

FACULDADE DO ESTADO DO MARANHÃO - FACEM  
CURSO DE DIREITO

VANESSA SOUSA SILVA

**O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E O PRINCÍPIO DA LIBERDADE  
ASSOCIATIVA E SINDICAL**

São Luís  
2018

**VANESSA SOUSA SILVA**

**O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E O PRINCÍPIO DA LIBERDADE  
ASSOCIATIVA E SINDICAL**

Trabalho apresentado ao curso de Direito da  
Faculdade do Estado do Maranhão – FACEM.

Orientador: Prof. Esp. Luiz Alberto Matos Dias

São Luís

2018

“Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor de sua pele, ou por sua origem, ou sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender, e se elas aprendem a odiar, podem ser ensinadas a amar, pois o amor chega mais naturalmente ao coração humano do que o seu oposto. A bondade humana é uma chama que até pode ser oculta, mas jamais extinta.”

Nelson Mandela

## RESUMO

Esta pesquisa apresenta como tema central a relação entre o direito coletivo do trabalho e a importância do princípio da liberdade associativa e sindical diante das atuais mudanças na legislação trabalhista brasileira (Lei nº 13467/67), e, para tanto, faz uso de uma abordagem que reúne a evolução histórica dos sindicatos, as características destes, posicionamentos doutrinários pertinentes aos princípios que norteiam o direito coletivo do trabalho, com ênfase ao princípio objeto de estudo, e demais análises que direcionam para uma maior compreensão referente a constitucionalidade da liberdade associativa e sindical, bem como a verdadeira função dos sindicatos diante das alterações legislativas recentes.

**Palavras chave:** Coletivo; Princípio; Sindicatos

## ***ABSTRACT***

This research presents as central theme the relationship between collective labor law and the importance of the principle of associative and union freedom in the face of the current changes in Brazilian labor legislation (Law 13467/67), and, for this, makes use of a This approach brings together the historical evolution of the unions, their characteristics, doctrinal positions pertinent to the principles that guide the collective labor law, with emphasis on the principle under study, and other analyzes that lead to a greater understanding of the constitutionality of associative freedom and as well as the true role of trade unions in the face of recent legislative changes.

**Keywords:** Collective; Principle; Unions

## **ROL DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

- **FACEM** – Faculdade do Estado do Maranhão
- **CLT** – Consolidação das Leis Trabalhistas
- **OIT** – Organização Internacional do Trabalho
- **CNPL** – Confederação Nacional das Profissões Liberais

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
<b>2. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E DIREITO SINDICAL NO BRASIL.....</b>	<b>11</b>
<b>3. BREVE CONTEXTO DA EVOLUÇÃO DOS SINDICATOS NO BRASIL .....</b>	<b>14</b>
<b>3.1 Estrutura Sindical Brasileira .....</b>	<b>21</b>
<b>3.2 Principais Alterações nos Sindicatos com a Nova Reforma .....</b>	<b>25</b>
<b>4. PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO .....</b>	<b>29</b>
<b>5. A CONSTITUCIONALIDADE E A IMPORTÂNCIA DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE ASSOCIATIVA E SINDICAL.....</b>	<b>35</b>
<b>6. A VERDADEIRA FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS.....</b>	<b>40</b>
<b>7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>48</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Os princípios no direito do trabalho representam fundamentos para a consolidação da norma jurídica, com efeito, no direito coletivo do trabalho o princípio da liberdade associativa e sindical, corresponde ao alicerce para a consolidação de atuação dos sindicatos e a relação existente entre estes e o próprio Estado.

Considerando o exposto, no direito coletivo entendemos que os sindicatos apresentam como objetivo central, disciplinar os interesses das classes a partir da norma constitucional. Assim, a temática apresentada no presente trabalho de conclusão de curso para a obtenção do grau em Bacharel em Direito pela Faculdade do Estado do Maranhão - FACEM, corresponde ao direito coletivo do trabalho brasileiro relacionado ao princípio da liberdade associativa e sindical como aspecto necessário para que a dinâmica de atuação recente dos sindicatos não seja compreendida de forma adversa da sua verdadeira função social, que é a própria defesa dos interesses da categoria no plano da relação de trabalho e até mesmo no plano assistencialista.

Vale ressaltar, a importância de tal princípio diante das recentes alterações decorrentes da nova Lei nº 13.467/2017 que acarretou mudanças na ordenamento legislativo trabalhista do Brasil, com destaque para àquelas que influem na dinâmica de atuação dos sindicatos relacionados à esfera da contribuição, a não obrigatoriedade de homologação de rescisão de contrato entre empregado e empregador e a não interferência em questões relacionadas à demissão em massa, ambas evocadas na mencionada lei ordinária.

Neste contexto, insta que interpretações atuais que desconsideram o princípio da liberdade associativa e sindical, diante da nova realidade da reforma trabalhista, correspondem ao maior empenho para a construção do conhecimento referente a esfera do direito coletivo do trabalho. Somando-se a isso, surge o seguinte problema: Como entender a constitucionalidade do princípio da liberdade associativa e sindical e ter uma visão mais abrangente do mesmo enquanto norteador para organização e funcionamento dos sindicatos?

Considerando o exposto, na intenção de aprofundar a temática, enfatiza-se neste que o fundamento jurídico das relações coletivas no Brasil é de natureza constitucional. Daí a importância do princípio da liberdade associativa e sindical como basilar para a compreensão da nova realidade trabalhista do país, permeada

por questionamentos atinentes à atual função dos sindicatos, reflexões e posicionamentos doutrinários com relação às perspectivas da força do movimento sindical e no tocante a manutenção dos preceitos teóricos do próprio direito coletivo do trabalho.

Com efeito, reitera-se que o presente trabalho de conclusão visa contribuir para a construção do conhecimento na área do direito coletivo trabalhista, evocando, para tanto, respectivamente: as características gerais do direito coletivo brasileiro e sua relação com o direito sindical; uma breve contextualização da evolução histórica dos sindicatos no país, contemplando informações indispensáveis sobre o perfil da estrutura sindical vigente; as principais alterações sindicais decorrentes da Nova Reforma Trabalhista; apresentação pontual dos princípios do direito coletivo; o objetivo principal de analisar a importância do princípio da liberdade associativa e sindical, examinando sua dimensão, características, finalidades e os dispositivos legais que o amparam e por fim a verdadeira função social dos sindicatos.

Sendo assim, para a realização deste, considerou-se a necessidade de aliar o presente estudo a uma matriz interdisciplinar, ou seja, aquela que engloba os outros saberes decorrentes de diversos seguimentos científicos jurídicos, como aspecto fundamental para alcançar o propósito maior almejado: a contribuição para o conhecimento na esfera jurídico-trabalhista. O presente trabalho também fará uso do método qualitativo, galgado na pesquisa bibliográfica a partir de levantamentos de informações e análises de posicionamentos doutrinários, ou seja, basear-se-á na pesquisa qualitativa com o objetivo de descrever e estruturar informações relevantes para a construção do saber.

Vale ressaltar, que a pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social ou de uma organização, uma vez que parte de um fenômeno social.

Baseadas nestas e em outras informações, far-se-á necessário considerar questionamentos suscitados depois da vigência da Lei 13.467/2017, como a reafirmação do próprio princípio constitucional da liberdade associativa e sindical, resgate de outros princípios aplicáveis ao sindicalismo brasileiro, uma vez que ambos se complementam, bem como perspectivas que recaem sobre uma militância maior dos sindicatos como forma de defender os direitos coletivos e relacionados à

qualidade sindical das negociações coletivas, conseqüentemente a permanência de sindicatos sem cerceamentos e mais atuantes.

Ademais, reitera-se que para a realização deste foram priorizadas às necessidades de “produção” e organização de informações referentes a valorização atual do mencionado princípio basilar que norteia a dinâmica de atuação sindical, recentemente permeada pelo vigor da nova reforma trabalhista do país.

## 2. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E DIREITO SINDICAL NO BRASIL

Historicamente, segundo Santos (2015), as leis de proteção aos trabalhadores no Brasil surgiram, assim como pioneiramente em países europeus, devido à crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho, e a reação da classe trabalhadora contra a utilização sem limites do trabalho humano.

Dessa forma, considera-se que a nível mundial, ou seja, na segunda metade do século XVIII ao início do século XX, não havia a intervenção estatal na relação contratual entre empregados e empregadores, impossibilitando garantias básicas aos operários, como melhores condições de trabalho, indenização por danos sofridos em decorrência do serviço, dentre outros direitos, conforme elenca Santos:

A efetiva intervenção estatal nas relações entre empregados e empregadores dá-se com o final da Primeira Grande Guerra, mediante o Tratado de Versalhes, cuja assinatura além de determinar o fim do conflito, prevê a criação da Organização Internacional do Trabalho, em seu título XVIII, como organismo que se ocupa da proteção das relações entre empregados e empregadores (SANTOS, Maria Geraldina Cardoso, 2015, p.19).

Já na realidade brasileira tal intervenção fora consolidada por meio de uma longa trajetória de leis que foram criadas, transformadas e até mesmo extintas, sempre acompanhando de forma uníssona a evolução histórica, social e política do país.

Com efeito, depreende-se que o direito coletivo do trabalho no Brasil é resultado da trajetória histórica de lutas entre os empregados e empregadores, estas por sua vez, caracterizadas predominantemente pela hipossuficiência dos empregados mediante a atuação moldada nos interesses liberais burgueses dos empregadores.

Para Arabi (2013), o direito coletivo tem seus pilares construídos sobre a relação coletiva entre empregados e empregadores, a apreensão conjunta desta relação, tendo como base os interesses e demandas comuns.

Com base no exposto, atualmente numa conjuntura típica de países capitalistas tardios, que para Mandel (1982, p. 133) seria o mesmo “capitalismo atual, ou seja, o período onde todos os ramos da economia se encontram plenamente industrializados”; o Brasil por meio das grandes imposições do próprio sistema, numa tentativa de se adequar a realidade capitalista industrial, exerce as seguintes funções, senão vejamos:

A função básica do Estado de garantir a manutenção do modo capitalista de produção implica em que ele mistifique a realidade social para as classes dominadas e concorde com as análises da realidade das classes dominantes. Em outras palavras, o Estado não ignora que a condição de exploração do trabalho persista até dias atuais como “flagelo” de um passado marcado pela primeira e segunda Revoluções industriais, no entanto, cria por meio das normas (leis), condições para que na prática ocorra o equilíbrio de forças entre o binômio empregador/empregado (MANDEL, Ernst, 1982, p. 336).

Assim, visualiza-se que a legislação brasileira vem, historicamente, concedendo aos trabalhadores, diversos direitos básicos para que gozem de condições de bem-estar e desenvolvimento humano através do trabalho.

O enunciado abaixo reafirma o exposto, onde:

Podemos citar que no Brasil, a primeira Constituição a reconhecer o direito à associação sindical foi a de 1937. Entretanto, antes da promulgação dessa Constituição, o Brasil já havia feito uma série de avanços no que diz respeito à garantia de direitos trabalhistas. Em 1903, o Decreto nº 979/03 já considerava a sindicalização, inclusive a rural (CRUZ, Carlos Henrique. Disponível em [http:// 2018. hcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/](http://2018.hcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/). Acesso em: 23/10/2018).

Dessa forma, cabe ao empregador conhecer esses direitos e cuidar para que sejam integralmente respeitados. Podemos ainda afirmar, que o direito coletivo do trabalho, tutela os conflitos de interesses existentes entre empregados e empregadores, a organização sindical e a representação dos trabalhadores. De certa forma, ele cria normas e é regido por princípios que regulam as relações de trabalho e as atividades dos empregados enquanto grupo organizado, que possuem autonomia perante os empregadores e o Estado.

Dentro deste contexto, Nascimento (1976, p.153) classifica o direito do trabalho e seus ramos (coletivo e individual), como: “o corpo de princípios e normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam”.

Sendo assim, é fundamental esclarecer que a doutrina considera que existe uma diferença essencial entre direito coletivo do trabalho e direito sindical, onde, o direito coletivo tem como objeto estudar as relações coletivas de trabalho, já o direito sindical tem como conteúdo estudar, além das relações coletivas de trabalho, as organizações sindicais.

Há divergências doutrinárias com relação a abrangência do direito coletivo do trabalho em relação ao direito sindical ou vice e versa, o fato é que no Brasil o direito sindical recebe a seguinte definição de acordo com Nascimento (1976, p. 157): “É o

ramo do direito do trabalho que tem por objetivo o estudo das relações coletivas de trabalho, e estas são as relações jurídicas que têm como sujeitos grupos de pessoas e como objeto interesses coletivos”.

Resta claro, que o direito sindical representa um produto das necessidades da organização das classes trabalhadoras do país e da luta por mais direitos, sendo reflexo, portanto, da consolidação das leis constitucionais e trabalhistas que versam sobre a liberdade sindical.

Para Rocha (2018), podemos dividir o campo de abrangência do direito sindical em quatro esferas, são elas: Organização sindical, conflitos coletivos, representação dos empregados e convenções coletivas do trabalho. Ambas se complementando para o cumprimento do objetivo maior do direito sindical que é garantir a segurança jurídica dos sindicalizados.

No entanto, vale ressaltar que as recentes mudanças na legislação trabalhista do Brasil (Lei Nº 13.467 de 2017 (Nova Reforma Trabalhista)) influem na dinâmica de atuação sindical, representando temática que perpassa o diálogo meramente jurisprudencial e doutrinário, alcançando maiores discussões devido principalmente aos seus efeitos, com ênfase à quebra de paradigmas proporcionada pela reforma no que tange a manutenção e existência dos sindicatos sem a arrecadação compulsória e conseqüente eliminação de seu caráter tributário, além da não obrigatoriedade de funções que outrora eram típicas dos próprios sindicatos. Resta claro, que tais modificações refletem conseqüências relevantes para o entendimento acerca do atual direito sindical brasileiro, instigando à reflexões sobre a importância principiológica que permeia o direito coletivo do trabalho no país.

### 3. BREVE CONTEXTO DA EVOLUÇÃO DOS SINDICATOS NO BRASIL

Inicialmente a evolução dos sindicatos no Brasil foi influenciada por uma série de transformações históricas e políticas que permearam a sociedade brasileira. Com efeito, destrincharmos a evolução dos sindicatos e conseqüentemente da classe trabalhadora do país representa aspecto que deve levar em consideração o fato de que, a princípio os sindicatos eram vinculados de forma direta ao próprio Estado.

Com base no exposto:

A evolução sindical do Brasil, foi resultado da própria evolução do direito coletivo do país, este por sua vez, encontrava-se ligado ao governo Vargas, que era inspirado no modelo italiano de Mussolini, ou seja, modelo que tratava de disciplinar a organização sindical fundada na intervenção direta e constante do Estado (FREDIANI, Yone, 2011, p.53).

Para Celeste (2017, p. 09), a evolução histórica dos sindicatos no Brasil apresenta as seguintes características: “No sentido geral, o surgimento dos sindicatos, ocorreu apenas com o fim do regime escravagista, no entanto, frisa-se que demorou para se formar uma identidade de classe entre os trabalhadores”.

Além do mais, Celeste também considera que os sindicatos do país apresentaram duas segmentações históricas:

A primeira, onde pioneiramente os sindicatos representavam uma organização legal incorporada ao comando do Estado no chamado *sindicato oficial*, o que limitava a atuação dos trabalhadores via próprio sindicato; e a segunda que considerava os sindicatos como organizações “*criminalizadas*”, portanto, ilegais pelo próprio Estado, que perseguia sindicalistas ou qualquer atividade de propaganda similar ou que convergisse aos interesses dos trabalhadores (CELESTE, Rafael, 2017, p 10)

Evidencia-se para tanto, que os sindicatos brasileiros moldaram-se, inicialmente, com o objetivo de atender os interesses das elites política e empresarial, por meio da força do Estado e das leis que embasavam o campo teórico-prático de atuação dos mesmos, e, conseqüentemente a limitação do exercício de direitos da classe trabalhadora. De acordo com o exposto, Marx e Engels afirmam que:

A história de todas as sociedades existentes é a da luta de classes, ou seja, sociedades em constante oposição entre opressores e oprimidos. O traço característico na sociedade capitalista moderna é a oposição entre burgueses e proletários; assim, os primeiros compõem a classe de proprietários dos meios de produção; já os segundos, por conseguinte, são aqueles que não possuem os meios de produção e necessitam vender a própria força de trabalho para sobreviver. Isto é, a sociedade burguesa não aboliu os antagonismos de classe presentes no feudalismo, pelo contrário, fez surgir novas classes. Contudo, essa sociedade moderna caracteriza-se por fazer mais simples e visível os antagonismos de classe (MARX, K.; ENGELS, F., 2010, p.48).

Sendo assim, a história apresenta que o modelo de divisão de classes ocasionado pela atuação do sistema produtivo capitalista ganhou destaque pioneiramente no cenário europeu, se estendendo, posteriormente para o mundo todo e no Brasil não seria diferente, principalmente com o advento industrial, porém, far-se-á necessário entender que antes da indústria ganhar expressividade no país, a classe trabalhadora já se formava na segunda metade do século XIX.

No entanto, historicamente depreende-se que o Brasil enfrentou dificuldades para a formação dos sindicatos, pois a herança escravocrata representava um grande empecilho para a identificação das classes trabalhadoras, senão vejamos:

O desprezo ao valor do trabalho tem origem no Brasil, com os quase 400 anos de escravidão, sendo que a resistência à abolição se deu pelos argumentos de que haveria a ruína da economia e de que os “proprietários” seriam conduzidos à falência. O convívio com a escravidão gerou repercussões culturais quanto à desvalorização do trabalho e, por consequência, do trabalhador, sobretudo com relação àquele que executava trabalho manual, sendo alvo, também, de posições racistas e machistas (MAIOR, Jorge Luiz. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reformaaos-trabalhadores>>. Acesso em: 12/11/2018).

Assim, considerando o exposto, ainda segundo o mesmo autor, temos que o nascimento do sindicato ocorre apenas no período correspondente à República Velha (1890 à 1930), por iniciativa das próprias massas, pois segundo Celeste (2017, p. 14): “a conjuntura econômica e política da época carregava muito do passado escravagista e a defesa pelos interesses econômicos por parte das elites, representava uma questão de sobrevivência”, tal aspecto motivava a construção de um significado negativo para o termo trabalho.

Ainda segundo o autor supracitado:

A defesa pelos interesses econômicos por parte das elites poderia ser identificado no período correspondente à própria saída para a escravidão, onde a forma que as elites encontraram para a existência do trabalho foi a da “repressão”, exteriorizada pela criação e a adoção da “Lei de Repressão à Ociosidade” de 1888 (CELESTE, Rafael, 2017, p.14).

Em reação, crescia entre a maioria dos trabalhadores à necessidade de despertar uma identidade de pertencimento à determinada classe, assim, a fortificação das associações de trabalhadores e o estímulo à criação de classe, foram decisivos para o “agir” coletivamente dos trabalhadores por meio de suas organizações sindicais.

Reitera-se que no mencionado panorama histórico, o Brasil não tinha muitas indústrias, conseqüentemente apresentávamos sindicatos com pouca atuação na força de trabalho, o que não descartou o fato de que se formava uma classe de trabalho tipicamente urbana.

Ainda segundo Celeste (2017), ressalta-se a importância das poucas associações mutualistas de caráter profissional que atuaram na época na defesa dos interesses dos empregados em relação aos patrões e ao próprio Estado, frisa-se também que tais organizações antecederam os sindicatos e serviram de influência para a consolidação e força dos mesmos.

No entanto, a diferença essencial que condiciona o fato das associações mutualistas não darem origem aos sindicatos diz respeito à própria finalidade das associações, que era justamente a finalidade de caráter solidário e de não fazer distinção entre a ocupação dos associados, em outras palavras, as associações mutualistas não devem ser confundidas com os sindicatos, pois não consideram as especificidades de pertencimento à determinada classe trabalhadora dos indivíduos que as formam.

Diante do exposto, Jesus coloca que:

A experiência mutualista foi simultânea à organização dos sindicatos no país e contribuiu para a formação e o fortalecimento de uma cultura cívica entre os trabalhadores, indispensável ao processo de construção da cidadania no Brasil. Além disso, a experiência mutualista também representou um nível significativo da capacidade de organização da sociedade civil brasileira em torno do direito à proteção social. Uma estratégia de sobrevivência importante entre os trabalhadores no contexto de crise da Monarquia escravista e construção da ordem republicana (JESUS, Ronaldo Pereira. Revista OÍDLES - Vol 1, Nº 1. Universidade de Málaga, 2007. Disponível em: <http://www.eumed.net/rev/oidles/01/Pereira.htm>. Acesso 22/10/2018)

Dessa forma, percebe-se de acordo com o autor supracitado, que o mutualismo funcionava como *locus* de agregação de identidades e interesses compartilhados, “reforçando os laços de solidariedade horizontais, e edificando espaços de sociabilidade e lazer para seus integrantes (JESUS, 2018)”.

A doutrina apresenta que a partir do ano de 1930, século XX, com ascensão de Getúlio Vargas ao poder, a sociedade brasileira vivenciaria junto à sua classe trabalhadora, transformações no campo de atuação das organizações sindicais, mudanças estas decorrentes dos próprios interesses do governo com o objetivo maior de regular a atuação dos sindicatos de modo que estes atendessem majoritariamente

aos propósitos do próprio governo, ou seja, medidas de controle foram lançadas (impostas) para impedir que a atuação das classes pudessem prejudicar os planos do governo da época.

Com base no exposto, Matos (2009, p. 61) afirma que o discurso maior utilizado a época por Getúlio Vargas era aquele que: “prezava pela harmonia entre as classes de empregadores e empregados, tal convivência pacífica seria condicionada pela regulação do Estado com a efetivação de uma legislação social”.

Desta feita:

Tal legislação é composta na realidade por quatro núcleos básicos de leis: a) a legislação previdenciária, que generalizou as primeiras experiências dos anos 20 com as caixas de aposentadorias e pensões, mais tarde chamadas de Institutos que, com contribuições do Estado, dos patrões e dos trabalhadores iriam garantir um mínimo em termos de seguridade social – aposentadorias, pensões, indenizações e assistência médica; b) as leis trabalhistas propriamente ditas, que regulavam jornadas de trabalho, condições de trabalho, férias, descansos semanais remunerados, pisos salariais, etc; c) a legislação sindical, que institui o modelo do sindicato único por categoria e região (monopólio da representação), a estrutura vertical por categorias (sindicatos no nível local, federações no âmbito regional e confederações de abrangência nacional), e a tutela do Ministério do Trabalho sobre as entidades sindicais, com poder de fiscalização das atividades e de intervenção nas direções; d) as leis que instituíam a Justiça do Trabalho, encarregada de arbitrar os conflitos de natureza trabalhista (MATOS, Marcelo Badaró, 2009, p. 62 e 63)

Sendo assim, a era do governo de Getúlio Vargas determina a criação do sindicato oficial. No entanto, se por um lado o referido modelo sindical fora amparado por norma específica que justificasse a sua dinâmica de atuação, por outro, encontraria uma forte resistência por parte dos sindicatos autônomos que taxavam o governo de aderir medidas de cunho fascista e controladoras que ameaçariam a liberdade sindical por parte dos trabalhadores. Ainda de acordo com Matos (2009, p. 67), “a norma específica em questão seria o Decreto nº 19.770, de 1931, onde o Estado criava o sindicato oficial, ou seja, o governo explicitava que a legislação sindical tinha o objetivo de colaboração de classes”.

Resta claro, que na época o governo determinou medidas que pudessem promover a disseminação e/ou efetivação do seu recém modelo sindical, senão vejamos:

A possibilidade de participar na Assembleia Nacional Constituinte no ano de 1934 pôs em discussão a possibilidade de buscar o registro como tática de participação. Ocorre que a Constituinte teria, de acordo com a visão corporativista dominante no governo, além de representantes eleitos pelo voto direto, um grupo menor de deputados escolhidos apenas pelos associados dos sindicatos (oficiais, é claro) de trabalhadores e empresários: a “bancada classista”. Ainda assim, das 346 entidades oficializadas à época das eleições constituintes, apenas 106 estavam localizadas na capital e em São Paulo, o que indica que nessas áreas, que concentravam a maioria do operariado fabril e a tradição sindical mais forte, a resistência ao enquadramento mantinha-se firme. Na Constituinte, os deputados classistas comprometidos com os sindicatos mais combativos lutaram por uma legislação que garantisse a liberdade de organização dos trabalhadores. Embora muitos deputados classistas defendessem a unidade e o reconhecimento legal dos sindicatos, criticavam o controle do Ministério do Trabalho explícito na lei (MATOS, Marcelo Badaró, 2009, p. 66-67).

Nos anos subsequentes, a atuação sindical ficaria condicionada ao controle do Estado que mesmo prometendo “certa liberdade” garantida na própria Constituinte de 1934, fora desconsiderada na prática. Com isso, Celeste (2017) esclarece que os anos mais “violentos” marcados pela expressividade do Estado foram os de 1934 e 1935, pois, dentre outros fatores o governo:

Decretoou uma Lei de Segurança Nacional em 1934 - “Lei Monstro” intensificando o Estado de exceção, ao criar meios e tribunais especiais para presos políticos, em especial para criminalizar as lideranças mais combativas com cassação de direitos, prisões e até mesmo homicídios (CELESTE, Rafael, 2017, p.18).

Neste contexto, ocorreram de forma explícita ações que culminaram na desmobilização da atuação sindical e suas frentes, até mesmo com a criação de leis que garantissem a estabilidade sindical e renúncia implícita de direitos por parte dos trabalhadores, numa espécie de coação institucionalizada.

A partir de então vigoraria até 1939, a instabilidade da atuação sindical acompanhada da criação da Lei Orgânica da Sindicalização Profissional, criada com o objetivo de atender às investidas de controle estatal no chamado Estado Novo.

Resta claro, que o mencionado período do Estado Novo, fora caracterizado pela Nova Constituição de 1937, onde foram fixadas as diretrizes da política social e trabalhista, sendo mantidos os direitos já estabelecidos pela Carta de 1934, são eles, segundo a Fundação Getúlio Vargas (2018): o salário mínimo, férias anuais e descanso semanal, e foi também mantida a Justiça do Trabalho, encarregada de dirimir conflitos entre empregados e empregadores.

No entanto, com a Constituição de 1937 houve uma alteração importante, onde apenas os sindicatos legalizados poderiam defender os direitos da categoria, e

mobilizações como greves e o lock-out foram vedados, pois passariam a ser recursos antissociais, uma vez, que suas práticas configurariam iniciativas que atacariam diretamente o trabalho e o capital, para tanto, incompatíveis com os interesses superiores da produção nacional.

Por conseguinte, para Matos (2009, p.70):

[...] no período de 1945 a 1964, a estrutura sindical era uma herança do Estado Novo. Onde as fases de mobilização sindical cresceram e nelas os limites legais ao direito de greve foram rompidos pela força dos trabalhadores organizados. Nota-se que a “estrutura sindical permaneceu inalterada, sugerindo que as lideranças mais combativas preferiam usar os recursos do sindicato oficial a combater decisivamente seu modelo atrelado ao Estado.

Com isso, percebemos que a trajetória histórica de evolução dos sindicatos do Brasil fora marcado por intensos períodos de instabilidade de atuação (instabilidade esta influenciada, muitas vezes, pela ideologia comunista, veementemente combatida pelo governo) ocasionado pelo intervencionismo estatal.

Trazendo para uma conjuntura mais atual, a partir da década de 1950, temos que os sindicatos juntamente com os seus movimentos, vivenciariam um período de ascensão, ou seja, aquilo que Celeste (2017, p. 22) chamou de: “período marcado pelo crescimento das greves, maior visibilidade das entidade sindicais participando na elaboração de pautas políticas para o país, criação de entidades intersindicais e etc.” Os sindicatos cresceram nesse período, bem como foi um processo de dinamização das atividades sindicais, renovando lideranças.

Já a partir década de 1960 até o final de década de 1980, período que correspondeu à Ditadura Militar, percebe-se que a mobilização sindical com relação à reivindicações por direitos e realização de greves por parte das classes perduraram, embora condicionadas à extrema violência (repressão), típica característica do período ditatorial.

Para Santos (2015, p. 24), “embora houvesse repressão intensa e intervenções nos sindicatos, greves e mobilizações persistiram durante a ditadura”. Com efeito, podemos perceber que a ruptura com o modelo sindical instituído pelo governo, estava prestes a ocorrer, estimulada também pela acelerada crise econômica que se instaurou durante a ditadura militar entre as décadas de 1970 e 1980, fragilizando-a e levando posteriormente o país a um processo de redemocratização.

Consequentemente, ainda segundo Matos (2009, p.71), “nascia o novo sindicalismo que se apresentava no cenário político, lutando pela ruptura com a

estrutura sindical atrelada ao Estado”, a qual dificultava a mobilidade consciente dos trabalhadores.

Destarte, com o advento da Constituição Federal de 1988, mediante tantas mudanças oriundas do processo de redemocratização do país, o Estado não mais poderia agir de forma controladora sobre os sindicatos, o que evidentemente deveria garantir de fato o exercício da liberdade sindical, ou seja, liberdade de atuação sob a luz da infraconstitucionalidade (Decreto Lei Nº 5. 452 de 1943) e da nova Carta magna de 1988.

No entanto, mesmo com o processo de redemocratização, com a Constituição de 1988 e as eleições presidenciais de 1989, com o encerramento da fase do novo sindicalismo, a estrutura do modelo sindical brasileiro não fora drasticamente alterada, mantendo segundo Celeste (2017, p. 27): “a unicidade sindical e outras características arcaicas, embora que subjugadas à mudanças recentes promovidas pela Nova Reforma Trabalhista”.

Com base em todas as informações anteriores, evidencia-se que a evolução dos sindicatos no país ocorrera de forma simultânea aos principais processos históricos e políticos de consolidação de leis, que a princípio defendiam os interesses do sistema produtivo capitalista e do próprio Estado que confrontava predominantemente com os reais interesses da classe trabalhadora, daí a importância de analisar posteriormente as características do próprio modelo sindical brasileiro, como historicamente sua hierarquia estrutural que até bem pouco tempo, era dependente das receitas advindas da participação dos seus filiados.

Tendo em vista os aspectos mencionados, considera-se também, que os sindicatos do Brasil ainda apresentam características culturais enraizadas a um passado de consolidação, influenciado pela realidade europeia, desenvolvimento industrial tardio e interferência do Estado.

### 3.1 Estrutura Sindical Brasileira

A noção de sindicato, como hoje entendemos, tem sua origem no fenômeno da Revolução Industrial, a propósito, para Manus (2012, p.232) “a evolução histórica do Direito do Trabalho acompanha a própria história do sindicato, que surgiu como meio de defesa das reivindicações dos trabalhadores”.

Com efeito, reitera-se a importância da Revolução Industrial, pois de acordo ainda com Manus (apud MARANHÃO, 2012, p.238):

[...] Impulsionou o surgimento das grandes empresas, das grandes concentrações de capital, fazendo “emergir” para o cenário da história um novo personagem: o assalariado, cômico de sua significância como indivíduo e de sua realidade social como classe.

Reitera-se que para as ideias de Manus (2012), o reconhecimento dos direitos dos empregados, galgados ao longo do processo “pós Revolução Industrial” do século XVIII, fora marcado fortemente pela intervenção estatal, que anos depois numa esfera intervencionista do Direito do Trabalho, torna universal os direitos básicos do trabalhador, frente ao empregador, sob justificativa de combater o desequilíbrio no desenvolvimento da relação de trabalho e supostamente coibir os abusos executados pelo patrão, detentor dos meios de produção.

Dessa forma, depreende-se que os fundamentos sabidos para a consolidação da estrutura sindical do Brasil, confluem para o ideal comum (Constitucional) do reconhecimento do direito de associação e a necessidade da defesa do interesse coletivo, ou seja, as entidades e a estrutura sindical brasileira surgiram principalmente a partir dos interesses coletivos das categorias regulamentadas pelo Estado.

Destarte, a organização sindical brasileira obedece à seguinte estrutura: Sindicatos; Federações; Confederações e Centrais Sindicais. Cada segmento apresenta, segundo Souza (2018), às seguintes características:

- Sindicatos: protegem os direitos dos trabalhadores de uma categoria, negociando diretamente com os empregadores;
- Federações: são associações criadas para defender interesses comuns aos sindicatos que as compõem. Elas podem ser regionais ou nacionais e só podem ser criadas se reunirem o mínimo de cinco sindicatos de um mesmo setor (art. 534 da CLT);
- Confederações Nacionais: constituem entidade formada pela reunião de pelo menos três Federações (art. 535 da CLT) que representem um mesmo segmento, com sede em Brasília. Seu papel vai desde a atuação em articulações políticas até a criação de projetos que promovam o desenvolvimento da sua área de atuação;
- Centrais Sindicais: com atuação similar à das Federações, mas representando os interesses de Sindicatos de diferentes segmentos (Souza, Isabela. O que são e como funcionam os sindicatos no Brasil. Disponível em: <https://guiadoestudante.abril.com.br/blog/atualidades/o-que-sao-e-como-funcionam-os-sindicatos-no-brasil/>. Acesso em: 12/11/2018).

Vale ressaltar, que de acordo com Zainaghi (2011, p. 116), as Federações e Confederações são: “Entidades sindicais de grau superior, com previsibilidade no artigo 533 da CLT”. Considera-se também que as centrais sindicais, antes não tinham reconhecimento legal, passando a apresentar legalidade somente com a edição da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008, que prevê em seu artigo 1º, dentre outras disposições, senão vejamos:

**Art. 1º.** A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e

II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores. (BRASIL. Lei n. 11.648, de 30 de mar. de 2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais, Brasília, DF, 2008)

Tendo em vista as informações anteriores, depreende-se que ambos os segmentos da estrutura sindical brasileira apresentam características de formação diferentes e funções que partem desde a proteção dos trabalhadores em conformidade com a Constituição Federal de 1988, até à promoção dos setores econômicos do país, por conseguinte, para a criação e funcionamento de sindicatos deve-se observar o atendimento à preceitos básicos de legalidade estabelecidos na Carta Magna, *in verbis*:

**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; [...]

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer. (BRASIL. Constituição Federal. Brasília, DF, 1988)

Resta claro que atualmente pelo direito brasileiro, os sindicatos são entidades privadas não exercentes de funções delegadas pelo poder público, como era no passado, considera-se aqui, de acordo com a lei maior do país, que a autonomia sindical é restrita por categoria, ou seja, para Zainaghi (2011, p. 114), “a autonomia sindical é a única possibilidade de atuação do grupo organizado em sindicato e não de forma individual por seus membros”.

Ainda assim, a estrutura sindical brasileira apresenta um forte vínculo com o Estado garantido pela própria legislação, sendo condicionada pela unicidade sindical e outrora pela contribuição sindical, no entanto, sabe-se que com a Nova Reforma Trabalhista de 2017, o cumprimento de regras atinentes à contribuição social compulsória foram alteradas, acarretando reflexos na dinâmica de atuação da estrutura sindical do país, mas segundo Maior (2018), preservando a sua rigidez hierárquica.

Celeste (2017, p.30), considera também que:

Embora no contexto da vinculação do sindicato ao Estado e na perspectiva política de organização sindical a desobrigatoriedade da contribuição sindical assuma uma posição relativa na atuação dos trabalhadores organizados, a proposta inserida na reforma trabalhista do governo Temer não acompanha a extinção benéfica do imposto, pelo contrário, como a reforma tem em seu núcleo a flexibilização das relações de trabalho e o enfraquecimento dos vínculos empregatícios, os trabalhadores não se verão incentivados a financiar uma entidade reservada, nos termos da “reforma”, apenas a legitimar a retirada de seus direitos.

Reitera-se, para tanto, que o atual Estado burguês brasileiro, moldado na lógica capitalista, prioriza o sistema produtivo em detrimento dos interesses da maioria das classes e propõe leis que, supostamente, apresentam um caráter solidário e benéfico para com todos, mas que no final, apenas institucionalizam a defesa dos

interesses do próprio Estado, que preza pela manutenção da atual ordem econômica vigente, refletindo, dentre tantas outras consequências, na rigidez da estrutura sindical do país.

A respeito do supracitado, Celeste (2017, p.37) afirma que:

Ao longo da existência dos sindicatos no país ocorreram muitas resistências contra a estrutura do sindicalismo estatal. Porém, a força desempenhada pela repressão e criminalização aos sindicalistas combativos, dificultaram a consolidação da liberdade sindical no Brasil.

Com efeito, a bibliografia histórico-sindical mostra que a lógica estatal forçou muitas lideranças a se aproximarem do corporativismo sindical e, inclusive, a criarem sindicatos e centrais com o propósito de conciliação com empresas e o Estado.

Para Cancian:

O corporativismo sindical, trata-se do corporativismo enquanto controle repressivo que se transformou rapidamente em uma poderosa ideologia de extrema-direita e antidemocrática. Aqui no Brasil fora institucionalizada no Governo Vargas entre os anos de 1930 a 1934". (CANCIAN, Renato. Coporativismo, feudal, moderno e contemporâneo. Disponível: <https://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/corporativismo-corporativismo-feudal-moderno-e-contemporaneo.htm>. Acesso: 20/11/2018).

Identifica-se acima resquícios da adoção da velha política de coação por parte do governo, herança republicana reafirmada durante a década de 1930, conforme reafirma Delgado:

Um modelo imposto por lei, que vigora desde 1930, o que delimita o quanto a estrutura sindical alinhada ao Estado não se modificou após o processo de redemocratização com a Constituição de 1988. Um modelo de sindicato diverso de países como os da França e da Inglaterra, onde existe o pluralismo sindical e a organização dos trabalhadores se efetua pela unidade prática da experiência histórica de luta do sindicalismo (DELGADO, Mauricio Godinho, 2012, p.1351).

O supracitado refere-se mais especificamente as heranças do modelo sindical do período do Estado Novo, onde tais características foram transportadas para a atualidade e identificadas pela própria dinâmica da classe trabalhadora que muitas vezes por falta de alternativas, subjugava-se aos interesses políticos galgados no enfadoso e ideológico discurso da importância do seu papel em prol do desenvolvimento e modernização do país.

Por conseguinte, a manutenção da dinâmica do modo de produção capitalista é condicionada, dentre muitos fatores, à desarticulação da própria classe trabalhadora refletindo na procrastinação da flexibilidade da estrutura sindical do país.

### 3.2 Principais Alterações nos Sindicatos com a Nova Reforma Trabalhista

De acordo com Mannrich e Vasconcelos (2018), a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) abalou a dinâmica de atuação dos sindicatos, alterando expressivamente os artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, invertendo a lógica corporativa introduzida por Getúlio Vargas, que já vinha sofrendo alterações desde a Constituição de 1988, senão vejamos as mencionadas mudanças:

**Art. 545.** Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

**Art. 578.** As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

**Art. 579.** O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

**Art. 582.** Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

**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, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

**Art. 587.** Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

**Art. 602.** Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho. (BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de Julho 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato20152018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20152018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em 12/11/2018).

Os referidos artigos, enfatizam a temática da contribuição sindical, estabelecendo as atuais características de funcionamento do sistema de contribuição, este por sua vez, condicionado a autorização do trabalhador, gerando duas situações distintas: a primeira consiste na liberdade prevista em lei, onde os empregados

voluntariamente contribuem ou não, desaparecendo com efeito, o caráter compulsório e vinculante do imposto sindical; já a segunda, abrange uma análise referente à possibilidade de fragilização da classe sindical, uma vez, que a reforma aponta para a tendenciosidade da não contribuição predominante dos filiados.

Sobre o exposto, Maior (2018) evoca que:

O dispositivo trata das diversas formas de contribuição sindical. Assim, toda a receita dos sindicatos estará submetida à aceitação dos empregados, valendo lembrar que esse empregado, nos termos da “reforma”, está sob ameaça de desemprego, de contratos precários (terceirização e trabalho intermitente, dentre outros) e da redução de direitos pela via da negociação coletiva e até por efeito de ajustes individuais. (MAIOR. Jorge Luiz. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reformaaos-trabalhadores>>. Acesso em: 12/11/2018).

Com efeito, de acordo com as informações anteriores, não se descarta a possibilidade dos empregados não apresentarem estímulo algum para contribuir com os sindicatos que a partir da reforma, exercem a legitimação da redução dos direitos trabalhistas.

Diante do que fora mencionado, mister esclarecer, segundo Frediani que:

Anterior às grandes transformações das leis trabalhistas, os sindicatos tinham por finalidade constituir prosseguimento do poder público, claro estar que as contribuições devidas a tais entidades passaram a ter por finalidade a manutenção da estrutura sindical (FREDIANI, Yone, 2011, p.56).

Dessa forma, é importante expor historicamente que a imposição de cobrança de uma contribuição devida ao trabalhador surgiu com a Carta Constitucional de 1937, outorgando conseqüentemente aos sindicatos a possibilidade de impor aos seus associados o pagamento de contribuições.

Na história do sindicato brasileiro, a criação do Decreto-lei n. 2.377/40 deu origem ao imposto sindical tal como era conhecido anteriormente. Frisa-se que o mencionado decreto fora reproduzido na CLT, Constituição Brasileira de 1946 e 1969, colidindo tacitamente, segundo Frediani (2011, p. 54), com a “Convenção n.87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), não ratificada pelo Brasil, onde a mesma representa instrumento internacional relativo à liberdade sindical”.

Sendo assim, o Decreto-lei n. 2.377/40 que instituiu o caráter tributário do imposto sindical, violava, para uma grande corrente doutrinária, os princípios referentes à liberdade sindical, previstos no Direito Internacional na Convenção n. 87 de 1948 da OIT.

Já a nova reforma trabalhista faz menção de forma específica ao princípio da liberdade associativa e sindical (Redação do artigo 579 - CLT), também assegurado na Constituição Federal de 1988 (Art. 5º, XX), *in verbis*:

**Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado; (BRASIL. Constituição Federal. Brasília, DF, 1988).

No entanto, para Garcia (2017, p. 1347), “o sistema sindical brasileiro, mesmo com a Constituição de 1988, ainda impõe diversas restrições à liberdade sindical”. Com destaque à mencionada unicidade sindical, à base territorial mínima municipal e à adoção do critério categoria, inviabilizando até mesmo a ratificação da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, de 1948.

Não obstante, de acordo com todas as informações anteriores, em dias atuais podemos afirmar que a recente reforma trabalhista não gerou para a realidade brasileira uma reforma sindical, pois depreende-se que as mudanças sindicais ocorreram de forma a atender predominantemente os interesses do Estado e não das classes, tal realidade vislumbra-se pela desarticulação do movimento sindical, decorrente da vulnerabilidade das instituições sindicais. Maior (2018), explica tal situação afirmando que, embora no contexto da vinculação do sindicato ao Estado e na perspectiva política de organização sindical, a desobrigatoriedade da contribuição sindical assumida uma posição relativa na atuação dos trabalhadores organizados, a proposta inserida na reforma trabalhista do governo Temer não acompanha a extinção benéfica do imposto, pelo contrário, ainda segundo o autor, como a reforma tem em seu núcleo a flexibilização das relações de trabalho e o enfraquecimento dos vínculos empregatícios, os trabalhadores não se verão incentivados a financiar uma entidade reservada, nos termos da reforma, apenas a legitimar a retirada de seus direitos.

Em posicionamento contrário ao exposto, considera-se neste o pronunciamento da relatoria do Ministro Alexandre de Moraes em decisão do Supremo Tribunal Federal (2018) referente a ADI – 5794/18, senão vejamos:

“[...] desde a Constituição de 1988 houve uma diminuição do tradicional "sistema de cabresto", instituído pelo Estado Novo em 1937, tanto no nível do Estado perante os sindicatos, quanto no dos sindicatos sobre os trabalhadores. Nesse sentido, em sua avaliação, a Reforma Trabalhista busca a evolução de um sistema sindical centralizador, arcaico e paternalista para um modelo mais moderno, baseado na liberdade, a começar pela optatividade da contribuição”. (BRASIL, Supremo Tribunal Federal. ADI – nº 5.794/2018. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em 14/11/2018).

Resta claro, que ideias contrárias permeiam o cenário de discussões acerca da temática sindicato e reforma trabalhista, no entanto, cabe resgatar que evidentemente vivenciamos uma realidade de luta de interesses envolvendo os sujeitos: Estado, empregadores e a classe trabalhadora.

Sendo assim, Celeste (2017, p.38) pontua que:

Percebemos que a subjetividade jurídica engendra uma relação que põe sujeitos desiguais (Estado, empregadores e a classe trabalhadora) em situação de igualdade, de equivalentes, pois ambos são, em tese, livres para a realização de um contrato. Isso só é possível considerando cada indivíduo como sujeito de direito, ou seja, como sujeito-proprietário. Nessa relação de troca, para que não haja coação direta e imediata das forças dominantes, impõe-se uma forma política acima das partes que possa atribuir normas gerais e abstratas que apareçam como impessoais no processo de circulação de mercadorias, o Estado.

Por conseguinte, entende-se que a vulnerabilidade da relação recai, de forma explícita, sobre a maioria da classe trabalhadora, está por sua vez, juntamente com as suas formas de organização, configuram a base, portanto, a força da dinâmica econômica do país, subjugadas recentemente as alterações decorrentes da implementação da nova Reforma Trabalhista.

#### 4. PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Os princípios representam a base para a consolidação dos saberes nas mais variadas esferas do direito, o que nos permite afirmar quão significativos são para as diferentes normas, não cabendo evidentemente a conflitância entre os mesmos, mas sim a complementação.

Segundo o dicionário Houaiss (2001):

Princípio representa a proposição elementar e fundamental que serve de base a uma ordem de conhecimentos, ou ainda, a lei de caráter geral com papel fundamental no desenvolvimento de uma teoria e da qual outras leis podem ser derivadas, por conseguinte, uma proposição lógica fundamental sobre a qual se apoia o raciocínio (HOUAISS. HOUAISS, Antônio. Dicionário Houaiss, 2001, p. 565).

Para Canotilho (apud ROCHA, 2018):

Os princípios são normas jurídicas impositivas de uma otimização, compatíveis com vários graus de concretização, consoante os condicionalismos fáticos e jurídicos. Permitem o balanceamento de valores e interesses, mas não obedecem, como as regras à lógica do tudo ou nada, consoante o seu peso e ponderação de outros princípios eventualmente conflitantes. (ROCHA, Luís António Batista da. Princípios Gerais do Direito Ambiental. Disponível em: <http://www.outorga.com.br/pdf/>. Acesso em:16/11/2018).

Dessa forma, considera-se neste que os princípios que envolvem o direito coletivo do trabalho, são diferentes daqueles que anunciam o direito individual, pois na relação coletiva não se identifica a desigualdade entre os integrantes da relação individual, uma vez, que o obreiro é representado pelo próprio sindicato da categoria.

Para Frediani:

Os princípios que envolvem o direito coletivo do trabalho, devem considerar que a relação aqui instituída é aquela que se forma entre sujeitos coletivos – sindicatos das categorias patronal e econômica e sindicatos de trabalhadores e/ou empresas (FREDIANI, Yone, 2011, p.54).

É evidente que os princípios norteadores do direito coletivo do trabalho se diferenciam daqueles que permeiam a realidade do direito individual, ou seja, a ideia do coletivo, da representatividade das classes, dos interesses de todos, servem como parâmetros para fundamentar as normas jurídicas, correspondendo ao que Santos (2015, p. 30) chamou de: *“vigas ou alicerces que dão sustentação ao edifício”*. No entanto, é preciso pensar de acordo com Delgado (2001, p. 80), quando:

No estudo global dos princípios justralhistas é importante respeitar-se a diferenciação entre Direito Individual e Direito Coletivo. Entretanto, é também fundamental que na análise particularizada de qualquer um dos dois segmentos sempre se preserve a perspectiva referenciada ao outro segmento justralhista correlato. Direito Individual e Direito Coletivo são, afinal, partes integrantes de uma mesma realidade jurídica especializada, o Direito do Trabalho (DELGADO, Mauricio Godinho. O Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. Revista TST, Brasília, vol. 67, nº 2, p.79-98, abril/junho. 2001).

Contudo, resta claro que as regras discutidas e/ou negociadas em âmbito coletivo, produzem efeitos na esfera individual do trabalho, havendo aquilo que podemos denominar de priorização do coletivo em relação ao individual, porém, sem descartar o alcance do próprio individual.

Ainda segundo Delgado:

O Direito Coletivo atua, porém, de maneira intensa sobre o Direito Individual do Trabalho uma vez que é cenário de produção de um destacado universo de regras jurídicas, consubstanciado no conjunto de diplomas autônomos que compõem sua estrutura normativa (notadamente, Convenção, Acordo e Contrato Coletivo de Trabalho). Desse modo, o Direito Coletivo pode alterar o conteúdo do Direito Individual do Trabalho, ao menos naqueles setores econômico-profissionais em que incidam seus específicos diplomas. (DELGADO, Mauricio Godinho. O Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. Revista TST, Brasília, vol. 67, nº 2, p.79-98, abril/junho. 2001).

Destarte, depreende-se que os princípios que embasam o direito coletivo do trabalho, foram durante boa parte do século XX, de pouca expressividade no Brasil, conforme as informações históricas anteriores, temos que a liberdade do ser coletivo trabalhista sofrera grandes limitações e/ou constrangimentos pelo próprio Estado, especificamente nas décadas de 1930 e 1940. Sobre o exposto, Delgado diz que:

De fato, o modelo justralhista estruturado nas décadas de 1930 e 40 (e que permaneceu quase intocado nas fases históricas seguintes) não comportava a consagração de princípios essenciais à própria existência desse segmento jurídico. As noções jurídicas de liberdade de associação e sindical e de autonomia dos sindicatos obreiros foram cotidianamente constrangidas pela lei e pelas práticas jurídicas do Brasil durante quase todo esse extenso período histórico. (DELGADO, Mauricio Godinho. O Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. Revista TST, Brasília, vol. 67, nº 2, p.79-98, abril/junho. 2001).

Com efeito, os princípios do direito coletivo do trabalho no Brasil foram resultantes das subjetividades que permearam as relações na esfera contratual de trabalho entre empregadores e as organizações representativas, consolidadas ao longo de uma trajetória de lutas da classe trabalhadora no país.

Sendo assim, devemos também compreender que os princípios que regem o direito coletivo do trabalho são organizados em três classes, estas para Lisboa (2018), e para a doutrina majoritária, apresentam as seguintes características:

A primeira se destina a assegurar o desenvolvimento das organizações coletivas dos trabalhadores, na qual se inserem os princípios da “liberdade associativa e sindical” e da “autonomia sindical”; A segunda classe dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho versa sobre as relações que ocorrem entre os sindicatos dos trabalhadores e empregadores. Nesta seção incluem-se os princípios da “interveniência sindical na normatização coletiva”, da “equivalência dos contratantes coletivos” e, por fim, o da “lealdade e transparência nas negociações coletivas”; E a terceira refere-se aos efeitos produzidos pelas normas de contratos coletivos. Estão nesta categoria os princípios da “criatividade jurídica da negociação coletiva” e o da “adequação setorial negociada”. (LISBOA, Antônio Caio Dias. Disponível em: <https://acd11994.jusbrasil.com.br/artigos/334352182/principios-do-direito-coletivo-do-trabalho>. Acesso em: 20/11/2018).

Os princípios da primeira classe que corresponde à liberdade associativa e sindical, expressamente previstas no texto constitucional, representam a base da classificação das outras duas classes, e são caracterizados de acordo com Delgado (2001, p. 82), como:

[...] O “*rol de princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro*”. Trata-se de princípios cuja observância viabiliza o florescimento das organizações coletivas dos trabalhadores, a partir das quais serão tecidas as relações grupais que caracterizam esse segmento jurídico específico. (DELGADO, Maurício Godinho. O Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. Revista TST, Brasília, vol. 67, nº 2, p.79-98, abril/junho. 2001).

Por conseguinte, quando analisamos a segunda classe de princípios, devemos entender que sua grande relevância para o direito coletivo do trabalho insta no fato de apresentar norteamentos para as relações grupais, ou seja, são princípios gerenciadores da conduta dos grupos no Direito coletivo, com o propósito de especificar e estabelecer parâmetros referentes à verdadeira função do ser coletivo. Sendo que para Delgado (2001, p. 90), o presente grupo “*reporta-se às próprias relações entre os sujeitos coletivos e aos processos consubstanciadores dessas relações*”.

Reitera-se que o mencionado rol engloba os princípios da intervenção sindical na normatização coletiva, da equivalência dos contratantes coletivos e, finalmente, da lealdade e transparência nas negociações coletivas. Destaca-se aqui o princípio da intervenção sindical na normatização coletiva devido às recentes e “controversas” interpretações do mesmo proporcionadas pela Nova Legislação

Trabalhista. Para uma melhor compreensão, faz-se necessário remontar ao texto constitucional que assegura tal princípio e na sequência comparar com as mudanças propostas pela nova lei trabalhista, senão vejamos:

**Art. 8º** É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; [...] VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. (BRASIL. Constituição Federal. Brasília, DF, 1988).

Percebe-se de acordo com o texto constitucional supracitado, que o legislador preza pela equidade da negociação entre o empregador e a classe obreira, o objetivo maior identificado na constituição também seria evitar a celebração de acordos informais entre os sujeitos contrapostos.

Em conformidade ao texto constitucional, Delgado (2012, p. 910) alega que:

Em face de tal princípio não constitui, para o direito, negociação coletiva trabalhista qualquer fórmula de tratamento direto entre o empregador e seus empregados, ainda que se trate de fórmula formalmente democrática (um plebiscito intra-empresarial, por exemplo). Os poderes da autonomia privada coletiva, no direito brasileiro, passam necessariamente pelas entidades sindicais obreiras.

Destarte, a Lei número 13.467/2017, em seu artigo 611-A determina, *in verbis*:

**Art.611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] Parágrafo 1º: No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. (BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de jul. de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Brasília, DF, 2017).

Dessa forma, o artigo 8º do novo texto da Reforma Trabalhista em seu parágrafo 3º insta que:

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da **intervenção mínima** na autonomia da vontade coletiva. (BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de jul. de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Brasília, DF, 2017).

Estamos diante daquilo que a doutrina intitula de: “o negociado sobre o legislado”. Logo, Trindade (2018) apresenta que o propósito da alteração legislativa é restringir ao máximo o exercício do controle de legalidade e de constitucionalidade de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho pela Justiça do Trabalho.

Diante do exposto, vale resgatar a máxima dos ditames estabelecidos pela Constituição Federal para a apreciação de todo ou qualquer princípio, considerando sempre que a norma legal vigente não pode se sobrepor aos direitos fundamentais estabelecidos na Carta Magna.

Sendo assim, Trindade também pontua que:

O princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva pouco ou nada diz de relevante quanto à atuação do Judiciário Trabalhista frente a acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho. Se o instrumento coletivo estiver de acordo com a lei, não haverá razão para a intervenção da Justiça do Trabalho; por outro lado, se estiver em desacordo, o Poder Judiciário não poderá deixar de apreciar lesão ou ameaça a direito. (TRINDADE, Pedro Mahin Araujo. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI262623,81042Reforma+trabalhista+principio+da+intervencao+minima+na+autonomia+da> Acesso 22/11/2018).

Já o terceiro grupo de princípios do Direito Coletivo, dirige-se às relações e efeitos das normas coletivas negociadas perante a comunidade e universo jurídicos em que atuam, concordando com Delgado (2001, p.94) seria: “o potencial criativo das normas provindas da negociação coletiva e seu relacionamento hierárquico com o estuário heterônimo do Direito do Trabalho”.

Os princípios da criatividade jurídica da negociação coletiva e da adequação setorial negociada, apresentam, respectivamente, características relacionadas à produção de normas dentro da normatividade estatal, ou seja, o primeiro princípio é mais direcionado para os efeitos da atuação da coletividade mediante a produção de normas que confluam para o lícito, galgadas no favorecimento do coletivo; já o segundo princípio preza, segundo Delgado (2001, p.94) “pela harmonização de tais normas coletivas negociadas ao conjunto da normatividade estatal trabalhista”, ou seja, aqui identificamos a necessidade de serem adotados limites jurídicos para a negociação coletiva, para que justamente não ocorra a falta de harmonia das normas juscoletivas negociadas diante da normatividade estatal, sustentada principalmente pela própria constituição, considerando as seguintes ressalvas, conforme pontua Delgado:

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). (DELGADO, Mauricio Godinho. O Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. Revista TST, Brasília, vol. 67, nº 2, p.79-98, abril/junho. 2001).

Ademais, considera-se que os princípios supracitados são utilizados como regra de integração da norma jurídica, preenchendo as lacunas existentes no ordenamento jurídico, completando-o, iterando-o; naquilo que Martins (2007, p.64) considera: “uma espécie de função integrativa, como instrumento de integração das normas jurídicas, como ocorre por exemplo nas lacunas”.

## 5. A CONSTITUCIONALIDADE E A IMPORTÂNCIA DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE ASSOCIATIVA E SINDICAL

Todos os princípios que norteiam o direito coletivo do trabalho são indispensáveis para a consolidação prática das garantias constitucionais juscoletivas. Aqui cabe destacar também a importância do ordenamento jurídico brasileiro como meio de afirmação social da classe trabalhadora organizada.

Com efeito, o princípio da liberdade associativa e sindical, enfocados nesta monografia, representa princípio do direito coletivo do trabalho que visa assegurar o surgimento e afirmação social da classe trabalhadora.

Sobre o exposto, Delgado (2001, p.83) afirma que:

O princípio da liberdade associativa e sindical assevera o surgimento e afirmação social do “*ser coletivo*”, valorando seu comando normativo em direção às entidades organizativas e representativas dos trabalhadores. DELGADO, Mauricio Godinho. O Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. Revista TST, Brasília, vol. 67, nº 2, p.79-98, abril/junho. 2001).

O princípio em questão integra a essencialidade do direito coletivo do trabalho, uma vez que transfere para a esfera prática o que a Constituição considera como meio fundamental de garantir a mobilidade da classe trabalhadora, deixando para trás, de certa forma, as características histórico-políticas do excessivo controle estatal presentes outrora de forma mais expressiva no país, senão vejamos:

No Brasil, a tradição justralhista sempre tendeu a mitigar o papel do Direito Coletivo do Trabalho, denegando, inclusive, as prerrogativas mínimas de liberdade associativa e sindical e de autonomia sindical aos trabalhadores e suas organizações. Com a Carta de 1988 é que esse processo começou a se inverter [...] (DELGADO, 2001, p. 90).

Diante deste contexto, o princípio da liberdade associativa e sindical apresenta como principal função o caráter informativo, sendo sua normatividade com previsibilidade no texto constitucional e na CLT, nestes termos:

**Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

**Art. 8º** É livre a associação profissional ou sindical [...] (BRASIL. Constituição Federal. Brasília, DF, 1988).

**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 (BRASIL. Decreto n. 5.452, de 1 de maio. de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Brasília, DF, 1943).

Por conseguinte, devemos considerar aquilo que Martins (2007, p.65) considera como a função interpretativa do princípio, onde: “o mesmo serve de inspiração ou orientação ao legislador dando base à criação de preceitos legais, fundamentando as normas jurídicas e servindo de sustentáculo para o ordenamento jurídico”.

É importante frisar que para o direito coletivo do trabalho, o mencionado princípio representa muito no que diz respeito à própria atuação das classes e a relação destas com o Estado, pois numa visão mais abrangente depreende-se que a aplicabilidade do mesmo configura permanentemente o direito à liberdade de atuação da maioria que integra a dinâmica trabalhista brasileira.

Ampliando o ramo das interpretações, Delgado (2001, p. 87), ainda afirma que “o princípio da liberdade associativa e sindical desdobra-se em dois, a saber: a liberdade de associação sendo mais abrangente que a sindical”.

Ainda segundo o autor, o exposto se explica pelo fato da liberdade associativa assegurar consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação.

Com efeito, podemos reafirmar, com a própria análise da constituição, a justificativa de tal abrangência que apresenta de forma clara a inexistência de especificidades para a formação de associações, deixando, porém, evidente que para a consolidação das mesmas dever-se-á adotar, indubitavelmente, apenas o seu caráter lícito.

Já o segundo desdobramento, liberdade sindical, comporta, de acordo com Júnior (2016, p. 1023), três níveis distintos:

[...] o primeiro estabelece que não pode haver, por parte do Estado, restrições para a criação, funcionamento, desmembramento ou extinção de uma organização sindical (liberdade de constituição); já o segundo, insta que a lei não poderá obstar a filiação, permanência ou desligamento do associado a qualquer sindicato (liberdade de filiação); E por fim, não se pode criar embaraço, de qualquer espécie, para o funcionamento, ou seja, para a sua organização e administração (liberdade de organização).

As informações anteriores incidem no raciocínio de que o princípio da liberdade associativa e sindical, bem como o seu desdobramento, apresenta dimensões positivas e negativas, sem maiores complexidades teóricas, entende-se que a esfera positiva diz respeito à liberdade de se associar ou sindicalizar (bem como de criar associações) e a negativa refere-se ao aspecto da desvinculação associativa e sindical.

Torna-se indispensável também mencionar, que as chamadas condutas antissindicais configuram obstáculos que comprometem e/ou ameaçam o exercício da liberdade sindical, considerados pela doutrina como a face negativa do princípio da liberdade sindical.

Consideremos, com efeito, o posicionamento de Cassar (2014), onde:

O direito de se retirar de qualquer organização sindical quando quiser; O direito de não filiar-se a sindicato ou outra organização sindical. Também faz parte a liberdade sindical a **pluralidade** de sindicatos e sua total independência frente ao Estado (CASSAR, Vólia Bomfim, 2014, p. 1239).

É evidente que a palavra destacada no supracitado, contraria aos ditames constitucionais que estabelecem a unicidade sindical, *in verbis*:

**Art. 8º** É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; (BRASIL. Constituição Federal. Brasília, DF, 1988).

Logo, o princípio da liberdade associativa e sindical é atingido contraditoriamente pela unicidade sindical imposta pela própria lei maior, o que recai na controvérsia referente à persistência da “retrógrada” (aqui reiteramos os dizeres de Delgado (2012, p. 1450): “sobre o então chamado modelo de unicidade no sistema brasileiro que vigora desde meados de 1930”), intervenção estatal na lógica de atuação dos sindicatos.

Nesse íterim, temos a presença de dois princípios que não apenas a doutrina, mas a jurisprudência consideram divergentes (Princípio da liberdade

associativa e sindical e o da unicidade sindical), oportunizando, com efeito, maiores discussões acerca da real autonomia de consolidação das organizações sindicais, senão vejamos:

Uma vez respeitada a unicidade quanto a certa base territorial, descabe impor exigências incompatíveis com a liberdade de associação. (RMS 21.053, Rel. p/ o ac. Min. Marco Aurélio, julgamento em 24-11-2010, Plenário, DJE de 25-3-2011. Disponível: <  
<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=621012>  
 >Acesso: 22/11/2018);

O princípio da unicidade sindical, previsto no art. 8º, II, da CF, é a mais importante das limitações constitucionais à liberdade sindical. (RE 310.811-AgR, Rel. Min. Ellen Gracie, julgamento em 12-5-2009, Segunda Turma, DJE de 5-6-2009. Disponível em:  
<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595404>  
 >. Acesso: 22/11/2018)

Notório são os questionamentos relacionados a constitucionalidade da liberdade de formação sindical, uma vez que nosso ordenamento proíbe a existência de mais de um sindicato atuando na mesma base.

Dessa forma, considera-se que mesmo existindo a previsão da liberdade sindical no ordenamento brasileiro, tal direito sofre mitigação, visto que a Constituição Federal de 1988 manteve o princípio da unicidade sindical, interferindo assim, segundo Alves (2018): na liberdade de constituição entidade sindical de forma plena.

Em concordância ao exposto, Martins (apud Figueredo 2018), assegura que:

Ficou “nítida” a intenção do legislador com a Carta de 1988, que fora justamente manter o modelo de unicidade sindical, configurando este o sistema que impossibilita a criação de mais de uma organização sindical de categoria profissional ou econômica, em qualquer grau, o que inclui as federações e confederações em uma mesma base territorial. (FIGUEREDO. Danilo. A reforma Trabalhista e a Liberdade Sindical. Disponível em:  
<https://danfigueredo.jusbrasil.com.br/artigos/562754728/a-reforma-trabalhista-e-a-liberdade-sindical>. Acesso: 23/11/2018).

Porém, por outro lado também identifica-se maiores discussões sobre a temática, enfatizando a importância da manutenção da unicidade sindical como meio de garantir a não fragilização das classes, então circundadas pelo fantasma da competitividade, sob justificativa da fragmentação sindical.

Com isso, Pazzionotto (2018), diz que:

A Constituição de 1988, como a de 1946, marcou o restabelecimento da democracia no país. A atual Carta da República assegura a liberdade de filiação e a autonomia sindical, mas as regras da unicidade sindical e das contribuições sociais compulsórias, para vários estudiosos da área, são uma barreira para a construção de um ambiente de liberdade sindical plena no país. Para outros, a unicidade sindical não deveria ser barreira para a construção de uma estrutura sindical democrática. (PAZZIONOTTO, Almir. A organização sindical brasileira e o Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <http://noticias.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=110505>. Acesso: 23/11/2018).

Ademais, devemos saber que a crítica maior em relação ao exposto diz respeito ao fato de que nos países desenvolvidos europeus, que apresentam uma realidade sindical mais antiga do que a do Brasil, a unicidade sindical deixou de existir com a adoção da Convenção nº87 da OIT, o que viabilizou uma liberdade e atuação sindical ainda maior devido a pluralidade sindical, ou seja, os países que são signatários da presente convenção podem permitir a formação de quantos sindicatos puderem, sem que tal iniciativa comprometa o objetivo maior de suas formações que é justamente preservar a relevância da representatividade das classes e assegurar condições de equivalência entre os sujeitos do ramo juscoletivo trabalhista.

Não obstante, sabe-se que realidade sócio-política dos países europeus em muito divergem da realidade brasileira, no entanto, e existência da pluralidade sindical em nosso país seria, concordando com Figueiredo (2018), meio capaz de condizer com os ideais de estado democrático de direito, considerando que o Brasil passa por uma profunda transformação no âmbito político, social e econômico, cuja classe trabalhadora operária é uma parte sensível dessa transformação, que “sente” de imediato qualquer que seja a alteração vinda de cima.

Pela observação dos aspectos mencionados, nota-se a importância da análise contínua da constitucionalidade do princípio da liberdade associativa e sindical, pois o desconhecimento ou interpretações equivocadas sobre os princípios que representam a espinha dorsal do Direito Coletivo do Trabalho, certamente comprometem o correto e democrático enfrentamento dos novos desafios sindicais propostos pela atual democratização do sistema trabalhista no Brasil (Viabilizada pela Lei nº13.467/17), sendo assim, a não compreensão da essencialidade da noção de ser coletivo, dilapida toda a noção de Direito Coletivo do Trabalho e de agentes coletivos atuando em nome dos trabalhadores.

## 6. A VERDADEIRA FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS

A luta por melhores condições de vida da classe trabalhadora do Brasil, constituiu (constitui) objeto principal para a formação e organização dos sindicatos do país, para tanto, a estrutura e a dinâmica de atuação dos mesmos sempre estiveram condicionados às leis do nosso regimento pátrio como forma de garantir o equilíbrio das relações envolvendo as duas classes antagônicas do direito trabalhista (empregado x empregador).

Assim, a trajetória histórica de formação dos sindicatos sempre permaneceu associada aos acontecimentos políticos e a importantes ciclos econômicos do país, como expresso anteriormente. Tal aspecto direciona para a necessidade de conhecer e/ou entender qual seria a verdadeira função dos sindicatos, partindo não apenas do seu objetivo maior que é a valorização das classes segundo a doutrina, mas no “pensar” do real papel das instituições sindicais mediante as atuais mudanças proporcionadas com reforma trabalhista de 2017.

Desta forma, consideremos em todas as circunstâncias o princípio da liberdade associativa e sindical como base para a compreensão não apenas teórica, mas prática da verdadeira função sindical que para Zainaghi (2011, p. 117), “contempla as respectivas características: função negocial e assistencial, ambas asseguradas pelo artigo 513 e 514 da CLT”, observemos:

**Art. 513.** São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

**Art. 514.** São deveres dos sindicatos:

- a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho.

d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe. (Incluída pela Lei nº 6.200, de 16.4.1975)

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de:

a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;

b) fundar e manter escolas do alfabetização e pré-vocacionais. (BRASIL. Decreto n. 5.452, de 1 de maio. de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Brasília, DF, 1943).

Para Martins (2007), as funções sindicais não subdividem-se apenas na negocial e assistencial, existindo também a de representação e econômica; a primeira explícita na alínea a do artigo supracitado 513 da CLT, e a segunda vedada pelo artigo 564 da mesma lei que proíbe, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica pelos sindicatos.

Neste norte, entende-se que as funções atualmente exercidas pelos sindicatos não perderam sua essencialidade, no entanto, não podemos negar que foram fortemente influenciadas pela recente lei da reforma trabalhista, onde os parâmetros da negociação foram alterados pela flexibilização do 611-A e em parte mantidos pela taxatividade do 611-B.

De acordo com informações do portal da Confederação Nacional das Profissões Liberais – CNPL (2018):

A presença do representante sindical é indispensável para que o artigo 611-A, que estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, não provoque prejuízos aos trabalhadores, considerando as ressalvas previstas no artigo 611-B. Entre os itens listados no artigo 611-A, estão: jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, produtividade, troca de feriado, regime de sobreaviso, trabalho intermitente, enquadramento do grau da insalubridade.(CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais. Disponível em: < <http://www.cnpl.org.br/new/index.php/81-destaque/1654-reforma-trabalhista-a-importancia-da-negociacao-coletiva-em-novo-cenario>>. Acesso: 22/11/2018).

Com efeito, nota-se que a participação sindical é obrigatória quanto ao exercício da sua função na negociação coletiva, por outro lado, a facultatividade da contribuição sindical e a criação das comissões de representação de empregados (Estas, criadas na limitação do próprio espaço laboral sem substituir a atuação dos sindicatos), para muitos, representam aspectos que comprometem simultaneamente a atuação e conseqüentemente as funções sindicais.

Apesar de tudo, ponderemos as afirmações de Hinz (2005, p.7), onde:

A principal função (e prerrogativa) dos sindicatos é a de representação, no sentido amplo, das bases trabalhistas. O sindicato organiza-se para falar e agir em nome de sua categoria; para defender seus interesses no plano da relação de trabalho, até mesmo, em plano social mais largo.

Nesse interim, consideremos, portanto, que os sindicatos, independentemente das transformações políticas, econômicas e legislativas que ocorreram em nosso país, não abandonaram sua verdadeira função que é a social.

Para Ferrazza (2010, p. 70) “a função social dos sindicatos é a mesma negocial, pois nada mais é do que a função de representação dos empregados em convenções e acordos coletivos de trabalho diante dos empregadores”

Com efeito, a função social sindical é a defesa dos interesses dos associados (parte mais fragilizada da relação de trabalho) perante os empregadores, principalmente nas negociações coletivas, impedindo dessa forma que ocorra a tendenciosidade do desequilíbrio da relação e a não efetividade dos princípios do direito do trabalho, estes por sua vez, responsáveis pela manutenção das relações entre o mencionado binômio (Empregador e empregado) e de ambos com o próprio Estado, para fins de efeitos de proteção e tutela do trabalho.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização do presente trabalho de conclusão de curso teve por objetivo maior, apresentar uma abordagem sobre a importância do direito coletivo do trabalho relacionado à constitucionalidade do princípio da liberdade associativa e sindical. Abordagem esta, que considera embasamentos teóricos doutrinários como pressupostos para uma ampla “construção” do conhecimento pertinente à temática exposta. Partindo, para tanto, primeiramente, da ótica conjunta da lei maior juntamente com a doutrina, ambas atentando para as mudanças oriundas da própria Reforma Trabalhista que alcançam de forma direta a necessidade de uma nova dinâmica de atuação dos sindicatos.

Frisa-se também, que para a realização deste trabalho para obtenção do grau de bacharel em direito pela Faculdade do Estado do Maranhão – FACEM; foram considerados aspectos relevantes pertinentes ao direito coletivo do trabalho e sindical do país, bem como uma breve contextualização da evolução sindical, apresentação das características da estrutura sindical brasileira e das principais alterações com a nova reforma trabalhista, ambos constituindo bases para a compreensão do atual perfil sindical existente e da relação: Estado e Sindicato.

O presente trabalho também não descartou a necessidade de se analisar os princípios que permeiam o direito coletivo do trabalho, apreciando a importância de suas funções as quais se destinam o próprio direito coletivo, que são as de regulamentar a organização sindical, a negociação coletiva, a representação dos trabalhadores na empresa e o direito de greve.

Sendo assim, a intenção deste não fora a de valorar apenas um princípio do direito coletivo do trabalho (princípio da liberdade associativa e sindical) em detrimento aos demais (princípio da autonomia sindical, princípio da adequação setorial negociada, princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva e o princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva), pois todos se complementam. No entanto, a proposta intencionada neste fora a de que o princípio constitucional da liberdade associativa e sindical na realidade do direito coletivo do trabalho, sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicatos dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado, ou seja, trata-se do princípio que embasa a livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação

externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador.

Claro ficou, que a exteriorização de discussões referentes à constitucionalidade do princípio objeto de estudo deste, foram indispensáveis para a realização do levantamento de informações destinadas a uma melhor compreensão do posicionamento doutrinário frente ao “polêmico” princípio da unicidade sindical.

Ademais, enfatizou-se aqui a verdadeira função dos sindicatos, destacando a função social, pois se dirige à representação da classe trabalhadora no sentido amplo, sendo, portanto, um instrumento subjetivo importante para o fortalecimento dos interesses e defesa dos direitos dos trabalhadores mediante seus empregadores; tendo em vista a vulnerabilidade da classe.

Pode-se inferir que a temática deste trabalho de conclusão de curso tem muito a ser discutida, pois no direito coletivo do trabalho, o princípio da liberdade associativa e sindical contribui “indubitavelmente” para o processo de fortalecimento dos sindicatos no país, principalmente em dias atuais onde vivenciamos mudanças significativas proporcionadas pelas alterações na legislação trabalhista brasileira.

## REFERÊNCIAS

ARABI, Abhner Youssif Mota. **Liberdade Sindical no Brasil**: surgimento, evolução e novas perspectivas do contexto pós-88. Disponível: <file:///C:/Users/Daniel/Downloads/3292-10249-1-PB.pdf>. Acesso em: 10 set.2018.

ALVES. Francisco Keyson. **Princípio da unicidade x princípio da liberdade sindical no âmbito constitucional**. Disponível: <<https://jus.com.br/artigos/58856/principio-da-unicidade-x-principio-da-liberdade-sindical-no-ambito-constitucional>>. Acesso: 22 nov. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **ADI – nº 5.794/2018**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em 14 nov. 2018.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104.ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.

BRASIL. **LEI ORDINÁRIA Nº 13.467 de 2017 (Reforma trabalhista)**, que dispõe sobre Alterações da Consolidação das Leis Trabalhistas do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato20152018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20152018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em 12 nov. 2018.

BRASIL. **Lei nº 11.648, de 30 de março de 2008**. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais. Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF, 30 mar. 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm). Acesso em: 12 nov. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão. **Recurso Extraordinário nº 310.811/SP**. 2ª Turma. Constitucional. Agravo Regimental em Recurso Extraordinário. Base Territorial. Registro. Princípio da Unicidade Sindical. Artigo 8º, II, da Constituição Federal. Relator Min. Ellen Gracie. DJE, Brasília, 12 jun. 2009, p. 666. Disponível: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595404>. Acesso: 22 nov. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão. **Recurso Ord. Em Mandado de Segurança nº 21.053/SP**. 2ª Turma. Organização Sindical – Liberdade – Base Territorial. Relator Min. Marco Aurélio. DJE, Brasília, 25 mar. 2011, p. 222-236. Disponível: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=621012>. Acesso: 22 nov. 2018.

CANCIAN, Renato. **Coprativismo, feudal, moderno e contemporâneo**. Disponível: < <https://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/corporativismo-corporativismo-feudal-moderno-e-contemporaneo.htm>>. Acesso: 20 nov. 2018.

CASSAR. Vólia Bomfim Cassar. **Direito do Trabalho**. 10ª ed. Rev., atual. E ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2014, p. 1239.

CELESTE. **Sindicalismo de Estado: o poder burguês dado aos Trabalhadores**. 2017. 64 f. Monografia – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS PROFISSÕES LIBERAIS - CNPL. **Reforma trabalhista: a importância da negociação coletiva em novo cenário**. Disponível em: < <http://www.cnpl.org.br/new/index.php/81-destaque/1654-reforma-trabalhista-a-importancia-da-negociacao-coletiva-em-novo-cenario>>. Acesso: 22/11/2018

CRUZ. Carlos Henrique. **Direito do Trabalho**. Disponível: <[hcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/](http://hcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/)>. Acesso 23 set. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2012. 1403, p. 1351-1450.

DELGADO, Mauricio Godinho. **O Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores**. Revista TST, Brasília, vol. 67, nº 2, p.79-98, abril/junho. 2001.

FERRAZZA. Taís. **A função social do sindicato na atual sociedade**. 2010. 83 f. Monografia - Universidade do vale do Itajaí – UNIVALI, Itajaí – SC.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Diretrizes do Estado Novo (1937 – 1945)**. São Paulo, 2018. Disponível: <https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos37-45/DireitosSociaisTrabalhistas>. Acesso: 22 nov. 2018

FIGUEREDO, Danilo. **A reforma Trabalhista e a Liberdade Sindical**. Disponível: <<https://danfigueredo.jusbrasil.com.br/artigos/562754728/a-reforma-trabalhista-e-a-liberdade-sindical>>. Acesso dia 19 nov. 2018.

FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho**. Barueri, SP: Manole, 2011, p. 53-56.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 1347.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo. Saraiva, 2005, p. 07.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro, Ed. Objetiva, 2001.p.565.

JESUS, Ronaldo Pereira. **Mutualismo e Desenvolvimento Econômico no Brasil do século XIX**. Revista OIDLES - Vol 1, Nº 1. Universidade de Málaga, 2007. Disponível em:<<http://www.eumed.net/rev/oidles/01/Pereira.htm>>. Acesso 22 nov. 2018.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rev., ampl. E atual. – Salvador: Ed. JusPodvim, 2016, p. 1023.

LISBOA, Antônio Caio Dias. **Princípios do Direito Coletivo do Trabalho: Uma breve síntese**. Disponível em:<<https://acd11994.jusbrasil.com.br/artigos/334352182/principios-do-direito-coletivo-do-trabalho>>. Acesso 20 nov. 2018.

MANNRICH, Nelson; VASCONCELOS, Breno Ferreira Martins. **Extinção da Contribuição Sindical pela Reforma Trabalhista é Constitucional**. Disponível em:<<https://www.conjur.com.br/2018-mar-28/extincao-contribuicao-sindical-compulsoria-constitucional>>. Acesso em: 15 ago.18.

MANDEL, Ernst. **O capitalismo tardio**. São Paulo: Abril Cultural, 1982, p. 133-336.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. – 14. ed. - São Paulo: Atlas, 2012, p. 232-238.

MAIOR, Jorge Luiz. **Os 201 Ataques da “Reforma” aos Trabalhadores**. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reformaaos-trabalhadores>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. Ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 64-65.

MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto Comunista**. São Paulo: Boitempo, 2010. Coleção Marx-Engels, p. 48.

MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e Sindicatos no Brasil**. 1º ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009, p. 61-71.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1976, p. 153-157.

PAZZIONOTTO, Almir. **A organização sindical brasileira e o Supremo Tribunal Federal**. Disponível em: <http://noticias.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=110505>. Acesso em 23 nov. 2018.

ROCHA, Luís Antônio Batista da. **Princípios Gerais do Direito Ambiental**. Disponível em: <http://www.outorga.com.br/pdf/>. Acesso em: 16 nov. 2018.

ROCHA, Sanatiel. **Aspectos fundamentais do direito sindical**. Disponível: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1362/Aspectos-fundamentais-do-direito-sindical>>. Acesso: 15 nov. 2018.

SANTOS, Maria Geraldina Cardoso. **A importância do Princípio da Proteção no Direito do Trabalho**. 2015. 45 f. Monografia – Faculdade do Estado do Maranhão – FACEM, São Luís - MA.

SOUZA, Isabela. **O que são e como funcionam os sindicatos no Brasil**. Disponível em: <https://guiadoestudante.abril.com.br/blog/atualidades/o-que-sao-e-como-funcionam-os-sindicatos-no-brasil/>. Acesso em: 12 nov. 2018.

TRINDADE, Pedro Mahin Araujo. **Reforma trabalhista, princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e acesso à justiça.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI262623,81042Reforma+trabalhista+princípio+da+intervenção+mínima+na+autonomia+da>. Acesso 22 nov.2018.

ZAINAGHI, Domingo Sávio. **Curso de Legislação Social.** 12<sup>o</sup> ed. São Paulo: Atlas, 2011, p.114-117.