

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – DCJ
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIAS

JOAZ MONTEIRO SANTOS

ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO INTERNO DOS SINDICATOS

SANTA RITA
2017

JOAZ MONTEIRO SANTOS

ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO INTERNO DOS SINDICATOS

Monografia de Conclusão de Curso
apresentado como pré-requisito para obtenção
do título de Bacharel em Direito pela
Universidade Federal da Paraíba

Orientador: Prof^o Me. **Guthemberg Cardoso
Agra de Castro**

SANTA RITA
2017

Monteiro, Joaz Santos.

M772m Estrutura e funcionamento interno dos
Sindicatos / Joaz Santos Monteiro– Santa Rita, 2017.

58f.

Monografia (Graduação) – Universidade Federal da
Paraíba. Departamento de Ciências Jurídicas, Santa Rita,
2017.

Orientador: Prof^o. Me. Guthemberg Cardoso Agra de

JOAZ MONTEIRO SANTOS

ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO INTERNO DOS SINDICATOS

Monografia de Conclusão de Curso
apresentado como pré-requisito para obtenção
do título de Bacharel em Direito pela
Universidade Federal da Paraíba

Orientador: Prof^o Me. **Guthemberg Cardoso
Agra de Castro**

Data de Aprovação: 17/05/2017

Banca Examinadora:

Prof^o Me. Guthemberg Cardoso Agra de Castro
(Orientador)

Prof^o Me. Demétrius de Almeida Leão
Examinador

Prof^a Ma. Tayse Ribeiro de Castro Palitot
Examinador

DEDICATÓRIA

Dedico aos meus pais José Monteiro e Maria do Carmo, a minha querida esposa Risélia, aos meus primos Maria José e Clóvis, e a minhas queridas tias, pessoas que amo e que estiveram junto a mim nos momentos mais difíceis de minha vida e que não mediram esforços para me ajudar a viver e poder alcançar esse objetivo de vida.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, que através de suas graças, permitiu que esse objetivo fosse alcançado, pois sem ele isso não seria possível. Aos os amigos que foram essenciais para que esse momento pudesse acontecer, de maneira especial, Gilmar Lima, Alexandre Mota, Joedson Alisson, Júlio Almeida, Emerson Paz, Stefersson Higo, pelo incentivo durante esses anos de curso, pois sempre estiveram do meu lado na longa e difícil caminhada. À minha querida mãe pelos ensinamentos e orientações, para superar os obstáculos e dificuldades da vida. À minha esposa Risélia, que me apoia e está sempre presente na minha vida ajudando-me, para poder galgar mais esse degrau, e hoje é a razão de eu nunca desistir das batalhas que surgem frequentemente no cotidiano de minha vida. Agradeço imensamente ao meu orientador Guthemberg Cardoso Agra de Castro por ter aceitado me ajudar na reta final deste curso, com o seu precioso conhecimento. Que Deus continue lhe concedendo proteção, sabedoria e sucesso, na vida pessoal e profissional. A todo corpo docente, e funcionários desta universidade que contribuíram cada um do seu modo, para que o final dessa trajetória fosse possível. É claro, que sentimentos são muitos mais importantes que as palavras, mais infelizmente não dá para colocar no papel todo que sentimos, porque é como o mais profunda, gratidão a todos que contribuíram com esse momento, por estar realizando um sonho de vida. Mas também pela própria vida, pois sem ela não existe sonhos, nem realizações.

“Sindicatos são entidades associativas permanentes de trabalhadores, com objetivo de alcançar melhores condições de labor e vida.”

MAURÍCIO GODINHO

RESUMO

A presente monografia tem o objetivo de identificar os problemas de uma legislação sindical ultrapassada da década de 1940, frente à Constituição de 1988. Para que seja feita mudanças no Decreto Lei Nº 5. 452, de Maio de 1943, que criou a CLT (Consolidação das leis do trabalho) e foi recepcionada pela constituição de 1988, através do Art. 8º. As mudanças são no Título V, no Cap. I da seção III que trata da administração dos sindicatos, nos arts. 522 e 523. que fala da administração do sindicato. A administração sindical é realizada por uma estrutura interna, através os órgãos internos que são: Assembleia Geral, Diretoria e o Conselho Fiscal. Embora a Constituição de 1988 traga em seu texto, poucas mudanças, na legislação sindical vigente desde a era Vargas. Não se defende no presente trabalho, qualquer forma de controle do Estado sobre as entidades sindicais. Mas que as leis sindicais apresentem dispositivos, referente aos cargos de direção dos Sindicatos, limitando o número de vezes, que um membro do sindicato pode ocupar um cargo dentro da instituição. Que se estabeleça o limite de duas eleições, seguidas ou não. Após isso o membro do sindicato, deve voltar a exercer suas atividades laborais normais, ter seus direitos garantidos como associado e participar das atividades do sindicato, se desejar. Mas não poderá mais concorrer a qualquer tipo de cargo, dentro do sindicato.

Palavras-chave: Estrutura Interna Sindical; Assembleia Geral; Conselho Fiscal; Constituição.

ABSTRACT

This monograph aims to identify the problems of a trade union legislation passed in the 1940s, in front of the 1988 Constitution. In order to make changes to Decree Law N° 5,452, dated May 1943, which created the CLT (Consolidation Of labor laws) and was approved by the 1988 constitution, through Article 8. The changes are in Title V, Chapter I, Section III, which deals with union administration and union elections, in arts. 522 and 523 which speaks of union administration. The union administration is carried out by an internal structure, through the internal organs that are: General Assembly, Directorate and Fiscal Council. Although the 1988 Constitution brings in its text, few changes, in the trade union legislation in force since the Vargas era. It does not defend in the present work, any form of control of the State on the trade union entities. But that the union laws present devices, referring to the management positions of the Unions, limiting the number of times, that a member of the union can occupy a position within the institution. That the limit of two elections be established, followed or not. Thereafter, the union member must resume normal employment, have his / her rights guaranteed as an associate, and participate in union activities if desired. But you will no longer be able to run any type of job within the union.

Keywords: Internal Union Structure; General meeting; Supervisory board; Constitution.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO SINDICAL.....	14
2.1 Fontes do Direito Sindical	16
2.1.1 Lei de Le Chapelier	17
3 DIREITO SINDICAL NO BRASIL	22
3.1. Unicidade Sindical.....	25
3.1.1 Natureza Jurídica do Sindicato	28
4 ESTRUTURA INTERNA DO SINDICATO	32
4.1 Diretoria.....	32
4.1.1 Conselho Fiscal	33
4.1.2 Assembleia Geral	34
4.1.3 Eleições Sindicais	36
5 DADOS DOS SINDICATOS NO BRASIL	39
5.1 Custeio dos Sindicatos.....	41
6 GARANTIAS SINDICAIS.....	48
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS.....	55

1 INTRODUÇÃO

A estrutura e funcionamento interno dos Sindicatos é bastante contestada, tendo em vista de no Brasil existir um grande número de sindicatos, e a grande disputa que é travada pelos integrantes para permanecer à frente destas instituições.

No Brasil até fevereiro de 2017 tinha-se contabilizado cerca de 11.698 sindicatos de trabalhadores. Vale ressaltar que não foram contabilizadas aquelas entidades que por algum motivo, tiveram seus registros cancelados. Esses dados foram fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)¹ através do (CNES)² Cadastro Nacional de Entidades Sindicais.

Com a legislação trazida pela constituição de 1988. Que facultou que as centrais sindicais tivesse o percentual de 10% do imposto sindical rateado entre os sindicatos filiados, fez com que aumentasse o número de entidades buscando o registro no Ministério do Trabalho e Emprego, e se filiando a alguma dessas centrais sindicais, essa partição do imposto sindical fez com que o “mercado sindical” se tornasse cada vez mais competitivo. Os sindicatos são importantes para a classe trabalhadora, para de forma organizada lutar por direitos, junto aos empregadores. Pois foi desde as primeiras associações de trabalhadores que antecederam os sindicatos que os trabalhadores buscavam se reunir, para buscar melhores condições de trabalho e salários e uma jornada de laboral menor, que era superior a 12 horas por dia. Logo, os sindicatos são importantes instrumento de luta dos trabalhadores. Renato Saraiva³ discorre no sentido de que a evidente hipossuficiência do empregado frente ao empregador fez despontar o direito Individual do Trabalho, que é caracterizado por princípios e regras que faz aproximar juridicamente o obreiro do empregador.

Outrossim o mencionado autor relata que o direito coletivo se insurge a partir da relação jurídica entre pessoas teoricamente equivalentes, envolvendo sindicatos patronais e sindicatos de categorias profissionais.

Os sindicatos surgiram como meio de luta para a classe trabalhadora na defesa das condições de trabalho, e do bem estar do trabalhador, é um instrumento

¹ Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), fevereiro de 2017.

² Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, (CNES). 2017.

³ SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**, série concursos públicos, 15. ed. rev. e atual. São Paulo : Método, 2013, p. 250

de fundamental importância dentro do Estado Democrático. Mas o que se vê na realidade é que dos muitos sindicatos que existem no Brasil, poucos são aqueles que efetivamente estão encabeçando as lutas das suas categorias, especialmente no momento de desemprego e crise econômica. O movimento sindical no Brasil teve no final do século XIX. Quando os trabalhadores imigrantes europeus que trabalhavam nas fábricas, não estavam satisfeitos com as condições de trabalho, então resolveram se unir para buscar melhores condições de trabalho e melhores salários⁴. Nessa época as jornadas de trabalho eram exaustivas de 14 a 16 horas de trabalho por dia, além disso, ainda existia a exploração do trabalho de mulheres e crianças. Os salários eram baixos, e existia a redução do salário como uma forma de castigo, os trabalhadores não possuíam nenhum tipo de amparo legal. Ou seja, os trabalhadores eram explorados sem qualquer, tipo de direito.

Conforme Amauri Mascaro Nascimento, as experiências sindicais do XIX e início do século XX, não se tratam de sindicatos, mas de ligas operárias, sociedades de socorro mútuo, cooperativas de obreiros etc., vários tipos de associações que participavam trabalhadores que tinham critérios diferenciados⁵.

O modelo trabalhista preponderante adotado no século XX, no Brasil foi construído no período que compreende os anos de 1930 e 1940, onde se desenvolvia o Governo Getúlio Vargas, onde houve a implantação de um modelo sindical que se misturava com outros órgãos do governo, onde o Estado intervencionista amplia a sua atuação na chamada questão social, implantando meios para poder controlar e reprimir qualquer tipo de manifestação vinda dos movimentos operários, sendo assim o governo cria uma legislação organizada num modelo justaltrabalhista, que de modo minucioso era controlado pelo Estado. Esse modelo criado na era Vargas. Pouco mudou nas décadas posteriores, de modo que o modelo sindical criado na década de 30 permanece assim até a constituição de 1988⁶.

No artigo 8º inciso I da CRFB/88 pode-se observar acerca da criação dos sindicatos, consoante dispositivo (*in verbis*):

⁴ **História do Sindicalismo no Brasil**. Disponível em <<http://www.sintet.ufu.br/sindicalismo.htm>> Acesso em 20 de jan. 2017

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 75.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 1247-1250.

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

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical⁷.

Ainda com relação a criação dos sindicatos Renato Saraiva⁸ menciona o artigo 45 do código civil no que tange a criação dos sindicatos, conforme dispositivo (*in verbis*):

Art. 45. Começa a existência legal das pessoas jurídicas de direito privado com a inscrição do ato constitutivo no respectivo registro, precedida, quando necessário, de autorização ou aprovação do Poder Executivo, averbando-se no registro todas as alterações por que passar o ato constitutivo⁹.

Conforme o autor a criação dos sindicatos passa por dois registros, um no Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas, conferindo-o personalidade jurídica e outro no Ministério do trabalho e emprego conferindo-o a personalidade sindical.

De acordo Sérgio Pinto Martins, apenas o registro do sindicato no cartório não lhe dará personalidade jurídica de entidade sindical¹⁰, também sendo necessário o registro no Ministério do Trabalho e Emprego, afim que seja feita a verificação da sua base territorial, pois somente o cartório não teria como fazer essa verificação.

Somente o Ministério do Trabalho tem o acervo das informações imprescindíveis a seu desempenho, que é o arquivo das entidades sindicais. O registro no Ministério do Trabalho é recebido pela atual Constituição apenas para fins cadastrais e de verificação da unicidade sindical, sem qualquer interferência, intervenção ou autorização do Estado em relação às atividades do sindicato, tendo por finalidade o reconhecimento de sua personalidade enquanto entidade sindical. (STF Pleno, m.v., MI 144-8-SP, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 3-8-92, DJU I 28-5-93, p. 10.381.)¹¹

⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 20 mai 2017.

⁸ SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**, série concursos públicos, 15. ed. rev. e atual. São Paulo : Método, 2013, p. 252-253

⁹ BRASIL. **Código Civil**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em 20 mai 2017.

¹⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 624.

¹¹ Ibidem.

De acordo com o STF, o registro da entidade sindical no Ministério do Trabalho, é forma de garantir a unicidade sindical, pois somente o MTE, tem meios de controle para isso. E que o registro, não serve para o Estado fazer qualquer tipo de interferência nos sindicatos.

Conforme Mauricio Godinho, a principal prerrogativa dos sindicatos, é a sua representação no sentido amplo, tendo direito de falar e tomar decisões em nome da categoria que representa, atuando na defesa dos trabalhadores frente aos empregadores. Nesse sentido a Constituição de 1988 traz no seu art. 8º, II a função representativa que possuem os sindicatos, que podem atuar na defesa da categoria de forma individual ou coletiva, até mesmo em questões administrativas ou judiciais¹².

O mesmo autor fala ainda da questão assistencial, que é reconhecida pela ordem jurídica, que trata da prestação de determinados serviços aos seus associados, como assistência médica e jurídica, educacional entre outros¹³.

Na realidade, são para isso que servem as entidades associativas de trabalhadores, prestar esses serviços, aqueles associados que necessitam. Esse tipo de assistência, além de sua finalidade principal que é buscar melhores condições de trabalho, e melhores salários. De acordo com Mauricio Godinho, os sindicatos ainda, atuam em outras duas funções, sobre as quais existe controvérsia, que atuação no campo político e econômico¹⁴.

Os sindicatos são meios legais, de luta dos trabalhadores. Devem sempre agir em defesa coletiva, podendo atuar de duas maneiras individualizada, e coletiva.

Objetivando seus propósitos, que ampliar os direitos já conquistados, e alcançar novas conquistas.

Os sindicatos devem sempre buscar maneiras serem mais atuantes, para que a relação entre o trabalho e capital, se torne menos desigual.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p.1230.

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ *Ibidem*.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO SINDICAL

Conforme Alice Monteiro de Barros a origem do Direito Coletivo ocorre na época liberal, e não em tempos remotos, embora o regime liberal não permitisse as associações¹⁵.

Mesmo tendo existido na Antiguidade Clássica e na Idade Média exemplos de grupos sociais, como as corporações de ofício e os colégios romanos, mesmo havendo nesses grupos particularidades profissionais, eles não se equivalem aos sindicatos, pois eles possuíam uma diversidade muito grande nos seus fins. Os colégios romanos possuíam alto caráter religioso, e funcionavam como uma sociedade de socorro mútuo, já as corporações de ofício tinham como função manter o monopólio da profissão, impedindo determinadas ações como a livre concorrência, estabelecendo preços dos produtos, e elaborando as formas de trabalho¹⁶.

Com o pensamento diverso do que foi falado anteriormente, os sindicatos são associações que tem a finalidade de lutar por melhores condições de vida para os trabalhadores, além de prestar assistência em períodos de crise e desemprego se mantendo ao lado da categoria que representa¹⁷.

As associações eram vistas como sinônimo de perturbação pelo Estado Liberal, que veio a proibir as reuniões de classes. Essas reuniões passaram a ser criminalizadas pelo Código Penal Francês de 1819 (Código de Napoleão). Essa é o período em o Direito Sindical é terminantemente proibido, que teve início com a Lei Chapelier. Posteriormente se inicia um período de tolerância, onde a prática associativa, não é mais considerada crime, e em seguida começa a fase onde se reconhece o direito de associação, permitido na Inglaterra, em 1824. Em 1884 a França também passou a reconhecer a direito de associação sindical, fato muito importante, pois muitos outros países passaram a permitir o direito de associação sindical¹⁸.

Com o reconhecimento da liberdade de associação sindical, algumas Constituições passaram a trazer em seus textos essa matéria, a exemplo da

¹⁵ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**, 10 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 792.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**, 10 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 792.

Constituição Mexicana de 1917, e a Constituição de Weimar, de 1919, onde asseguram melhorias nas condições de trabalho¹⁹.

Em Paris, no ano de 1948, foi aprovada a Declaração Universal do Direito do Homem, que apresenta no texto através dos Arts. XX e XXIII, respeito ao Direito Sindical²⁰.

Artigo XX. 1. Todo homem tem direito à liberdade de reunião e associação pacífica. 2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.

Artigo XXIII. 1. Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.²¹

Na Cidade de Versalhes, na França, em 1919 foi criada a OIT – Organização Internacional do Trabalho, órgão vinculado à ONU.

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações) As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. Na primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, a OIT adotou seis convenções. A primeira delas respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a 8 diárias e 48 semanais.

As decisões aprovadas nas convenções da OIT, garantem vários direitos aos trabalhadores brasileiros. O Brasil é um membro da Organização Internacional do Trabalho desde sua fundação. Direitos como a proteção a maternidade, idade mínima para o trabalho na indústria, proibição do trabalho noturno para mulheres com menos de 18 anos²².

Observa-se portanto que o surgimento de sindicatos está intrinsecamente ligado aos direitos dos trabalhadores, ou seja, a garantia desses direitos, que foram conquistados pelas lutas das classes trabalhadoras, durante muitas décadas não podem ser desrespeitados. Por issoos direitos já conquistados, devem ser preservados, e continuar a luta por novos direitos.

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho, 10 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 793.

²⁰ Ibidem.

²¹ Declaração Universal do Direito do Homem. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/content/história>> Acesso em 15 de fev. 2017.

²² Declaração Universal do Direito do Homem. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/content/história>> Acesso em 15 de fev. 2017.

2.1 Fontes do Direito Sindical

A expressão fonte do direito não pode ser considerada somente no sentido técnico. Deve-se observar os pressupostos de validade para que sejam obedecidas as normas jurídicas para que elas passem a ser obrigatórias (Miguel Reale). Também deve ser levada em consideração, com maior amplitude a correspondência entre as estruturas normativas e os elementos constitutivos que crescem com o passar do tempo, o que possibilita ver o tema de maneira mais abrangente, como é próprio do direito sindical, pois existem alguns que veem o tema apenas através do viés sociológico e não jurídico²³.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento o liberalismo da Revolução Francesa acabou com as corporações de ofício, o principal motivo pregado pelo modelo liberal, era necessidade de garantir a liberdade ao indivíduo, o que não era possível com a presença de intermediários. A liberdade do homem não pode ser presa a qualquer tipo de associação, pois se isso acontecer o homem perde o direito da livre manifestação, ficando presa a vontade de um determinado um grupo a qual está ligado. Isso foi o fator preponderante, que serviu de base para extinguir as corporações de ofício, que se desenvolveu ao longo da história, a ideologia liberal alcançou seus objetivos, causando uma completa dissolução associativa mantida por muitos anos pelas associações dos mestres e companheiros das corporações de ofício²⁴.

O autor afirma ainda que a extinção do modelo associativo das corporações de ofício, as pessoas perderam o direito de se associar, havendo assim uma dispersão das pessoas, que era justamente a finalidade do Liberalismo. A Revolução Francesa que no seu núcleo tinha justamente a idéia do direito individual, que é contrária a associação de trabalhadores, o que causou um vazio nos processos de organizações sociais por não atuarem de forma coletiva. A separação contribuiu para que se perdesse o desejo de associar-se. A renovação no modelo de associação Francês só se fortaleceu com a Segunda República, onde surgiu a associação de assalariados, o que se considera o início do sindicalismo atual. O direito sindical ainda passa por três fases, que são conhecidas como a fase de proibição, a fase de

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1229.

²⁴ *Ibidem*.

tolerância e a fase de reconhecimento. Na fase reconhecimento existe o controle do Estado, seja esse controle em maior ou menor grau. A Revolução Francesa de 1789 proibia a associação de trabalhadores, por considerar o modelo de associação contrário às idéias de liberdade do homem. A Lei de Le Chapelier (1791) que é um marco na proibição de qualquer tipo de associação, que estão em desacordo com o liberalismo da Revolução Francesa²⁵.

2.1.1 Lei Le Chapelier 14 de Junho (1791)

Colocava fim a qualquer espécie de associação de cidadãos que tinha a mesma profissão ou que se reunissem para tratar de quaisquer outros assuntos de interesses comuns.

Se, contra os princípios da liberdade e da constituição, cidadãos ligados às mesmas profissões, artes e negócios, tomaram deliberações ou fizeram entre si convenções tendendo a atribuir um só preço determinado como garantia de sua indústria ou de seus trabalhos, as ditas deliberações e convenções, acompanhadas ou não de juramento, são declaradas inconstitucionais, atentatórias à liberdade e à declaração dos direitos do homem, e nulas de efeito; os corpos administrativos e municipais serão obrigados a declará-las assim. Os autores, chefes e instigadores, que as provocaram, redigiram ou presidiram, serão citados perante o tribunal de polícia, à requisição do procurador da comuna, condenado cada um a uma multa de 500 *livres*, à suspensão dos direitos de cidadão ativo durante um ano e de participar de todas as assembleias primárias.

É proibido a todos os corpos administrativos e municipais, sob pena de seus membros responderem pessoalmente, de empregar, admitir ou aceitar que se admita nas obras de suas profissões em quaisquer trabalhos públicos, estes empresários, trabalhadores e companheiros que provocaram e assinaram as ditas deliberações ou convenções, a não ser no caso em que, por iniciativa própria, eles tenham se apresentado ao escrivão do tribunal de polícia para se retratar ou negar.

Se as ditas deliberações ou convenções, avisos afixados, circulares, contenham quaisquer ameaças contra os empresários, artesãos, trabalhadores e jornaleiros estrangeiros que venham trabalhar no lugar, ou contra aqueles que se contentavam com um salário inferior, todos os autores, instigadores e signatários dos atos e escritos, serão punidos com uma multa de 1000 *livres* cada um e três meses de prisão.

A imposição da força do Estado Liberal, para não permitir a luta por direitos. Tratando o simples ato de reunir-se para deliberar sobre qualquer assunto, como sendo um crime previsto em lei.

Toda reunião composta de artesãos, trabalhadores, companheiros, jornaleiros, ou provocado por eles contra o livre exercício da indústria e do

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1230.

trabalho facultado a toda sorte de pessoas, e sobre toda espécie de condições conveniadas amigavelmente, ou contra a ação da polícia e execução dos julgamentos pronunciados nesta matéria, serão tidos por agrupamentos sediciosos e, como tais, serão dispersados pelos depositários da força pública, sobre as requisições legais lhe serão feitas, e punidos de acordo com todo o rigor das leis sobre os autores, instigadores e chefes dos ditos agrupamentos, e sobre todos aqueles que cometeram violência por vias de fato e de atos²⁶.

A Lei de Le Chapelier, não foi à única que proibia qualquer forma de associação de trabalhadores. Ela não foi à única que proibiu qualquer tipo de coalizão de trabalhadores.

Conforme Amauri Mascaro Nascimento, a Grã-Bretanha, também se manifesta de forma contrária ao direito de coalizão de trabalhadores, com a justificativa que esse tipo de movimento era contrário aos interesses público, pois limitava a liberdade de comércio, contrariando as teorias econômicas vigentes na época que exaltavam a livre iniciativa, sendo assim resolveu proibir coalizões de trabalhadores, pois essas associações buscavam justamente, melhores salários e condições de trabalho. Para isso a Grã-Bretanha, se valeu de antiga elaboração jurisprudencial para impedir as associações de trabalhadores em 1799 e 1800²⁷.

Maurício Godinho afirma que o Código de Napoleão de 1810, também criminalizava qualquer tipo de associação de trabalhadores sendo punidos todos que agissem de forma contrária, pois se pronunciava de modo expresso dizendo que a associação de trabalhadores tinha uma característica delituosa, não se tratando de uma questão social, mais de uma questão policial²⁸.

Embora muitos Estados tenham agido de maneira a impedir que as associações de trabalhadores se formassem, elas prosseguiram desafiando as leis e sanções eram aplicadas pelo Estado²⁹.

De forma muito superficial a Lei de Waldeck-Rousseau, faz com que o direito de associação volte a aparecer³⁰. Com a luta de forma intensa por parte dos

²⁶ **Lei Le Chapelier 14 de julho (1791)** Disponível

<http://www.fafich.ufmg.br/hist_discip_grad/LeiChapelier.pdf> Acesso em 20 de mar. 2017.

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1230.

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p.1243.

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1230

operários, juntamente com as doutrinas sociais, as associações de trabalhadores aos poucos, vão tendo aceitação³¹.

As leis sobre conspiração, vigentes na Grã-Bretanha, foram revogadas (1824), retirando-se assim o caráter delituoso das coalizões. Como afirma Antonio Ojeda Avilés, o exemplo foi seguido por diversos países, que, embora não admitindo expressamente o direito de sindicalização, passaram a tolerar a existência de sindicatos: França (1864), Confederação da Alemanha do Norte (1864), Holanda (1872), Itália (1890), Estados Unidos da América do Norte, conforme jurisprudência do Tribunal Supremo de Massachusetts no caso *Common wealth versus Hunt* e outros³².

O fato de o Estado de maneira veemente, proibir a reunião ou associação de trabalhadores, vem a constituir uma forma de liberdade de trabalho que foi na contramão do pensava o Estado que com a proibição das associações, acabaria com o a ideia nesse sentido, mas o que aconteceu foi a resistência dos trabalhadores, pela conquista de direitos que seguiu a diante no sentido de construir a história do movimento sindical.

Conforme Amauri Mascaro Nascimento, os sindicatos tiveram um importante papel político e educativo na defesa de princípios fundamentais que serviram de base para o Estado. Sendo unidades de realização do desenvolvimento econômico, também prestavam serviços assistenciais³³.

Amauri Mascaro, fala da forma do político socialista adotado na Rússia, onde os sindicatos estão comprometidos com o Estado, pois não pode ser considerado normal fazer algum tipo de reivindicação perante uma “ditadura do proletariado”. Por esse motivo afirmava-se que na Rússia o sindicato não lutava contra algo, mais por algo, assim caberia ao Estado suprimir as lutas de classe já que o poder político teoricamente estava na mão dos trabalhadores, sendo esse um fator para inibir iniciativas naturais por parte dos sindicatos³⁴.

A Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres fez um questionamento junto ao Comitê de Liberdade Sindical órgão da OIT. A Rússia respondeu que não fazia qualquer controle dos sindicatos, já que seus dirigentes

³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1230.

³¹ Ibidem.

³² Ibidem.

³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1231.

³⁴ Ibidem.

também faziam parte do governo, e as decisões tomadas eram de feitas de comum acordo, querendo fazer entender que os sindicatos não eram submissos³⁵.

Por sua vez o Comitê de Liberdade Sindical pediu que os Estados, que não interferissem no movimento sindical, para que eles não viessem a se transformar em instrumento político, e também não interferir nas funções que cabem ao sindicato, pois os Estados não deveriam usar qualquer tipo de pretexto de conservá-los como entidades livres³⁶.

Conforme Amauri Mascaro, o sindicalismo sob a intervenção do Estado é o corporativista, pois submete o movimento sindical a modelos por eles estabelecidos o vem a suprimir o direito de livre associação³⁷.

O padrão básico foi o da Itália, da *Carta del Lavoro* (1927), considerando o processo de produção uma função de interesse nacional compreendida como um complexo unitário que vincula capital e trabalho sob o manto protetor do Estado, a este competindo a organização das categorias dos trabalhadores. Igual experiência político-econômico-sindical é a da Espanha com o Código do Trabalho (1926), que, segundo Montoya Melgar², significava a “máxima realização alcançada pelas velhas aspirações harmonicistas, desejosas de substituir o dogma marxista da luta de classes pelo princípio da pacífica colaboração entre estas”. Na era franquista coube ao *Fuero del Trabajo* (1938) exercer funções estatais de natureza fiscalizadora e normativa; a organização estatal dos sindicatos se fez segundo o princípio do *sindicato único*, a exemplo da Itália, estruturada de modo hierárquico com a subordinação dos sindicatos ao Estado, a proibição das greves e as regulamentações coletivas corporativas no lugar dos contratos coletivos. Portugal também alicerçou o seu sistema de relações de trabalho, com a Constituição Política e o Estatuto do Trabalho Nacional (1933), segundo os mesmos princípios, e, para Cunha Gonçalves, em *Princípios de direito corporativo* (Lisboa, 1935), observados três princípios: o *nacionalismo*, significando um sentimento de solidariedade nacional contra o egoísmo estrangeiro; a *necessidade de organização*, condição de superioridade evolutiva impondo a organização do trabalho pelo Estado; e a *pacificação social*, implementando, por meio do Estado, a harmonia entre as classes segundo uma ideia de cooperação entre o capital e o trabalho, o *anti-individualismo* e o *antissocialismo*.

O sistema sindical no qual o Estado impõe as regras impede, que a o direito de associação seja livre. Essa prática é o inverso do buscava os movimentos sindicais, é a luta por direitos que muitas vezes são posições contrárias a do Estado.

³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1233.

³⁶ Ibidem.

³⁷ Ibidem.

Conforme Amauri Mascaro, de modo paralelo surge um modelo sindical desvinculado do Estado que tem como maior ícone os Estados Unidos, que tem um modelo político liberal, que não intervém nas relações de trabalho, ou seja, existe uma auto-organização do trabalho onde as partes estabelecem as formas legais adequadas, sem a intervenção do Estado, sendo negociado entre as partes o direito de greve e a negociação coletiva³⁸.

O mesmo diz ainda que esse modelo norte americano, só possível por se tratar de um modelo econômico de mercado onde existe democracia política³⁹.

Amauri Mascaro, afirma que se deve se examinar as fontes formais ou jurídicas que constituem as fontes do direito sindical.

As fontes internacionais são as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, entre as quais as seguintes, de acordo com os respectivos números e temas: n. 11 (1921), sobre direito de associação na agricultura; n. 84 (1947), sobre direito de associação em territórios metropolitanos; n. 87 (1947), sobre liberdade sindical; n. 98 (1949), sobre direito de sindicalização e negociação coletiva; n. 91 (1951), sobre convenções coletivas; n. 92 (1952), sobre conciliação e arbitragem; n. 94 (1952), sobre colaboração no âmbito da empresa; n.113 (1960), sobre consulta às organizações de empregadores e trabalhadores pelas autoridades públicas; n. 130 (1967), sobre exame de reclamações dos trabalhadores na empresa; n. 135 (1971), sobre representantes

De acordo com Maurício Godinho, as fontes formais internacionais sindicais, estão expressamente consignadas em textos normativos da OIT, que foram construídos ao longo das décadas, através das suas convenções. Além disso, têm sido inseridas, em várias experiências democráticas já consolidadas em países do mundo ocidental. Como é o caso da Convenção 98, OIT, que fala do direito a sindicalização e de negociação coletiva, que vigora no Brasil há cerca de 50 anos. Já a Convenção 135, que trata da proteção de representantes de trabalhadores, vigora no Brasil desde março de 1991⁴⁰.

³⁸NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1234.

⁵³DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p.1446.

3 DIREITO SINDICAL NO BRASIL

O movimento sindical no Brasil, aconteceu de forma lenta se comparado com a Europa, pois no Brasil predominava a economia agrícola, onde se notabilizava o trabalho servil, o que não favorecia a criação de associações de trabalhadores⁴¹.

Com o fim do regime de escravidão, o Brasil teve a necessidade de importar mão de obra. Com a chegada dos imigrantes para substituir a mão de obra escrava, o Estado Brasileiro teve que criar normas para proteger os trabalhadores estrangeiros que temiam maus-tratos, por parte dos patrões que estavam habituados com os escravos, e não com trabalhadores livres⁴².

O direito de associação no Brasil só aconteceu com a Constituição Republicana de 1891, mesmo sem fazer alusão sobre o Direito Coletivo⁴³.

Em 1903, é regulamentada a sindicalização rural, em 1907 é regulamentada a sindicalização urbana. Mas é com a industrialização no Brasil, que acontece realmente após a Primeira Guerra Mundial é que se tem o aumento do número dos sindicatos urbanos⁴⁴.

No Brasil desde 1934 as Constituições, sempre tem apresentado em seus textos normas de Direito Sindical, embora não tenha tido nesse periodo uma evolução na organização sindical⁴⁵.

Com o advento do Estado Novo, a Constituição de 1937, também garante a liberdade de associação sindical, mas limita esse direito de associação, pois teria direito a representação da categoria, o sindicato fosse reconhecido pelo Estado. Foi nessa época que se introduziu o imposto sindical, e as funções do sindicato eram estabelecidas pelo do Poder Público⁴⁶.

As Constituições de 1946 e 1967, em nada mudaram as funções do sindicato, que continuaram sendo delegas pelo Poder Público. Essa mudança só aconteceu através da constituição de 1988⁴⁷.

⁴¹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 794.

⁴² Ibidem.

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1242.

⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1242.

⁴⁷ Ibidem

Maurício Goginho, tem entende que a constituição de 1988, teve uma importância enorme, na efetivação do processo democrático e na reordenação jurídica do país, ressalta as regras que favorecem a normatização autônoma⁴⁸. Neste sentido os dispositivos da CRFB/88 (*in verbis*) demonstram essa evolução democrática:

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

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

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

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

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

Amauri Mascaro Nascimento, tem o entendimento, que a constituição de 1988, acolhe de forma contraditória o sistema de organização sindical, porque busca conciliar liberdade sindical com a unicidade sindical que é mantida por lei, além de manter a contribuição sindical oficial. Embora o Estado dê o direito de criação de sindicatos sem a sua autorização, ele conserva o sistema confederativo, que tem rígidas bases territoriais, e a representação por tipos de entidades sindicais⁴⁹.

Os princípios da Constituição de 1988 (arts. 10 a 12) são, em resumo, os seguintes:

a) o direito de organização sindical e a liberdade sindical;

b) a manutenção do sistema confederativo com os sindicatos, federações e confederações, sem menção às centrais sindicais;

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p.1462.

⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1243).

- c) a unicidade sindical com a autodeterminação das bases territoriais, não sendo, todavia, admitida a criação de um sindicato se já existente outro na mesma base e categoria; a base territorial fixada pelos trabalhadores não poderá ser inferior à área de um Município;
- d) a livre criação de sindicatos sem autorização prévia do Estado;
- e) a livre administração dos sindicatos, vedada interferência ou intervenção do Estado;
- f) a livre estipulação, pelas assembleias sindicais, da contribuição devida pela categoria, a ser descontada em folha de pagamento e recolhida pela empresa aos sindicatos, mantida, no entanto, sem prejuízo da contribuição fixada em lei;
- g) a liberdade individual de filiação e desfiliação;
- h) a unificação do modelo urbano, rural e de colônias de pescadores; i) o direito dos aposentados, filiados ao sindicato, de votar nas eleições e de serem votados;
- j) a adoção de garantias aos dirigentes sindicais, vedada a dispensa imotivada desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato;
- l) o direito de negociação coletiva;
- m) o direito de greve, com maior flexibilidade;
- n) o direito de representação dos trabalhadores nas empresas a partir de certo número de empregados⁵⁰.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, esses são os dispositivos constitucionais, regem a estrutura sindical brasileira, abrangendo pontos de liberdade e de restrição⁵¹.

De acordo com Maurício Godinho, constituição de 1988 veio acabar com a interferência do Estado no campo da organização sindical. Suplantando a timidez legislativa das legislações anteriores. Apresenta a Carta de Direito que é considerada a mais significativa da história jurídico política do país⁵².

Para Sérgio Pinto Martins, o sindicato é uma instituição de direito privado e não de direito público, que pode atuar de maneira essencial em defesa dos seus interesses. Essa autonomia foi um marco, trazido na Constituição de 1988, esse fato não aconteceu nas Constituições anteriores, que tratavam os sindicatos como uma instituição que recebiam funções que lhes eram atribuídas pelo poder público⁵³.

Na Concepção de Sérgio Pinto Martins, a Constituição de 1988 manteve o modelo sindical, que se organiza por categorias. Isso se confirma ao se analisar alguns incisos do art. 8º. da Constituição. O inciso I diz que não é necessário a autorização do Estado para fundar um sindicato, apenas o registro no órgão

⁵⁰ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 20 mai 2017.

⁵¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. p. 1244).

⁵² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p.1461.

⁵³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000. p. 617.

competente que é o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Já o Inciso II proíbe a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer nível na mesma base territorial. Quanto ao inciso III que diz que o sindicato deve agir em defesa dos interesses individuais ou coletivos, seja nas ações administrativas ou judiciais. Quanto ao inciso IV que faz referência a cobrança da contribuição confederativa, que será descontada em folha. Ou seja, o sistema sindical que foi criado na década de 1940, continua em vigor. Logo se mantém nos sindicatos o corporativismo criado na era Vargas, onde se exige contribuições da categoria para manter o sindicato, o não deveria acontecer o sindicato deveria se manter com a colaboração dos associados de forma voluntária⁵⁴.

3.1 Unicidade Sindical

Conforme Mauricio Godinho, desde década de 1930, no Brasil vigora o sistema da unicidade sindical, sindicato único por força da Lei, mesmo após a Constituição de 1988 que manteve a unicidade sindical, que está previsto no art. 8º, inciso II da CF que proíbe de forma expressa a criação de mais de um sindicato, em qualquer grau que representa uma categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial⁵⁵.

Consoante Mauricio Godinho Delgado, a unicidade sindical apresenta pontos que forma mantidos por décadas:

- a) modelo de sindicato único, estruturado por categoria profissional ou diferenciada, com monopólio de representação na respectiva base territorial.
- b) Vinculação direta ou indireta ao Estado. Este se dava pelo controle administrativo-político exercitado pelo Ministério do Trabalho, além da cooptação política, ideológica e administrativa dos quadros sindicais, através de sua participação no aparelho do Estado, especialmente na justiça do trabalho, através da representação classista.
- c) Financiamento compulsório do sistema, mediante contribuição sindical obrigatória, de origem legal.

⁵⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000. p. 618.

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 1222.

d) Existência de poder normativo do Judiciário Trabalhista, em concorrência direta com a negociação coletiva sindical⁵⁶.

O mesmo autor, afirma ainda que a Constituição de 1988 apresentou uma transformação no sistema sindical brasileiro, mas não foi capaz de concluir esse processo, pois construiu um sincretismo de regras, que afastou algumas marcas do autoritarismo que estavam presentes no antigo modelo, mas manteve características da antiga matriz. A Carta Magna de 1988 afastou a possibilidade de interferência nos sindicatos por parte do Estado, (Art. 8º, I, CF/88). Ampliou o papel dos sindicatos, na defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria (Art. 8º, III, CF/88). Mas manteve a unicidade sindical (Art. 8º, II, CF/88), continuou com o financiamento compulsório para custeio do sistema confederativo⁵⁷.

Godinho discorre no sentido de que a constituição de 1988 provocou um processo de democratização do sistema sindical brasileiro mais que manteve os antigos traços corporativista das décadas de 1930 e 1940. Ele afirma que o sistema sindical brasileiro precisa se adequar a liberdade de associação plena e a total autonomia sindical⁵⁸.

De acordo com Alice Monteiro de Barros, os críticos da unicidade sindical consideram que ela representa uma violação aos princípios democráticos, especificamente à liberdade sindical, pois impede que determinada categoria tenha a liberdade de escolher a que sindicato deseja se filiar. Resaltam a importância de poder existir uma concorrência entre as entidades sindicais, evitando assim a acomodação dos líderes⁵⁹.

Octavio Bueno Magano, afirma que a unicidade sindical se sustenta no argumento da necessidade de evitar a fragmentação dos sindicatos. Mas ele considera a possibilidade de servir para manter interesses daqueles que estão a frente das entidades sindicais para se manter no poder em verdadeiras fortalezas⁶⁰

Alice Monteiro de Barros afirma que os defensores do monismo sindical, defendem a tese que o sindicato não representa apenas uma parcela de associados, mas uma coletividade profissional com os mesmos interesses, logo

⁵⁶ Ibidem

⁵⁷ Ibidem, p. 1223.

⁵⁸ Ibidem.

⁵⁹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 801

⁶⁰ Ibidem.

possui os mesmos objetivos sendo assim deve ser mantida a unidade de representação. E asseguram que a multiplicação das entidades sindicais enfraquece a capacidade de luta para a conquista de direitos, e assim facilitaria a destruição pelos Estados Totalitários⁶¹.

De acordo com Sérgio Pinto Martins, a Lei que estabelece a unicidade sindical, nada mais é do que uma forma de impedir a criação de novos sindicatos, o que vem a favorecer o controle das entidades sindicais pelo Estado, evitando que se faça movimentos reivindicatórios e as greves⁶².

Conforme juristas citados alhures, há sindicatos que indicam a necessidade de transformações nas normas sindicais que hoje existem no Brasil, para que possa haver transparência no uso dos recursos dos sindicatos.

O princípio da unicidade sindical é instituído no art. 8º, II da CF/88: É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município⁶³.

Há diferença de contexto entre a unicidade de 1937, desejada pelo Estado e fruto da concepção autoritária que se pretendeu infundir no movimento sindical, e a unicidade de 1988, não imposta pelo Estado, meramente uma questão de preferência de relacionamento entre os próprios sindicatos, com o que são distintas sob o prisma histórico⁶⁴. (NASCIMENTO, 2006, p.229)⁶⁵

A Convenção nº 87, da Organização Internacional do Trabalho, que foi ratificada por mais de 100 países, permite que o interessado escolha o sistema que julgue o melhor para a defesa dos seus interesses, o demonstra a pluralidade sindical, que é permitida por vários países a exemplo da Espanha, França, Itália⁶⁶.

⁶¹ Ibidem.

⁶² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000. p. 622- 623.

⁶³ **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 20 mai 2017

⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1243).

⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 299

⁶⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. p. 1278.

Em 1934 o Brasil, fez a experiência do pluralismo sindical, o que na realidade não trouxe resultados, pois surgiram os sindicatos de “carimbos” porque eles só tinham existência formal, sem nenhum tipo de atuação na realidade⁶⁷.

Conforme Amauri Mascaro Nascimento, o legislador estabelecia três sindicatos para cada localidade por grupo, por esse motivo existem doutrinadores discordam que no Brasil nessa época houve pluralidade sindical de verdade, mais afirmam que a pluralidade aconteceu, antes de 1907, porque a lei fazia exigência apenas do número de sete pessoas, o nome dos sócios o estatuto e o registro em cartório⁶⁸.

A pluralidade sindical é o sistema que permite que vários sindicatos da mesma categoria, possam atuar na mesma base territorial. O que faria com que o sindicato, que fosse mais atuante tivesse destaque em relação aos demais. Com isso esse sindicato com maior destaque, teria em seu quadro um grande número associados. Dessa forma o trabalhador teria a liberdade escolher de a qual entidade sindical queria se associar. O que não se permite com a unicidade sindical, onde o trabalhador por força da Lei, não tem o direito da escolha do sindicato ao qual gostaria de pertencer.

3.1.1 Natureza Jurídica do Sindicato

Conforme Maurício Godinho, sindicato é considerado pessoa jurídica de Direito Privado, que atua na defesa dos interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores⁶⁹. Com a cultura democrática que existe atualmente, no mundo ocidental existe esse entendimento que os sindicatos são associações de Direito Privado⁷⁰.

Na doutrina também existem entendimentos que sindicatos são pessoas jurídicas de direito privado, quando existe por parte dos sindicatos autonomia, perante o Estado, nesse caso sindicatos possui poder normativo com certas

⁶⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. p. 1278.

⁶⁸ Ibidem.

⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2015. p. 1447.

⁷⁰ Ibidem.

particularidades baseadas no direito comum, para poder atuar em defesa dos interesses coletivos.

No Brasil, o sindicato é considerado pessoa jurídica de direito privado, pois atua na defesa dos direitos coletivos e individuais de determinadas categorias, não sofrendo intervenção do Estado, já que não tem qualquer função atribuída pelo Estado.

Nasce do interesse comum de determinados grupos, possui direito assegurado pela constituição, onde existe garantias da não intervenção por parte do Estado na administração dos sindicatos, nesse sentido fica evidente a liberdade sindical, que maior na parte da história do direito sindical brasileiro não existia⁷¹.

Neste sentido Renato Saraiva discorre que até a EC 1/69 era possível afirmar que o sindicato tinha personalidade jurídica de Direito Público, porque exercia função delegada pelo estado, entretanto com a atual Constituição, a natureza jurídica do sindicato é de associação de natureza privada autônoma e coletiva⁷².

Conforme assevera Amauri Mascaro Nascimento existem vários critérios sobre o qual se constrói a base de uma organização sindical. Um dos critérios mais importante adotado no Brasil, que é a base territorial que funciona com um indicador geográfico que divide os sindicatos por jurisdição que exerce a sua representação.

Há sindicatos que atuam nos Municípios, outros nos Estados, os que têm atuação nacional conforme os limites previstos nos seus estatutos onde estão determinados a sua área de atuação. Existem também as associações sindicais denominadas de grau superior que são as federações e confederações. As federações são organização sindical, formada por sindicatos, já as confederações são formadas por federações, criando de modo uma pirâmide sindical. No topo da organização sindical existem as centrais sindicais que estão acima das federações e confederações as centrais atuam na articulação política supracategorial. No Brasil, há algumas centrais sindicais como a CUT – Central Única dos Trabalhadores e a Força Sindical, entre outras⁷³.

⁷¹ Ibidem.

⁷² SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**, série concursos públicos, 15. ed. rev. e atual. São Paulo : Método, 2013, p. 251

⁷³ SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. Série Concursos Públicos, 15. ed. rev. e atual. São Paulo : Método, 2013, p. 251

Já Mauricio Godinho Delgado, diz que as centrais sindicais formam uma estrutura sindical brasileira do ponto de vista social, político e ideológico que norteiam o movimento sindical. Tem relevante participação na democracia atual, participando de diálogos entre as intuições públicas e privadas⁷⁴.

Amauri Mascaro Nascimento faz uma relação entre o fim do período ditatorial e o surgimento das centrais sindicais, pelo fato de o Estado ter uma tolerância maior como um reflexo da democracia vinda do povo⁷⁵.

Não existe qualquer tipo de vedação da lei quanto à criação de centrais sindicais. O art. 8º da constituição de 1988, trata de sua criação e aceitação de que não exista uma interpretação que venha a causar dualidade⁷⁶.

De acordo com Sérgio Pinto Martins, a CLT não traz uma definição do que vem a ser sindicato, apenas traz um esclarecimento através do art. 511 da CLT.

Art. 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.

§ 1º - A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º - A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º - Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam, profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º - Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural⁷⁷.

⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

⁷⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

⁷⁶ O papel das centrais sindicais no modelo sindical brasileiro. Disponível em < [http://www. Fernando Colussi.jusbrasil.com.br/artigos](http://www.FernandoColussi.jusbrasil.com.br/artigos)> Acesso em 20 de mar. 2017.

⁷⁷ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho.

Segundo Juan García Abellán (1984, p 54, apud Nascimento, 2011, p. 1301) a palavra *síndico* advém do direito romano para identificar os mandatários que representavam a coletividade. No direito grego tem a palavra *sundike*. Na França a expressão *Syndic* é usada para denotar o sujeito de direito coletivo para se referir aos grupos profissionais. Dessas palavras houve a derivação da palavra sindicato, desse modo eram tratadas as associações de trabalhadores que atuam de maneira clandestina, após a revolução francesa de 1789⁷⁸.

Na Lei Waldeck-Rousseau, da França, de 1884, “os sindicatos profissionais têm por finalidade exclusivamente a defesa dos interesses econômicos, industriais e agrícolas e estão formados por pessoas que exercem a mesma profissão, ofícios similares ou profissões conexas”⁷⁹.

Para o jurista francês Paul Durand, sindicato “é um agrupamento no qual várias pessoas que exercem uma atividade profissional convencionam pôr em comum, de uma maneira durável e mediante uma organização interior, suas atividades e uma parte dos seus recursos para assegurar a defesa e representação da sua profissão e melhorar suas condições de existência”⁸⁰.

Alice Monteiro de Barros, afirma que sindicato é uma associação de profissionais que possui reconhecimento legal do Estado, para poder representar uma categoria⁸¹.

Mauricio Godinho Delgado, abordando a CLT em um dos pontos mais significativos dos sindicatos que são os seus órgãos internos e consoante a consolidação das Leis do Trabalho (CLT) através das suas regras gerais, estabelece a forma de organização do sindicato, que devem ser observados determinados órgãos, que estão previstos no art. 522 da CLT, a diretoria, o conselho fiscal e a assembléia geral.

De acordo Octávio Magano, sindicato é uma organização resultante da reunião de pessoas físicas ou jurídicas que tenham em comum a mesma atividade profissional ou econômica, que atua na defesa dos interesses⁸².

⁷⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 26ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011. p. 1300.

⁷⁹ Ibidem.p.1301

⁸⁰ Ibidem.

⁸¹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**, 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 801

⁸² MOREIRA, Gerson Luis. **Breve estudo sobre o sindicato**, Disponível em < <https://jus.com.br/artigos/2781/breve-estudo-sobre-o-sindicato>> Acesso em 18 de mar. 2017.

4 ESTRUTURA INTERNA DO SINDICATO

Importante relatar a estrutura dos sindicatos, tendo em vista que são extremamente organizados naquilo que se propõem a fazer, como organizações. Precisam se estruturar de forma organizada para ter como acomodar as pessoas ou militantes das causas sindicais.

4.1 Diretoria

Como todo órgão ou organização, os sindicatos através de sua diretoria realizam diversas ações de modo a consecução dos objetivos que estão descritos nos seus estatutos, senão vejamos:

É de competência coletiva da Diretoria.

1. Supervisionar, em caráter de correção, todos os serviços da entidade;
2. Cumprir e fazer cumprir o presente Estatuto e as deliberações da Assembleia Geral.
3. Estruturar os serviços internos técnicos administrativos.
4. Apresentar à Assembleia Geral os orçamentos de receita e despesa, os pedidos de créditos adicionais e propostas de aplicação de capital.
5. Propor à Assembleia Geral a alienação de bens imóveis e títulos de renda, obedecendo às formalidades legais.
6. Opinar sobre os casos omissos a serem resolvidos pela Assembleia Geral.
7. Escolher os representantes do Sindicato nos órgãos colegiados e de representação oficial, quando lhe couber, ex vi legis, essa prerrogativa;
8. Encaminhar o relatório anual e as contas de cada exercício à Assembleia Geral, para seu julgamento.
9. Deliberar sobre os atos de administração patrimonial, inclusive autorizar a baixa ou a venda de bem inservível e o aluguel de bens desnecessários aos serviços do Sindicato, obedecidos as formalidades legais.
10. Expedir Regulamento de Pessoal determinando os valores de seus salários e vantagens.
A distribuição de tarefas e a competência de cada membro da Diretoria são determinadas pelo Estatuto da entidade⁸³.

⁸³ Disponível em < <http://sistemafamato.org.br/portalsindicatos/organizacao.php>> Acesso em 23 de mar. 2017.

Diante dos dispositivos supracitados vê-se que a função primordial da diretoria é a de administrar o sindicato através dos seus membros eleitos.

4.1.1 Conselho Fiscal

O conselho fiscal tem uma função importante dentro das organizações sindicais, pois assume o papel de fiscalizador das finanças do sindicato, dentre outras funções relacionadas a parte financeira da entidade, conforme pode-se notar:

Cabe ao Conselho Fiscal de uma entidade sindical fiscalizar o movimento econômico-financeiro e patrimonial, bem como emitir pareceres sobre:

1. Balancetes mensais e balanço anual.
2. Prestação de contas relativas à própria entidade e de outros eventos patrocinados por ela.
3. Orçamentos e outros assuntos de natureza patrimonial e contábil de interesse da entidade⁸⁴.

Observa-se então que o conselho fiscal tem uma função econômica importante dentro do sindicato, já que tudo que entra e sai em termos de valores passa pelo crivo desse conselho, corroborando com a ideia tratada alhures de que os sindicatos são entidades bastante organizadas administrativamente, politicamente e financeiramente.

A diretoria e o conselho fiscal são eleitos, através do voto secreto, em uma eleição que deve ter a duração de no mínimo 6 horas contínuas, realizadas nos seguintes locais: Sede do sindicato, nas delegacias e seções e nos principais locais de trabalho (§ 1.º do art. 524 CLT)⁸⁵.

Art. 524 - Serão sempre tomadas por escrutínio secreto, na forma estatutária, as deliberações da Assembléia Geral concernentes aos seguintes assuntos: (Redação dada pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

⁸⁴ Disponível em < <http://sistemafamato.org.br/portalsindicatos/organizacao.php>> Acesso em 23 de mar. 2017.

⁸⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de direito do trabalho 6.ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 1263.

§ 1º - A eleição para cargos de diretoria e conselho fiscal será realizada por escrutínio secreto, durante 6 (seis) horas contínuas, pelo menos, na sede do Sindicato, na de suas delegacias e seções e nos principais locais de trabalho, onde funcionarão as mesas coletoras designadas pelos Delegados Regionais do Trabalho. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)⁸⁶.

4.1.2 Assembléia Geral

Órgão máximo e deliberativo da entidade sindical, pois Por ela passa todas as decisões, pode-se dizer que é um órgão de cúpula. Na assembleia Geral são tratados os principais assuntos, e por isso exerce seu poder soberano para deliberar sobre qualquer assunto dentro do sindicato, sendo assim, vê-se:

A Assembleia Geral, órgão superior das entidades sindicais, é constituída da reunião dos associados do Sindicato, sendo soberana nas suas decisões. Dentro da estrutura de uma entidade sindical, hierarquicamente, é superior aos demais órgãos existentes na entidade. Reúne-se ordinariamente para as deliberações determinadas nos estatutos, como para prestação de contas e planejamento orçamentário e, extraordinariamente, a qualquer tempo, para decidir sobre assuntos específicos das convocações. De maneira geral, as assembleias gerais são convocadas pelo presidente do Sindicato através de Edital de Convocação. Em casos especiais, a sua convocação poderá ser feita por Edital subscrito pelos associados interessados, nos moldes que preceitua o Estatuto. Os assuntos mais relevantes de uma entidade sindical necessariamente passam pela análise e deliberação da Assembleia Geral, com poderes inclusive de suspender ou cassar o mandato da Diretoria ou Conselho Fiscal, nos casos de grave perturbação da ordem interna, de grave violação estatutária, dilapidação ou malversação do patrimônio e/ou de desvirtuamento aos objetivos da entidade⁸⁷.

Conforme (§ 2.º do art. 524 da CLT). Concomitantemente ao término do prazo estipulado para a votação, deve-se instalar, em Assembleia Eleitoral pública e permanente, na sede do sindicato, a mesa apuradora, para a qual devem ser enviadas, imediatamente, pelos presidentes das mesas coletoras, as umas receptoras e as atas respectivas. Faculta-se a designação de mesa apuradora supletiva sempre que as peculiaridades ou conveniências do pleito a exigirem⁸⁸

⁸⁶ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho.

⁸⁷ Disponível em < <http://sistemafamato.org.br/portal/sindicatos/organizacao.php>> Acesso em 23 de mar. 2017..

⁸⁸ Ibidem.

Há ainda, os delegados sindicais (art. 523 da CLT), indicados pela diretoria, entre os membros associados que pertença ao mesmo território da referida delegacia, a qual pode ser instituída pelo sindicato para assim poder proteger os membros da categoria⁸⁹.

Já o art. 524 da CLT, diz que devem ser sempre realizado através do voto por secreto, e na forma estatutária, as deliberações da Assembleia Geral concernentes aos seguintes assuntos:⁹⁰

- a) eleição de associado para representação da respectiva categoria prevista em lei;
- b) tomada e aprovação de contas da diretoria;
- c) aplicação do patrimônio do sindicato (que é aquele previsto no art. 548 da CLT);
- d) julgamento dos atos da Diretoria, relativos a penalidades impostas a associados;
- e) pronunciamento sobre relações ou dissídio de trabalho⁹¹.

De acordo com o STF, temos:

STF “**DECISÃO:** Trata-se de recurso extraordinário (art.102, III, a, da Constituição) interposto de acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, no qual se aplicou a regra do art. 522 da Consolidação das Leis do Trabalho, afastando a estabilidade de dirigente sindical, tendo vista considerar-se abusiva a eleição de cinquenta e quatro membros de diretoria, sendo que todos são empregados da empresa ora recorrida. O v. acórdão tem a seguinte ementa:

“ESTABILIDADE SINDICAL. NÚMERO DE EMPREGADOS BENEFICIADOS. AUTONOMIA SINDICAL. LIMITES. ABUSO DE DIREITO. Longe fica de vulnerar o art. 8º, I, da Constituição Federal, decisão do Regional firmando entendimento de que foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 o art. 522 da CLT, que fixa o número de diretores da entidade sindical. Caracteriza-se como abuso de direito a eleição de cinquenta e quatro dirigentes sindicais, que, por essa razão, não podem ser beneficiários da estabilidade prevista legal e constitucionalmente. Recurso de embargos não conhecido. ”(Fls. 401) O RE não foi admitido sob o fundamento de ausência de questão constitucional a ser analisada (Fls. 421). Subiu o recurso, porém, em virtude do provimento de agravo. Alega a parte recorrente vulneração do art. 8º, I, da Constituição, ao argumentar que a decisão impugnada teria aplicado indevida restrição à garantia constitucional da estabilidade do dirigente sindical. (Fls. 406-414). Assevera a parte recorrida, em contra-razões, que a regra do art. 522 da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual limita o número de dirigentes

⁸⁹ Ibidem.

⁹⁰ Ibidem.

⁹¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Curso de direito do trabalho 6.^a ed. Rio de Janeiro: Forense, p. 1263.

sindicais, não seria incompatível com o princípio constitucional da liberdade dos sindicatos (Fls. 418-419). A tese adotada no acórdão recorrido não contraria a orientação jurisprudencial desta Corte sobre a matéria. Ao julgar hipótese semelhante, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a compatibilidade constitucional do art. 522 da Consolidação das Leis do Trabalho e concluiu que a estabilidade dos dirigentes sindicais está condicionada ao atendimento da limitação prevista na referida norma⁹².

Imperioso discorrer a estruturação do sindicato, a respeito de toda essa conjuntura, e levando em consideração o julgado acima, os sindicatos são formados por representantes dos empregados e empregadores, entretanto os sindicatos não surgiram com a finalidade de acomodar alguns em detrimento da coletividade, ou seja, alguns se aproveitam para tirar proveito próprio e se perpetuar na estrutura sindical em benefício próprio. Nesse sentido Henrique Correia⁹³ assevera que no Brasil os sindicatos dos trabalhadores muitas vezes estão submissos ao poder econômico dos empregadores.

4.1.3 Eleições Sindicais

Com relação as eleições sindicais a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), normatizou no seu arcabouço jurídico acerca do tema, conforme pode ser observado nos artigos (*in verbis*):

Art. 529 – São condições para o exercício do direito do voto como para a investidura em cargo de administração ou representação econômica ou profissional:

a) ter o associado mais de seis meses de inscrição no Quadro Social e mais de 2 (dois) anos de exercício da atividade ou da profissão;

b) ser maior de 18 (dezoito) anos;

c) estar no gozo dos direitos sindicais.

Parágrafo único É obrigatório aos associados o voto nas eleições sindicais.

Art. 530 Não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional, nem permanecer no exercício desses cargos:

⁹² STF no Recurso Extraordinário 394.579 Espírito Santo **Supremo Tribunal Federal**, em Segunda Turma. Disponível em < redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp> Acesso em 25 de mar. 2017.

⁹³ Correia, Henrique. **Direito do Trabalho para concursos**. Ed. Juspodium, 8ª ed. Revista, atual. Ampl. 2016, p. 60

I os que não tiverem definitivamente aprovadas as suas contas de exercício em cargos de administração;

II os que houverem lesado o patrimônio de qualquer entidade sindical;

III os que não estiverem, desde dois (2) anos antes, pelo menos, no exercício efetivo da atividade ou da profissão dentro da base territorial do sindicato, ou no desempenho de representação econômica ou profissional;

IV os que tiverem sido condenados por crime doloso enquanto persistirem os efeitos da pena;

V os que não estiverem no gozo de seus direitos políticos;

VII má conduta, devidamente comprovada;

Art. 531. Nas eleições para cargos de diretoria e do conselho fiscal serão considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria absoluta de votos em relação ao total dos associados eleitores.

§ 1º Não concorrendo à primeira convocação maioria absoluta de eleitores, ou não obtendo nenhum dos candidatos essa maioria, proceder-se-á à nova convocação para dia posterior, sendo então considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria dos eleitores presentes.

§ 2º Havendo somente uma chapa registrada para as eleições, poderá a assembleia em última convocação ser realizada duas horas após à primeira convocação desde que do edital respectivo conste essa advertência.

§ 3º Concorrendo mais de uma chapa poderá o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio designar o presidente da sessão eleitoral, desde que o requeiram os associados que encabeçarem as respectivas chapas.

§ 4º O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedirá instruções regulando o processo das eleições.

Art. 532 As eleições para a renovação da Diretoria e do Conselho Fiscal deverão ser procedidas dentro do prazo máximo de 60 (sessenta) dias e mínimo de 30 (trinta) dias, antes do término do mandato dos dirigentes em exercício.

§ 1º Não havendo protesto na ata da assembleia eleitoral ou recurso interposto por algum dos candidatos, dentro de 15 dias a contar da data das eleições, a posse da diretoria eleita independará, da aprovação das, eleições pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 2º Competirá, à diretoria em exercício, dentro de 30 dias da realização das eleições" e não tendo havido recurso, dar publicidade ao resultado do pleito, fazendo comunicação ao órgão local do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, da relação dos eleitos, com os dados pessoais de cada um e a designação da função que vai exercer.

§ 3º Havendo protesto na ata da assembleia eleitoral ou recurso interposto dentro de 15 dias da realização das eleições, competirá a diretoria em exercício encaminhar, devidamente instruído, o processo eleitoral ao órgão local do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que o encaminhará para decisão do Ministro de Estado. Nesta hipótese, permanecerão na administração até despacho final do processo a diretoria e o conselho fiscal que se encontrarem em exercício.

§ 4º Não se verificando as hipóteses previstas no parágrafo anterior, a posse da nova diretoria deverá se verificar dentro de 30 dias subsequentes ao término do mandato da anterior.

§ 5º Ao assumir o cargo, o eleito prestará, por escrito e solenemente, o compromisso de respeitar, no exercício do mandato, a Constituição, as leis vigentes e os estatutos da entidade.

Mesmo constando na CLT as regras em relação às eleições conforme observado, Costa Machado⁹⁴ discorre no sentido de que há controvérsia em relação à validade dos dispositivos supracitados, tendo em vista se tratar de matéria interna corporis, ou seja, fica adstrita ao estatuto dos sindicatos, e ainda conforme autor essa corrente de pensamento defende a derrogação tácita do dispositivo. Já outra corrente de pensamento defende que a legislação pode disciplinar tais regras baseadas no princípio constitucional da legalidade disposto no artigo 5º e Parágrafo II.

⁹⁴ Machado, Costa. CLT **interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**, organizador; Domingos Sávio Zainaghi, coordenador. - 8. cd. - Barueri, SP: Manole, 2017, p. 473

5 DADOS DOS SINDICATOS NO BRASIL EM 2017.

No Brasil, de acordo com a Constituição de 1988 os sindicatos, podem se organizar para reivindicar seus direitos de acordo com o modelo estabelecido em uma democracia representativa. As entidades sindicais tiveram uma participação relevante na Carta Magna de 1988. Além da luta pela democratização do país, durante o período da ditadura militar.

De acordo com MTE, o Brasil, tinha a fevereiro de 2017, 11.698 sindicatos. Os Dados estão dispostos nas tabelas abaixo. A tabela 1 apresenta a distribuição dos sindicatos por região do país.

TABELA 1
Distribuição das entidades sindicais laborais
segundo regiões geográficas e unidades da Federação
Brasil - Fevereiro de 2017

Região / UF	Total	
	nº	%
Norte	796	6,8
Pará	309	2,6
Amazonas	166	1,4
Rondônia	121	1,0
Tocantins	82	0,7
Amapá	44	0,4
Acre	38	0,3
Roraima	36	0,3
Nordeste	3.139	26,8
Bahia	585	5,0
Ceará	458	3,9
Pernambuco	427	3,7
Paraíba	353	3,0
Maranhão	356	3,0
Piauí	297	2,5
Rio Grande do Norte	254	2,2
Sergipe	215	1,8
Alagoas	194	1,7
Centro-Oeste	1.185	10,1
Goiás	367	3,1
Mato Grosso do Sul	318	2,7
Mato Grosso	279	2,4
Distrito Federal	221	1,9
Sudeste	3.855	33,0
São Paulo	1.784	15,3
Minas Gerais	1.234	10,5
Rio de Janeiro	596	5,1
Espírito Santo	241	2,1
Sul	2.723	23,3
Rio Grande do Sul	1.108	9,5
Paraná	867	7,4
Santa Catarina	748	6,4
TOTAL	11.698	100,0

Fonte: MTE. CNES - Cadastro Nacional de Entidades Sindicais
 Elaboração: DIEESE

A tabela 2 apresenta o número de entidades sindicais de acordo com a área geoeconômica.

TABELA 2
Distribuição das entidades sindicais laborais segundo área geoeconômica
Brasil - 2017

Área Geoeconômica	Total	
	nº	%
Urbana	8.755	74,8
Rural	2.943	25,2
Total	11.698	100,0

Fonte: MTE. CNES - Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, fevereiro de 2017
Elaboração: DIEESE

Segundo o CNES (Cadastro Nacional de Entidades Sindicais), até fevereiro de 2017, no Brasil, 11.698 entidades sindicais representativas de trabalhadores, presentes em todas as unidades da Federação (Tabela 1). Estima-se, de acordo com dados da Rais (Relação Anual de Informações Sociais), que cerca de 50 milhões de trabalhadores são representados por essas entidades⁹⁵.

Observa-se que o maior número de sindicatos, está presente nas regiões, sudeste e nordeste, com o sudeste com o correspondente a 33% dos sindicatos do Brasil em quanto o Nordeste, apresenta 26,8%, duas regiões juntas detêm aproximadamente cerca de 60%, de todos os sindicatos do país. Já o menor percentual de sindicatos, está na região Norte, com aproximadamente 7% deles.

Os sindicatos estão divididos, em urbanos e rurais. Os sindicatos representam 75%, do total de sindicatos nos pais, enquanto os sindicatos rurais representam 25% do total. Essa percentual bem maior de sindicatos urbanos, é óbvio que acontece pelo fato de a maior concentração da população brasileira residir nas áreas urbanas.

Conforme o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), cerca de 50 milhões de trabalhadores, são representados por essas entidades sindicais, sejam elas urbanos ou rurais.

De acordo com os dados do MTE, existe atualmente no Brasil 11. 698 sindicatos, ou seja, quando se divide o total de 50 milhões de trabalhadores pelo total de entidades sindicais, dá em torno de 4.274 trabalhadores para cada sindicato,

⁹⁵ **A importância da organização sindical dos trabalhadores** Disponível em <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec177ImportanciaSindicatos>> Acesso em 22 mar. 2017.

como na realidade a divisão não é feita dessa forma simples, pois há entidades sindicais que concentram uma quantidade de trabalhadores bem maior que outras.

Esses sindicatos que possuem uma quantidade pequena de associados são chamados de sindicatos nanicos, com pouca representatividade. Quanto maior for a representatividade de um sindicato, mais benefícios ele pode levar ao seu associado, seja prestando assistência jurídica ou social.

Principalmente quando se trata da flexibilização das leis trabalhista, através do PL 6787/2016. Esse projeto de Lei, que pode instaurar no Brasil, a precarização do Trabalho. Nesse sentido o MPT, faz várias advertências como mostra a sua nota técnica nº 2.

Enviada ao Congresso no final de 2016, a proposta constituída no PL 6.787 evidencia prejuízo aos trabalhadores e à organização capital-trabalho, afirma a Nota Técnica nº 2. Desse modo, entende o MPT, que o projeto deve ser parcialmente rejeitado, e deve haver ainda adequações. O projeto amplia os contratos de trabalho em tempo parcial e o temporário, regulamenta a representação sindical por local de trabalho e introduz a negociação coletiva sobre a legislação. Trabalho em tempo parcial. O projeto altera essa modalidade de contrato de 25 para 30 horas semanais, com horas extras de até 26 horas semanais. Correspondendo a até 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho a tempo integral. O artigo 58-A da CLT determina que a duração da jornada parcial não exceda 25 horas semanais. De modo que a jornada máxima admitida, nesse contrato, corresponda a aproximadamente 57% do contrato de tempo integral, considerando a jornada constitucional de 44 horas semanais. Assim, a diferença entre o contrato parcial e o integral é tênue. Se, contratando por tempo parcial, o empregador puder contar com empregados que trabalharão mais que 2/3 da jornada de empregados do regime integral, por óbvio haverá enorme encorajamento [aos empregadores] à substituição de empregados em regime integral. Representação por local de trabalho. O projeto trouxe esta antiga demanda sindical, que inclusive consta na Constituição de 88 (artigo 11), mas que até hoje não foi regulamentada. A proposta é louvável, porém insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução, entende o MPT. No projeto vê-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho é assegurado, conclui a NT. E acrescenta: Há previsão apenas do direito de participação nas negociações coletivas, cuja atribuição para celebração é da entidade sindical, e do dever de atuar na conciliação dos conflitos trabalhistas, com enfoque no pagamento de salário e verbas rescisórias. O texto não confere poder para o representante sindical na negociação coletiva, já que este é por direito da entidade sindical. E também não descreve ou garante instrumentos para a conciliação, pois não há qualquer garantia de acesso à informação, para que o representante tenha condições de promover o entendimento entre o empregado e o empregador de forma efetiva e que, concretamente, possa reduzir a judicialização do conflito. Prevalência da negociação sobre a legislação. Trata-se da principal "inovação" do projeto. Questão acalentada pelo mercado, esta é uma das obsessões da bancada empresarial, no Congresso, em relação à legislação do trabalho. Embora, pelo projeto, essa alteração seja pontual, nada garante ou

assegura que a bancada patronal não vá querer ampliar a mudança, de modo a tornar nula ou obsoleta a legislação trabalhista. A legislação atual já prevê que negociação supere a ordem legal, desde que seja para prever situações mais benéficas aos trabalhadores, que o disposto no ordenamento jurídico. A lei é o piso e os instrumentos coletivos podem dispor de situações que se configurem além do mínimo previsto legalmente aos trabalhadores. Assim, diz a NT, conclui-se que o único propósito, de introduzir tal comando no projeto, é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.

Trabalho temporário. O projeto amplia o contrato temporário dos atuais 90 dias prorrogáveis por mais 90, para 120 dias com possibilidade de prorrogação por mais 120. A mudança, segundo o governo, se faz necessária motivada pela alteração sazonal na demanda por produtos e serviços. Nesta alteração proposta no PL 6.787, o MPT vê dois problemas. Assim, a ocorrência da alteração sazonal faz parte do risco do negócio e admiti-la como justificativa para a contratação de trabalhador temporário é transferir o ônus do empreendimento para o trabalhador, tendo em vista que se trata de contrato de trabalho que prevê patamar de proteção inferior ao contrato por prazo indeterminado. Além disso, haverá dificuldade em se conceituar sazonalidade para a caracterização do contrato temporário, o que irá gerar insegurança jurídica. No que diz respeito à ampliação do prazo de 90 para 120 dias, não se apresenta qualquer justificativa para embasar a alteração, diz o MPT. Contudo, em razão de ser uma espécie contratual que estabelece um rol menor de direitos aos trabalhadores, conclui-se que a extensão das possibilidades de utilização causará prejuízo aos trabalhadores.

Terceirização de atividade-fim é mera intermediação de mão de obra uma vez que a tomadora [contratante] de serviços estará contratando, por meio de terceiros, trabalhadores que devem estar e ela subordinados — o que implica aluguel de gente, diz a NT. O trabalho não é mercadoria, explicita princípio fundamental do direito internacional do trabalho, cuja afirmação decorre do reconhecimento universal de que o trabalho é uma das características que distinguem o homem do resto das criaturas, cuja atividade, relacionada com a manutenção da própria vida, não se pode chamar trabalho. Somente o homem tem capacidade para o trabalho e somente o homem o realiza preenchendo ao mesmo tempo com o trabalho a sua existência sobre a terra. O princípio fundamental de direito internacional laboral de que o trabalho não é mercadoria assenta-se, assim, nos valores da dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho. A terceirização precariza as relações de trabalho e causa prejuízos aos trabalhadores, na medida que reduz direitos e traz prejuízos à saúde e à segurança dos trabalhadores, como demonstram inúmeros estudos realizados, com destaque para o fato de os terceirizados sofrerem 80% dos acidentes fatais de trabalho, terem as piores condições de saúde e segurança no trabalho, realizarem as atividades de maior risco, sem a necessário proteção, receberem salário menor do que os contratados diretamente, cumprirem jornadas maiores do que os contratados diretamente, receberem menos benefícios indiretos, como planos de saúde, auxílio alimentação, capacitação, entre outros e sofrem com maior rotatividade. Para melhorar os projetos que expandem a terceirização à atividade-fim da empresa, o MPT propõe vedar a terceirização de tal modalidade de trabalho; estabelecer a responsabilidade solidária ampla da contratante dos serviços, para todos os créditos e para o meio ambiente do trabalho; vedar a subcontratação (quarteirização) pela empresa prestadora de serviços; e reconhecer a isonomia de direitos entre terceirizados e empregados diretos⁹⁶

⁹⁶Por dentro das notas técnicas do Ministério Público do Trabalho. Disponível em

A luta por direitos e melhores condições de trabalho, e a base do movimento sindical ao longo da história. Mas o que se apresenta no PL 6787/2016 é a retirada de direitos, conquistados ao longo dos anos. Não é apenas a retirada de direitos que esse projeto traz, mas também o enfraquecimento do movimento sindical no Brasil.

5.1 Custeio dos Sindicatos

Em relação ao custeio das entidades sindicais, Henrique Correia⁹⁷ explicita que há quatro espécies: a contribuição sindical, a contribuição confederativa, a contribuição assistencial e a mensalidade sindical.

Contribuições Sindicais

Ninguém é obrigado a filiar-se a sindicato, mas todos que pertencem a uma categoria profissional estão obrigados sim a contribuir anualmente com a contribuição sindical que corresponde a um dia de trabalho (mesmo que não sindicalizados), descontada no mês de março de cada ano. A contribuição sindical constitui a base da pirâmide sindical.

Quanto ao seu valor há entendimentos da maioria dos doutrinadores que o desconto deve ser feito sobre a remuneração bruta (salário base e todas as verbas que quando pagas habitualmente integram o salário do trabalhador para todos os efeitos), ou seja, a mesma base de cálculo para a contribuição previdenciária⁹⁸.

O supracitado autor informa que a contribuição sindical era chamada antigamente de imposto sindical e está disposto na CRFB/88, no seu texto (*in verbis*):

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

[...]

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

<<http://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/26684-por-dentro-das-notas-tecnicas-do-ministerio-publico-do-trabalho>> Acesso em 20 mar. De 2017.

⁹⁷Correia, Henrique. **Direito do Trabalho para concursos**. Ed. Juspodium, 8ª ed. Revista, atual. Ampl. 2016, p. 858

⁹⁸ **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**. Disponível em < <http://sidepol.org.br/2013/10/diferenca-entre-contribuicao-sindical-e-mensalidade-sindical>> Acesso 21 em mar. De 2017.

Igualmente, essa contribuição também está previsto na Consolidação das Leis de Trabalho no seu capítulo III, consoante texto (*in verbis*):

Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo⁹⁹.

Todo capítulo III que vai do artigo acima descrito até o artigo 610 ressalta a forma como é feita e sua destinação dentro de cada entidade envolvida no âmbito sindical e que foi alterado pela lei 11.648 de 2008 que trata das centrais sindicais.

Essa contribuição é compulsória, tem a natureza de tributo, e isso é unânime nos diversos compêndios de direito do trabalho.

Outro ponto importante destacado por Henrique Correia é o que está disposto na lei 8.906/94 relacionado aos advogados, como também a outros profissionais, senão vejamos:

Ressalta-se que o art. 47 do Estatuto da OAB (Lei nº 8.906/1994) estabelece isenção aos advogados do pagamento da contribuição sindical, uma vez que já têm a obrigação de pagar a contribuição anual à OAB: "O pagamento da contribuição anual à OAB isenta os inscritos nos seus quadros do pagamento obrigatório da contribuição sindical". No julgamento de ação direta de inconstitucionalidade, o STF entendeu que referido dispositivo não fere a constituição e que, portanto, deve ser mantida a isenção aos inscritos na OAB. Por outro lado, é válido ponderar que outros profissionais, tais como médicos e engenheiros, continuam obrigados a efetuar o pagamento tanto para o órgão de classe CRM e CREA, respectivamente quanto para o sindicato da categoria¹⁰⁰.

Então o que pode ser observado conforme autor é que as outras categorias além de contribuir para órgãos de classe estariam obrigados a essa contribuição sindical.

Contribuição confederativa

⁹⁹ Correia, Henrique. **Direito do Trabalho para concursos**. Ed. Juspodium, 8ª ed. Revista, atual. Ampl. 2016, p. 858.

¹⁰⁰ Correia, Henrique. **Direito do Trabalho para concursos**. Ed. Juspodium, 8ª ed. Revista, atual. Ampl. 2016, p. 859.

Essa contribuição serve, segundo o autor para custear o sistema confederativo, ou seja, sindicatos, federações e confederações e está disposto na CRFB/88 no seu texto (*in verbis*):

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

[...]

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

Segundo o autor os custos com o sistema confederativo é observado em orientações do TST bem como em súmulas do STF disciplinando o tema em questão, conforme se pode observar.

17. CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS. (mantida) – DEJT divulgado em 25.08.2014
As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados¹⁰¹.

Súmula Vinculante nº 40 do STF. A contribuição confederativa de que trata o art. 8, IV da Constituição é exigível dos filiados ao sindicato respectivo¹⁰².

Impender relatar que a condição essencial para ser cobrada tal contribuição é filiação, já que não tem natureza de tributo, não sendo, portanto compulsório.

Contribuição assistencial

A contribuição assistencial está disposta na CLT, consoante dispositivo (*in verbis*):

Art. 583 - O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro.

Ementa: RECURSO DE REVISTA. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA. PRECEDENTE NORMATIVO 119 DO TST. TRABALHA

¹⁰¹ BRASIL. **Orientações Jurisprudenciais do TST.** Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html> Acesso em 18 de abr. 2016.

¹⁰² BRASIL. **Súmulas Vinculantes do STF.** Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumulaVinculante>> Acesso em 18 de abr. 2016.

DORES NÃO ASSOCIADOS. À luz da jurisprudência desta Corte, é inadmissível a imposição das contribuições assistencial e confederativa a empregado não associado, em favor do sindicato da categoria profissional. Precedente Normativo nº 119 da SDC/TST. Recurso de revista conhecido e provido.

Encontrado em: 3ª Turma, RECURSO DE REVISTA RR 1206002320065040028 120600-23.2006.5.04.0028 (TST) Rosa Maria Weber¹⁰³.

Compete relatar que conforme o julgado acima a imposição de contribuições assistencial a empregado não associado é inadmissível.

Mensalidade Sindical

A mensalidade sindical conforme afirma Henrique Correia está disposta no artigo 548 da CLT, (*in verbis*):

Art. 548 - Constituem o patrimônio das associações sindicais:

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

Segundo Henrique Correia¹⁰⁴ essa mensalidade é utilizada para manutenção de atividades recreativas e assistenciais do sindicato, como manutenção de clubes, dentista e clubes recreativos.

A mensalidade sindical é uma contribuição, feita exclusivamente por trabalhadores que optam por associa-se a entidade sindical, ela é feita com desconto em folha de pagamento mensalmente, e o valor dessa contribuição é

¹⁰³ **Trabalhadores não associados segundo precedente normativo 119 do TST.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=PRECEDENTE+NORMATIVO+119+DO+TST.+TRABALHADORES+N%C3%83O+ASSOCIADOS>> Acesso em 16 abr. 2017.

¹⁰⁴ Correia, Henrique. **Direito do Trabalho para concursos.** Ed. Juspodium, 8ª ed. Revista, atual. Ampl. 2016, p. 861

estabelecido através de convenção coletiva, diferente do imposto sindical que feito de maneira obrigatória.

Não se pode de forma alguma, cobrar mensalidade sindical, da pessoa que não é associado ao sindicato, mas é uma prática que muitas entidades sindicais realizam para arrecadar mais recursos.

6 GARANTIAS SINDICAIS

Conforme Mauricio Godinho Delgado, o direito a liberdade de associação e autonomia sindical, são prerrogativa das entidades sindicais, para se estruturarem e se desenvolverem buscando condições para se tornar sujeito do Direito Coletivo do trabalho¹⁰⁵.

A Liberdade de associação é fundamental para que as entidades sindicais possam atuar de forma livre. Mas se não houvesse essas garantias estabelecidas por lei, isso não seria possível.

O mesmo autor afirma, ainda que esses dois princípios do Direito Coletivo. São fundamentais para a consistência normativa dos seus enunciados. Onde a ordem jurídica vai estabelecer garantias mínimas, onde seja possível desenvolver um campo de atuação das entidades sindicais, caso não existisse essas garantias seria impossível os sindicatos atuar na defesa dos direitos coletivos dos trabalhadores¹⁰⁶.

Uma das principais garantias estabelecidas pela Constituição de 1988, a o trabalhador sindicalizado é a estabilidade do emprego, desde o registro da candidatura seja a cargo de direção ou de representação sindical, sendo eleito ou ficando na suplência, durante todo o mandato e se estendo por um ano após o termino dele, esse garantia deixa de acontecer se for cometida falta grave de acordo com o art. 8º, VIII, CF/88¹⁰⁷.

De acordo com Alice Monteiro de Barros, a garantia do emprego citada no art. 8º, VIII, CF/88. Traduz a possibilidade de estabilidade provisória, que limita temporariamente o direito resiliação do empregador. O objetivo dessa garantia e fazer com que o representante da categoria exerça o seu mandato de forma independente e segura. A entidade sindical, no prazo de 24 horas deve fazer de

¹⁰⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 8 ed. São Paulo: LTr, 2008. p.1234.

¹⁰⁶ Ibidem.

¹⁰⁷ Ibidem.

modo escrito, o dia e a hora em que foi realizado o registro da candidatura art. 543 § 5º da CLT¹⁰⁸.

“Se não for feita a comunicação no prazo de 24 horas, O empregado não adquire a estabilidade a partir do registro da candidatura. Entretanto, considerado que essa estabilidade é assegurada desde a inscrição no pleito até o termino do mandato, a comunicação fora daquele prazo, mas no curso da relação contratual, embora não garanta a estabilidade a partir do registro da candidatura do empregado ao cargo de direção ou representação sindical, não afasta pelo período posterior à efetiva comunicação até um ano após o termino do mandato, caso o emprego seja eleito”

(TST-E-RR-581.708/99. Rel.: Min. João Batista B. Pereira, DJU 11.2.2005)

De acordo com Súmula 369, V do TST, a candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical, se for realizada durante o aviso – prévio, mesmo tendo sido indenizado não tem a estabilidade garantida, pois não aplica o § 3º do art. 543 da CLT¹⁰⁹.

Conforme Alice Monteiro de Barros, quando o empregado se afasta do trabalho para exercer mandato sindical, geralmente esse afastamento não é remunerado, o que acontece e a suspensão do contrato de trabalho, pode até haver uma interrupção contratual se nesse período a empresa for obrigada a continuar pagando os salários, que ficou acordado ente as partes ou em convenções coletivas¹¹⁰.

A mesma autora continua, afirma ainda que o dirigente sindical tem uma estabilidade provisória, que serve para limitar o direito potestativo de despedir e que vai garantir uma autonomia ao representante da categoria agir de modo seguro no período em que tiver exercendo o seu mandato. Essa garantia está amparada nas convenções nº 98 e nº 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Se for atribuída a ele uma falta grave, terá que ser apurada através de um inquérito judicial, de acordo com a súmula nº 197 do STF e a Súmula nº 397 do TST¹¹¹.

Caso a essa falta grave atribuída ao empregado, não seja reconhecida por parte da Justiça do Trabalho, ele será reintegrado a empresa, mais não ser receber indenização em dobro, existindo a reparação somente no caso de quem possuir a

¹⁰⁸ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho, 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 811.

¹⁰⁹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**, 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 811.

¹¹⁰ Ibidem.,812.

¹¹¹ Ibidem.

estabilidade decenária¹¹². Não tem direito a estabilidade provisória o empregado mesmo que eleito dirigente sindical, quando desempenha na empresa uma atividade diferente daquela para o qual foi eleito, pois não existem motivos para reivindicar qualquer interesse da categoria¹¹³.

¹¹² Ibidem.

¹¹³ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**, 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 813.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma instituição que vem perdendo a sua credibilidade, ao longo do tempo são os sindicatos, um instrumento de luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e vida. Essa perda da credibilidade ocorre porque muitos trabalhadores, não procuram os seus respectivos sindicatos para se associarem de muitos sindicatos uma verdadeira luta por poder e dinheiro. Isso acontece porque existem sindicatos que possuem receitas milionárias, se tornando alvo de cobiça e deixando de lado sua verdadeira função que buscar algo de melhor para as categorias que defendem, deixando de lado os propósitos dos sindicatos para criar dentro dessas instituições estruturas lotadas de dirigentes, para assim se perpetuarem no poder com a manutenção de cargos. Esses fatos só são possíveis devido às aberturas que existe dentro da lei, pois a Constituição de 1988 garante as entidades sindicais o direito de não divulgar as quantias que arrecadam com o imposto sindical.

A lei assegura aos sindicatos o direito de prestar contas das suas receitas financeiras, embora o Supremo Tribunal Federal, afirme que não existe uma proteção que impeça que essas instituições sejam fiscalizadas, o Tribunal de Contas da União mesmo comprovando que existe motivo para fazer uma análise das contas de qualquer entidade sindical, só vai realizar qualquer investigação quando houver denúncia formal.

O deveria acontecer seria a transparência dos recursos arrecadados, que são repassados pelo governo e distribuídos entre os sindicatos para que não houvesse denúncias contra as entidades sindicais. A transparência pode ser feita através de balanços, que devem ser publicadas em para que qualquer cidadão possa ter acesso aos dados. O montante arrecadado pelas entidades sindicais tem a imunidade dada por lei o gera distorções, mesmo direito não é dado aos órgãos públicos que são obrigados a fazer a divulgação dos seus gastos.

Por absoluta falta de controle os sindicatos são um verdadeiro chamariz, para desvios de dinheiro e até enriquecimento pessoal.

Vale ressaltar também os casos de pessoas que após assumir um cargo de direção sindical, não mais retorna ao mercado trabalho.

Com a completa falta de fiscalização das autoridades do quanto se arrecada com o imposto sindical, essas entidades fechadas que são os sindicatos se proliferam sem controle num modelo exponencial crescente, na contramão da

quantidade de filiados que é cada vez menor, pela perda da confiança da categoria nas entidades sindicais que lhes representa, pois quando o dinheiro do imposto sindical chega até a entidade sindical, ele propicia uma autonomia financeira fazendo com que os sindicatos deixem de atuar em defesa dos trabalhadores.

Os sindicatos como instrumento de defesa dos trabalhadores, devem realizar ações, para fazer com que a classe trabalhadora se sinta bem representada. Mas também existem sindicatos se aproveitam das brechas na legislação para criar taxas, que são descontadas dos salários dos empregados e das empresas, com essas taxas se conseguem aumentar muito o valor da arrecadação.

Mesmo não sendo obrigatórias as contribuições de convenções coletivas, são usadas pelos sindicatos como um documento, para tirar dinheiro dos trabalhadores que não tem como se defender da cobrança. Na realidade é mais um imposto que muitas vezes são cobrados mensalmente. É um modo de sindicalizar as pessoas mesmo sem elas terem nenhuma vontade de participar do sindicato e não saber o porquê está pagando a contribuição.

A legislação sindical afirma que 20% do que é arrecado com o imposto sindical deve ser usado com os gastos administrativos, os 80% restantes deveriam ser usadas em assistência jurídica e sociais em benefício do trabalhador. Mas com a necessidade de manter estruturas, os sindicatos precisam de mais recursos, para isso eles criam contribuições para cobrir seus custos, que muitas vezes são cobradas mais de uma vez. Essa é a maneira que intuições sindicais encontram para reforçar seus caixas.

Portanto a lei não faz referência de como devem ser cobradas as contribuições assistenciais, do trabalhador e das empresas, por isso cada sindicato faz as suas regras para efetuar as cobranças dessas taxas, sejam elas mensais ou anuais.

A Constituição de 1988 preservou no sistema sindical brasileiro, o corporativismo de décadas passadas, mantendo direitos e privilégios o que tem, causado o enfraquecimento a essas organizações, pela falta de credibilidades da maioria dos trabalhadores nessas intuições.

O Brasil é um país com grande número de sindicatos, mesmo tendo como fator de limitação a Unicidade sindical, embora muitos defendam a pluralidade sindical, se o país tivesse em modelo sindical o número de sindicatos seria muito maior que é hoje.

O grande número de sindicatos que existe no Brasil, não é suficiente para os trabalhadores se sentirem representados. Mas existem sindicatos que são bastante atuantes da defesa, dos direitos da categoria profissional que representam. O que faz com seus associados tenha confiança no seu sindicato.

Se necessária rever essa questão do grande de sindicatos, que essa mudança parte dos trabalhadores, é não dos governos.

Com menos sindicatos teríamos sindicatos mais fortes, conseqüentemente seria um instrumento de luta da classe trabalhadora muito mais forte do é hoje.

Principalmente levando consideração, que com um mundo globalizado, onde o avanço da tecnologia diminui a quantidade de postos de trabalho, por é suma a importância as entidades sindicais.

Os sindicatos devem ser fortes, e atuantes em defesa do elo mais fraco, nas relações de trabalho, eles devem está sempre juntos aos trabalhadores conscientizando, e lutando por garantias de direitos e de melhores condições de vida e trabalho.

No momento atual brasileiro, é preciso que se busque fortalecer as entidades sindicais para que não tenha um retrocesso, nos direitos dos trabalhadores alcançados aos longos dos anos.

O que os sindicatos devem fazer, é resgatar os seus objetivos, que por muito tempo deixaram de lado, pois muitos que estão ou estiveram a frente de sindicatos, só tinha em vista obter vantagens pessoais.

Embora se tenha tratado dos problemas existentes, dentro das organizações sindicais, deve ser levado em consideração a luta que eles tiveram, e alguns deles ainda tem, na defesa dos direitos e interesses das categorias as quais representam, pois os sindicatos que surgiram como associações, para poder lutar por direitos junto a classe dos empregadores numa relação contratual, que se sabe que desigual e conflituosa na maioria das vezes, porque se trata do poder do capital em relação ao trabalho.

O surgimento dos primeiros sindicatos ocorreu por volta do XIX, se opondo as condições de trabalho precárias as quais os trabalhadores eram submetidos, além da baixa remuneração que recebiam.

Após muitos anos de luta, pelo reconhecimento os sindicatos só tiveram o reconhecimento como instituição, em primeiro plano em países que possuíam desenvolvimento industrial, ou seja, países industrializados.

A partir desse reconhecimento, por parte das economias industrializadas, os sindicatos passaram a desempenhar, um papel importante para a organização dos trabalhadores em suas diferentes categorias, para poder conquistar direitos individuais e coletivos, almejando uma sociedade com menos desigualdade.

Embora exista no Brasil, uma indústria do sindicato, onde a maioria serve apenas para receber as contribuições sindicais, que por lei eles têm direito. Há também sindicatos sérios que luta para, defender sua categoria. Por isso não se pode de forma alguma que os sindicatos no Brasil, tiveram grande importância para nas lutas sociais por direitos e também uma grande participação, na redemocratização do país, buscando construir uma democracia representativa.

Mais que se percebe é que o movimento sindical, que tantas conquistas alcançaram para o trabalhador, vem se enfraquecendo ao longo dos anos. Pois os sindicatos passam a atuar de forma mais política, de como entidade que deveria está na defesa dos direitos dos trabalhadores. Outro fato que também vem favorecendo esse enfraquecimento das entidades sindicais, é a luta por cargo e poder que passou existir dentro dessas intuições, porque para muitos não importa o trabalhador, a lei garante recursos para que, as pessoas que a frente dessas intuições possam se manter, sem prestar qualquer tipo de serviço ao trabalhador.

A legislação sindical brasileira precisa mudar. Não para enfraquecer os sindicatos, pelo contrário deve mudar para que os sindicatos se tornem mais forte. Não como está o número exagerado de sindicatos pelo país afora, mais sem nenhum tipo de representatividade. O movimento sindical, precisa mudar para se tornar mais forte, não da forma como está hoje, isso só vai acontecer se tivermos sindicatos mais fortes.

Os sindicatos não podem esquecer todas as experiências por eles vividas, para poder atingir se um estágio civilizatório de desenvolvido no modelo capitalista atual, através de lutas em que os sindicatos devem estar à frente como entidades que representem realmente os trabalhadores, de forma legítima e representativa.

REFERÊNCIAS

A Constituição Federal de 1988 e o poder sindical brasileiro Disponível em < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-constituicao-federal-de-1988-e-o-poder-sindical-brasileiro>> Acesso em 21 de mar. 2017.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**, 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Código Civil**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em 20 mai 2017.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 18 de abr. 2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 20 mai 2017.

_____. **Orientações Jurisprudenciais do TST**. Disponível em < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html> Acesso em 18 de abr. 2016.

_____. **Súmulas Vinculantes do STF**. Disponível em < <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumulaVinculante>> Acesso em 18 de abr. 2016.

JR, José Lazaro. **Brasil já tem 15 mil sindicatos, mais 2 mil atrás de registro no Ministério do Trabalho**. Disponível em < <http://livre.jor.br/brasil-ja-tem-15-mil-sindicatos-mais-2-mil-atras-de-registro-no-ministerio-do-trabalho/>> Acesso em 20 de mar. 2017.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para concursos**, Ed. Juspodium, 8ª ed. Revista, atual. Ampl. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 8 ed. São Paulo: LTr, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**, 6.ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

STEINKE, Adriane Lemos. **História do Sindicalismo no Brasil**, Disponível em < <http://www.sintet.ufu.br/sindicalismo.htm>> Acesso em 20 de jan. 2017.

NETO, Alberto Emiliano de oliveira. **Improbidade sindical**, Disponível em < <https://jus.com.br/artigos/2154/improbidade-sindical>> Acesso em 21 de mar. 2017.

MACHADO, Costa. **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**, organizador; Domingos Sávio Zainaghi, coordenador. - 8. cd. - Barueri, SP: Manole, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 10ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 26ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

SANTOS, Anna Claudia Lucas. **O modelo de liberdade sindical na visão da OIT em confronto com o modelo adotado pelo Brasil**, Disponível em < <http://www.ambito-juridico.com.br>> Acesso em 22 de mar. 2017.

COLUSSI, Fernando Augusto Melo. **O papel das centrais sindicais no modelo sindical brasileiro**. Disponível em < <http://www.fernandocolussi.jusbrasil.com.br/artigos>> Acesso em 20 de mar. 2017.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**, série concursos públicos, 15. ed. rev. e atual. São Paulo : Método, 2013.

RODRIGUES, Diego Augusto. **Sindicatos no Brasil - Formação e Constitucionalismo Sindical**. Disponível em < <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,sindicatos-no-brasil-formacao-e-constitucionalismo-sindical>> Acesso em 20 de mar. 2017.

STF no Recurso Extraordinário 394.579 Espírito Santo Supremo Tribunal Federal, em Segunda Turma. Disponível em < redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp> Acesso em 25 de mar. 2017.

Trabalhadores não associados segundo precedente normativo 119 do TST. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=PRECEDENTE+NORMATIVO+119+DO+TST.+TRABALHADORES+N%C3%83O+ASSOCIADOS>> Acesso em 16 abr. 2017.

Lei Le Chapelier 14 de julho (1791)

Disponível <http://www.fafich.ufmg.br/hist_discip_grad/LeiChapelier.pdf> Acesso em 20 de mar. 2017.

A importância da organização sindical dos trabalhadores - Dieese. Disponível em<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec177ImportanciaSindicatos>> Acesso em 20 mar. 2017.

FONTES, Andréa Carregosa. **O princípio da unicidade sindical e a questão da base territorial mínima: uma análise a luz do conceito de categoria**. Disponível em< <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-principio-da-unicidade-sindical> > Acesso em 22 de mar. 2017.

Por dentro das notas técnicas do Ministério Público do Trabalho. Disponível em

<<http://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/26684-por-dentro-das-notas-tecnicas-do-ministerio-publico-do-trabalho>> Acesso em 20 mar. De 2017.