaneamente, os seguintes requisitos, segundo critérios e graus estabelecidos em lei ordinária:

Artigo 186. [...]

I – aproveitamento racional e adequado;

II – utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;

III – observância das disposições que regulam as relações de trabalho;

V – exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

Destarte, pode-se destacar a função social da propriedade como a submissão do direito de propriedade, essencialmente excludente e absoluta pela natureza que se lhe conferiu modernamente a um interesse coletivo.

No que diz respeito a função social da empresa, para Modesto Carvalhosa, a empresa tem uma óbvia função social, nela interessados os empregados, os fornecedores, a comunidade em que atua e o próprio Estado que dela retira contribuições fiscais e parafiscais. (CARVALOSA, 1977 *apud* LEMOS JUNIOR, 2009).

Para o citado doutrinador, existem três principais funções sociais da empresa: “A primeira refere-se às relações com seus empregados (...) a segunda, volta-se ao interesse dos consumidores (...) a terceira, volta-se ao interesse de preservação ecológica urbana e ambiental da comunidade em que a empresa atua.” (CARVALHOSA, 1977, p. 237 *apud* LEMOS JUNIOR, 2009, p. 154).

A função das empresas é atender, prioritariamente, às necessidades sociais. Gerando empregos, a empresa produz benefícios à sociedade como um

todo, e assim, cumprirá sua função social. Portanto, a função social da empresa é cumprida quando seus bens de produção tiverem uma destinação ajustada com os interesses da coletividade, ou seja, quando os produtos forem distribuídos à comunidade, fazendo circular riqueza e gerando empregos.

Diante de dos conceitos apresentados, pode-se concluir que a função social funciona como uma ponte mediadora para evitar injustiças de ordem social e econômica que venham a ferir a dignidade da pessoa humana. Tem por objetivo solucionar o conflito por meio do titular do direito e os excluídos do benefício desse direito, ou seja, realizar objetivos de bem-estar social (ou justiça social).

4.3 DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS PARA CONCRETIZAÇÃO DA FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS

Pode-se perceber a ligação que existe entre Estado e o movimento sindical, por serem parceiros na busca de soluções para os problemas da classe trabalhadora. Questões que desafiam o sindicato ao efetivo cumprimento da sua função social na sociedade. Dentre esses desafios contemporâneos temos a globalização e a sofisticação do processo produtivo; a terceirização e a busca pela redução de custos operacionais e aumento da capacidade de produção; a flexibilização das relações de trabalho em decorrência da automação e da tecnologia; a informalidade, dentre outras questões voltados à atuação do sindicato. Esses fenômenos ganham relevância para discussão dos seus impactos na sociedade brasileira, convidando a reflexões acerca das novas características do trabalho e da classe trabalhadora.

4.3.1 Globalização

O trabalho tem sua importância na vida social, cabe ao Estado oferecer oportunidades para o desenvolvimento profissional do trabalhador para adequar-se à nova realidade exigida pela sociedade. A árdua tarefa dos sindicatos consiste em

não perder a sua força. Se adequando ao novo modelo das relações de trabalho, e não se rendendo a opressão conseqüente da crise econômica, buscando humanizar o processo de globalização para assegurar o efetivo cumprimento dos direitos laborais.

A globalização e a reestruturação produtiva dada pela reforma tecnológica trazem desafios às lideranças sindicais brasileiras para atuar em um cenário novo e instável. É a "Revolução Industrial" do nosso século, que atua com outras armas; mudando espaços e tratamentos sociais, valores e conceitos culturais, vontade e poder político, pessoas e instituições. (CHIARELLI, 2005). Nas palavras de Rosani Portela Correia que, "Vivemos no momento um 'retorno' aos problemas sócio-econômicos advindos da descoberta da máquina a vapor." (CORREIA, 1999, p. 79).

Como conseqüência, surge a insegurança jurídica das relações de trabalho e um processo de expansão sindical para fazer frente a nova realidade multinacional. No dizer de Amauri Mascaro Nascimento:

[...] a globalização, com a internacionalização econômica, intensificou a atividade das empresas transnacionais e a instituição de comunidades econômicas regionais, trouxe um processo de expansão sindical, como reação natural, impulsionadora de novas formas de representação dos interesses dos trabalhadores, em plano multinacional e comunitário, para fazer frente às novas realidades com que se defrontou, em diversas partes do mundo, e a movimentação internacional do capital, que se desloca rapidamente, entre diversos países, deixando um rastro de desocupações e onde é transferido, a um simples aperto de botão e computador. O desemprego, problema não apenas brasileiro, resultado do extraordinário avanço tecnológico e do 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 empregados 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. 100-101)

As mudanças na economia mundial exigem dos sindicatos novas e mais amplas formas e organização, para que não continue um passo atrás da modernização.

Percebe-se que hoje, o mercado de trabalho procura pelo intelecto e não mais pelo físico. Se antes a chegada das máquinas exigiu braços fortes para realizar trabalhos repetitivos, o desenvolvimento trazido pela tecnologia exige trabalhadores criativos, inovadores, já que o trabalho repetitivo será feito pelas máquinas.

Por isso, se antes os sindicatos lutavam por redução de carga horária laboral, melhor ambiente de trabalho, etc. tentando combater (ou pelo menos amenizar) os efeitos da onda industrial. Hoje, com a globalização e a revolução tecnológica, para cumprir a sua função social, os sindicatos devem buscar qualificar os seus associados, a fim de que se tornem aptos a dominar novos procedimentos produtivos, mostrando-se criativos e lucrativos para a empresa, fazendo com que o trabalhador permaneça no seu emprego ou o qualificando para a busca de um novo, impedindo assim, o crescimento do desemprego e atendendo enfim o interesse da coletividade.

4.3.2 Terceirização e flexibilização das relações laborais

A terceirização de serviços e atividades nas empresas, tem sido uma nova tendência de reorganização produtiva, também chamada de flexibilização empresarial, em decorrência da globalização da economia.

Para se entender esse fenômeno observe-se as palavras do ilustre Doutor Indalécio Gomes Neto, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (aposentado):

O princípio da terceirização significa que tudo o que não constitui atividade essencial de uma empresa pode ser confiado a terceiros. A terceirização, hoje, é tomada como uma ferramenta de gestão empresarial consistente na contratação de serviços especializados, permitindo à empresa tomadora concentrar energia em sua principal vocação. (GOMES NETO, 2010, p. 58)

Com a terceirização, as empresas podem se concentrar mais nas suas especialidades, e deixar outras atividades mais técnicas para outros, e com isso, conseguem reduzir os custos operacionais.

Corroborando com tal raciocínio, sustenta Marcele Carine dos Praseres Soares:

O fenômeno da terceirização é marcante na nova empresa, sobretudo, pela necessidade de cortar gastos e reduzir pessoal, principalmente o estável. O capital não é mais produtivo, é especulativo. Não surgem mais empregos, até pelo momento de transição pelo qual passamos, o choque e ondas, faz com que uma das únicas maneiras de enxugar despesas seja o corte estúpido de material humano. Daí, o recurso constante às técnicas de

precarização do trabalho, ao temporário, ao parcial, ao domiciliar, às propostas de flexibilização dos direitos trabalhistas. (SOARES, 2010, p. 182)

Destarte, essa atividade triangular, como visto nos comentários acima transcritos, é uma tendência das empresas de médio e grande porte, que faz parte de uma flexibilização nas relações de trabalho, e por consequência, também, no processo produção de serviços e produtos no mercado.

Comenta Iram Rodrigues que: “a mesma flexibilidade que se impõe aos empresários ante os requisitos pelas novas tecnologias e mudanças gerais do mercado impõe-se às lideranças sindicais” (RODRIGUES, 1990, p.40 *apud* ALVES, 2000).

Com transferência de atividades, transfere-se também ao terceirizado parcela dos passivos tributário e trabalhista. Além disso, fatores como a redução de custos operacionais, profissionalização de determinados setores da prestação de serviços e possibilidade de exigir mais do terceirizado, tornam a idéia da terceirização atrativa e vantajosa para as empresas. Têm-se empresas especializadas na conservação de arquivos, organização de estoque, logística, comércio digital, transporte, limpeza, recursos humanos, dentre outros. (ZETTEL, 2009).

Sabidamente defende Amauri Mascaro Nascimento:

Paradoxalmente à subcontratação de atividades acessórias, a empresa é multifuncional, de modo que a indústria é, ao mesmo tempo em que a fábrica, uma empresa que, também, oferece produtos financeiros créditos diretos ao consumidor, cartões de crédito, empréstimos comerciais, fundos mútuos, ações, seguros, circunstâncias essas que, sem exceção, põem em completa destruição as categorias tradicionais, e transforma as bases de representação sindical, que por uma mutação muito grande, imprevisível e sem controle. (NASCIMENTO, 2009, p. 101-102)

Ou seja, as mudanças na economia mundial, exigem dos sindicatos novas e mais amplas formas de organização e estruturação, que possibilitem, a participação das representações de trabalhadores nos processos de integração econômica regional. (NASCIMENTO, 2009).

Com tantas aparentes vantagens (e não se pode negar; reais vantagens para a empresa), fica difícil de perceber a desvantagem, muitas vezes, para o trabalhador e do sindicato. A terceirização adquiriu extensões antes não conhecidas,

e os sindicatos dificuldades antes não enfrentadas. Ensina Carlos Alberto Chiarelli que as conseqüências da terceirização para os sindicatos, hoje, no Brasil:

Em termos sindicais, sua conseqüência é a de fraturar a estrutura associativa. Os trabalhadores, levados à empresa-mãe pela terceirizadora e que, muitas vezes, perambulam por diferentes postos de trabalho de organizações diferenciadas (ajudantes na metalúrgica, serventes na construção civil, garis na limpeza) são integrantes e qual de qual setor ou ramo de produção? Onde se iriam encaixar, com propriedade, na hora de identificar-se com uma profissão? Esse deambular do operário, remetido de um lado para outro, sem vínculo fixo e sem relação efetiva, desnatura sua atividade, impedindo que se possa visualizá-la de forma a identificá-lo profissionalmente. Ora, na medida em que o trabalhador deixa de ser alguém profissionalmente (não importa em que nível hierárquico e mesmo quando circunstancialmente desempregado), a categoria perde consistência, a profissão enfraquece e o sindicato vê reduzida a sua capacidade de mobilizar e agir, posto que lhe falta o núcleo de seu processo vital que é o profissional. **A terceirização enfumaçando a profissionalidade, vitima o associativismo, quebrando o potencial de unidade (não de unicidade) da categoria que para existir, requer identidade profissional e vínculo legítimo com a empresa-mãe onde se processa o trabalho.** (CHIARELLI, 2005, p. 277-278, grifo nosso).

Diante desse raciocínio, fica claro que o movimento sindical tem vivido uma crise de atuação, por falta de delimitações de categorias profissionais, violentado o associativismo. Ora, sem profissionais associados, sem dúvida, se dará o fim da instituição sindical, ou se tornará uma instituição sem real função ou sentido na sociedade; pois perderá o propósito a que foi criada.

È certo que a nova tendência a descentralização produtiva, é uma forma que as empresas encontraram de atender as exigências da economia global. No entanto, essa flexibilização das relações laborais trazem mudanças que refletem na troca da "humanização do trabalho" que passa lentamente a ser modificada pela "valorização do trabalho". Cabe aos sindicatos cumprir sua função social lutando pela inclusão social de cidadãos no mercado, impedindo o retrocesso da evolução histórica; pois não se deve mais admitir a idéia do trabalhador como simples prestador de serviços ou objeto de troca.

4.3.3 Informalidade e desemprego

São vários os reflexos da globalização, dentre eles, a informalidade do trabalho da pessoa física, o crescimento do trabalho autônomo e o uso de formas parassubordinadas de contratação do trabalho. (NASCIMENTO, 2001)

Segundo o mestre em Direito, Jonabio Barbosa dos Santos:

A humanidade é chamada a experimentar um novo paradigma no tocante ao trabalho. Para se ter uma idéia da transformação econômica vivida nos últimos 26 anos, o Brasil evoluiu de uma economia fechada, em que estava fechada à competição, possuindo inclusive leis que disciplinavam o mercado de forma muito rígida, para uma economia aberta, cuja marca principal é a competitividade. O Brasil passou a fazer parte do mercado globalizado, tendo necessidade de reestruturar todos os setores envolvidos no sistema produtivo. (SANTOS, 2008, p. 279)

A automação gera uma competição entre trabalhadores que devem ser melhores e mais rápidos, em resposta às demandas do mercado. Isto porque, se o profissional não busca crescimento e especialização na sua área, acaba deixado para trás, e entrando no mundo da informalidade. Deixando de gozar de muitos direitos concedidos aos que possuem emprego com carteira assinada.

Dados do Instituto Brasileiro de Gestão e Estatística – IBGE, feitos entre 2003 a 2007, mostram oscilações no que diz respeito ao desemprego no Brasil. Nos anos de 2003 o índice de desemprego chegou a 12,3%, mas caiu para 9,8% em 2005 subindo para 10% em 2006 e novamente diminuindo para 9,3% no ano de 2007.

Mesmo com visível melhora dos índices de desemprego dos últimos anos, ele ainda assume contornos preocupantes em nossa sociedade. E esses homens e mulheres desempregados, muitas vezes não possuem o mínimo de qualificação ou condições para adquiri-la, e assim, ingressar no mercado de trabalho. Tendo em vista que, com os avanços tecnológicos, o mercado de trabalho não anseia mais por trabalhadores com braços fortes, mas homens e mulheres que possuam conhecimento e criatividade.

Nesse ínterim, cabe aos sindicatos, em face do novo quadro, ser também, criativo no negociar, ser atraente no filiar, ser ágil no mobilizar. Não se esquecendo de lutar pela preservação das leis de mínimos sociais para não desproteger sua categoria, ensinando-a, porém, a atender as expectativas das empresas, aproveitando ao máximo esse momento de transformações tecnológicas e sociais; garantindo trabalho digno e lucro compatível para o empresário. (CHARELLI, 2005)

Não se pode aqui acusar os sindicatos pelo desemprego, a informalidade do trabalho (e sua conseqüente dissociação sindical) ou qualquer outra concludente do século XXI. É certo que muitos outros fatores levaram as visíveis mudanças das relações de trabalho, o que se deve atentar, é o que os sindicatos tem feito para cumprir sua função social na sociedade, em especial na classe laboral, posto que, os sindicatos, como foram explanados no decorrer desse trabalho, possui sim, uma função social, que o classifica como agente de interesses coletivos.

4.4 A CONSTRUÇÃO DA FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS

Conforme explanado ao longo do texto, sabe-se que os sindicatos possuem diversas funções técnicas, como a de negociar, representar, assessorar seus filiados, dentre outras. Entretanto, através da sua importância nas relações de trabalho, é imperioso nos questionarmos sobre: qual seria a sua função social?

Para tanto, temos que os sindicatos podem representar os seus associados judicial ou extrajudicialmente, para que os direitos do trabalhador sejam assegurados, ou mesmo pra que ele receba melhoramentos dos direitos já existentes. Quando os dirigentes sindicais trabalham nesse sentido, percebe-se que não só os trabalhadores representados ganham com esse acréscimo, mas toda a comunidade em que está inserido, ou seja, a segurança das garantias laborais traz para toda a comunidade o bem-estar social.

Uma vez existindo a segurança de suas garantias, e a busca de mais direitos, está o sindicato beneficiando a família desse trabalhador; gerando mais empregos, aumentando salários, diminuindo as jornadas de trabalho, melhorando os contratos de trabalho, etc.

Nesse diapasão, comenta e exemplifica José Augusto Rodrigues Pinto:

É impossível fugir à idéia de que toda associação sindical tem um fim precípua de defesa de interesses do grupo que a organiza, já que isso se identifica com seu próprio conceito. Hoje, entretanto, cabe a ele mesmo determinar o alcance e pormenorizar a profundidade com que esse objetivo primário será atendido. Apenas a título de exemplificação, deve a associação sindical de trabalhadores considerar, entre seus fins, intérprete das aspirações trabalhistas da categoria; representá-la nas lutas para conquistá-las; fortalecê-la e ampará-la nos locais de prestação do trabalho;

promover interações com o organismo congêneres representativos de outras categorias; estimular a participação ativa dos integrantes da categoria, associados ou não, nas reuniões destinadas a deliberar sobre seus interesses gerais; acompanhar e divulgar o trabalho de universalização de tratamento das relações trabalhistas desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) ou outros organismos, governamentais ou não, e assim por diante.(PINTO, 2002, p. 112)

O doutrinador faz uma crítica a omissão dos sindicatos em cumprir seus objetivos fundamentais, pois cabe ao sindicato mesmo, pormenorizar a profundidade da sua atuação, considerando os diversos pontos em que pode atuar.

As mudanças presentes na Constituição atual (que dá uma maior liberdade de atuação ao sindicato); na CLT (que prevê diversos direitos aos trabalhadores) e nas normas da OIT ratificadas pelo Brasil (que vem a atender as necessidades da modernidade) são frutos da luta dos sindicatos pelo maior, e melhor, cumprimento dos direitos trabalhistas na sociedade.

Sustenta o Doutor Leonardo Santiago, em artigo sobre a função social dos sindicatos que:

Por força da lei e de todo o contexto histórico, o sindicato possui uma clara função social que é a de defender seus associados perante os empregadores. O sindicato deve ser criado em obediência às normas vigentes e principalmente possuir e cumprir o objetivo de sua criação que certamente não é o de servir como palanque ou fonte de arrecadação. (SANTIAGO, 2009)

Por isso, quando o sindicato atua de forma a atender aos anseios do trabalhador, está atendendo também ao cumprimento da justiça social, de forma a efetivar o princípio do interesse da coletividade, que é um dos princípios sindicais do nosso ordenamento brasileiro.

5 CONCLUSÃO

Vivencia-se uma fase onde o desemprego tecnológico está sendo enfrentado mesmo em nações desenvolvidas; máquinas inteligentes estão substituindo o homem em diversas tarefas, e os trabalhadores não tem como competir com as máquinas, tendo em vista o seu retorno de maior produtividade, redução de custos de mão-de-obra e maiores lucros. E por isso, só resta as indústrias a escolha de aderir ao novo modelo (mais vantajoso) para enfrentar a crescente concorrência global.

Os sindicatos no Brasil são instituições representativas de interesses das mais diversas classes operárias, tendo em vista que não podemos negar a importância do trabalho para a dinâmica social, bem como a proteção organizada dos empregados através dos órgãos sindicais.

Essa instituição possui atribuições de representação, negociação, tributação, assistência, postulação judicial, dentre outras. Hoje, o sindicato é uma entidade de direito privado, autônoma e coletiva que exerce funções, em defesa dos interesses coletivos ou individuais de trabalhadores ou empregados: função de representação, em juízo ou extrajudicial; função de regulamentação, através de convenções e acordos coletivos; função assistencial, uma vez que dispõe aos seus associados serviços médico, dentário, jurídico, dentre outros.

Todavia, a sua função social, é de todas, a mais importante. Isto porque, é esta que torna o sindicato um agente social, ou seja, uma entidade que atende aos interesses coletivos, que é no direito moderno, o interesse maior na sociedade.

A Constituição Federal de 1988 deu um novo impulso para consolidação da função social como elemento necessário na sociedade, para o reconhecimento da dignidade da pessoa humana, redirecionando as normas para a proteção do homem. Por isso, o texto constitucional revela a superioridade do interesse coletivo sobre o interesse egoístico do indivíduo, quando trata os cidadãos na sua coletividade, revelando a busca pela justiça social.

Propõe-se que a função social dos sindicatos é a de defender os seus associados, atendendo as expectativas da classe laboral, beneficiando a estes e a comunidade em que estão inseridos, e com isso, garantindo o trabalho digno ao empregado e o lucro compatível ao empregador.

Os sindicatos cumprem sua função social, quando realmente lutam para gerar empregos dignos ou qualificam e capacitam a sua categoria para que estes estejam preparados para a realidade econômica de competitividade, desafios e inovações. E assim, finalmente, trazer benefícios a comunidade, fazendo jus à confiança que lhes é imposta pelos seus associados

Diante do que foi exposto ao longo deste trabalho, ficou demonstrada a importância da função social, bem como o papel que ela exerce sobre a sociedade globalizada.

Portanto, o sindicato é o principal veículo dado aos trabalhadores para expressar-se politicamente, buscando segurança, participação, reconhecimento e benefícios, desempenhando um papel de agente normativo nas negociações de classe, exercendo uma função social indispensável ao Estado, ao Trabalhador e a sociedade.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovane. O novo sindicalismo à concertação social ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil. **Revista Sociológica Política**, Curitiba, n. 15, p. 111-124, nov. 2000. Disponível em: <http://www.sintet.ufu.br>. Acesso em 22 abr. 2010.

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

BERCOVICI, Gilberto. **Constituição econômica e desenvolvimento: uma leitura a partir da Constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2005.

BIBLIA SAGRADA. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. rev. e atual. 2. ed. São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 2009.

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.

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

CORREIA, Rosani Portela. Reflexos da globalização nas relações de trabalho perante o Estado Democrático de Direito. **Revista Jurídica do Curso de Direito da UESC**. Bahia: Ed. da UESC, 1999.

Declaração dos Direitos Humanos. ONU- Organização das Nações Unidas. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentosdireitoshumanos.php>. Acesso em: 10 out. 2010.

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

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998. 2 v.

DUGUIT, Léon. **Las transformaciones del derecho privado**. In: Las transformaciones generales del derecho (publico y privado). Trad. De Adolfo G. Posada e Carlos G. Posada. Buenos Aires: Heliasta, 1975.

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

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

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Taxas de desemprego de 2003 a 2007**. Disponível em:
http://www.ibge.gov.br/brasil_em_sintese/tabelas/trabalho_tabela02.htm. Acesso em: 10 de out. de 2010.

LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira. **Função social & empresa**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

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

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.

MELO, Raimundo Simão de. **Dissídio coletivo de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1991.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2001.

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

PIMENTEL, Marcelo. Criação de sindicatos e unicidade sindical. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, SP, n. 85, p. 85-87, mar. 1994.

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

SANTIAGO, Leonardo. **Função social do sindicato**. Bueno e Constanze Advogados. Guarulhos, 11 de mai. de 2009. Disponível em: <http://WWW.buenoecostanze.com.br>. Acesso em 10 de ago. de 2010.

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.

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.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2. ed. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1998.

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