

REVISTA INTERNACIONAL  
**CONSINTER**  
DE DIREITO

*Publicação Semestral Oficial do  
Conselho Internacional de Estudos  
Contemporâneos em Pós-Graduação*

**ANO I – NÚMERO I**

**DIREITO E JUSTIÇA**  
**Aspectos Atuais e Problemáticos**

Lisboa  
Editorial Juruá  
2015

REVISTA INTERNACIONAL CONSINTER DE DIREITO, ANO I, Nº I, 2º SEM. 2015

**JURUÁ**  
EDITORIAL

**Europa** – Rua General Torres, 1.220 – Lojas 15 e 16 – Tel: +351 223 710 600  
Centro Comercial D'Ouro – 4400-096 – Vila Nova de Gaia/Porto – Portugal  
Home page: [www.editorialjurua.com](http://www.editorialjurua.com) — e-mail: [internacional@jurua.net](mailto:internacional@jurua.net)

**ISSN: 2183-6396**

**Depósito Legal: 398849/15**

**Editor:**

Luiz Augusto de Oliveira Junior

**Diretores da Revista:**

David Vallespín Pérez

Germán Barreiro González

Gonçalo S. de Melo Bandeira

María Yolanda Sánchez-Urán Azaña

## COLABORADORES:

Adel El Tasse  
Adriano Fábio Cordeiro da Silva  
Alcides Goelzer de Araújo Vargas e Pinto  
Aloísio Krohing  
Ana Cláudia Corrêa Zuin Mattos do Amaral  
Angela Cassia Costaldello  
Angelina Isabel Valenzuela Rendón  
Antonio Pele  
Camila Clarisse Romero Gomes  
Carlos Trujillo Hernandez  
Celso Antonio Pacheco Fiorillo  
Cinthia Obladen de Almendra Freitas  
Danielle Portugal de Biazi  
David Vallespín Pérez  
Dirce Nazaré de Andrade Ferreira  
Fabiane Grandó  
Fabiano Dolenc Del Masso  
Fernando Gustavo Knoerr  
Fernando Rister de Sousa Lima  
Francisco Carlos Duarte  
Gonçalo S. de Melo Bandeira  
Gregorio Saravia  
Greice Patrícia Fuller  
Guilherme Augusto Souza Godoy  
Idir Canzi  
Iraci de Andrade  
Irene Portela  
Isa Filipa António  
J. Eduardo López Ahumada  
Jardel de Freitas Soares  
Jessica Ramos da Silva  
Jordi Garcia Viña  
Jorge de Oliveira Vargas  
José Adércio Leite Sampaio  
Karin Kässmayer  
Linara Oeiras Assunção  
M<sup>a</sup> Ángeles Pérez Marín  
Maraluce Maria Custódio  
Marcel Magalhães e Guerra  
Marco Antonio Lima  
Mateus Eduardo Siqueira Nunes Bertoncini  
Nancy Carina Vernengo Pellejero  
Nuria Belloso Martín  
Paulo J. B. Faiad  
Paulo Junior Trindade dos Santos  
Paulo Ricardo Opuszka  
Priscila Luciene Santos de Lima  
Rafael Lima Torres  
Rita Daniela Leite da Silva  
Robert Carlon de Carvalho  
Rodrigo Andrés Poyanco Bugueño  
Rubén Miranda Gonçalves  
Rui Miguel Zeferino Ferreira  
Saulo Tarso Rodrigues  
Sônia M. P. Wiedmann  
Tarcísio Maciel Chaves de Mendonça  
Valesca Raizer Borges Moschen  
Vinícius Almada Mozetic  
Vitor de Medeiros Marçal  
Viviane Coêlho de Séllos-Knoerr  
Zulmar Fachin

# Integrantes do Conselho Editorial do



## **Alexandre Libório Dias Pereira**

Doutor em Direito; Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

## **Bruno Sena Martins**

Doutor em Grupo de Estudos Anglo-Americanos pela Universidade de Coimbra; Professor da Universidade de Coimbra.

## **Carlos Francisco Molina del Pozo**

Doutor em Direito; Professor Titular de Direito Administrativo e Diretor do Centro de Documentação Europeia na Universidade de Alcalá de Henares; Professor da Escola Diplomática e do Instituto Nacional de Administração Pública.

## **Manuel Martínez Neira**

Doutor em Direito; Professor Titular da Faculdade de Ciências Sociais e Direito da Universidade Carlos III de Madrid.

## **Mário João Ferreira Monte**

Doutor em Ciências Jurídico-Criminais; Professor Associado com nomeação definitiva na Escola de Direito da Universidade do Minho; membro integrado do Centro de Investigação de Direitos Humanos da Universidade do Minho e Presidente do Instituto Lusófono de Justiça Criminal (JUSTICRIM).

## **Nuno Manoel Pinto de Oliveira**

Doutor em Direito; Professor da Escola de Direito da Universidade do Minho.

## **Nuria Belloso Martín**

Doutora em Direito; Professora Catedrática de Filosofia do Direito na Faculdade de Direito da Universidade de Burgos.

## **Paulo Ferreira da Cunha**

Doutor em Direito; Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

## APRESENTAÇÃO

A **Revista Internacional CONSINTER de Direito** é uma publicação de cariz periódico do **CONSINTER – Conselho Internacional de Estudos Contemporâneos em Pós-Graduação** que tem por objectivo constituir-se num espaço exigente para a divulgação da produção científica de qualidade, inovadora e com profundidade, características que consideramos essenciais para o bom desenvolvimento da ciência jurídica no âmbito internacional.

Outra característica dos trabalhos seleccionados para a **Revista Internacional CONSINTER de Direito** é a multiplicidade de pontos de vista e temas através dos quais o Direito é analisado. Uma revista que se pretende internacional tem o dever de abrir horizontes para temas, abordagens e enfoques os mais diversos e, através deste espaço, colaborar com um melhor diálogo académico.

Resultado de um trabalho criterioso de selecção, este volume que agora se apresenta destina-se a todos aqueles que pretendem pensar o Direito, ir além da sua aplicação quotidiana, mas sem deixar de lado o aspecto prático, tão característico das ciências.

# A RELEVÂNCIA DO SINDICALISMO PARA A SOCIEDADE BRASILEIRA

*Priscila Luciene Santos de Lima*<sup>1</sup>

*Paulo Ricardo Opuszka*<sup>2</sup>

**Resumo:** Utilizando-se de pesquisa bibliográfica, com grande ênfase nas doutrinas e legislações, o presente estudo se deu para analisar a importância do sindicalismo na sociedade, buscando retratar seu surgimento, formação, funções, princípios, natureza, bem como, brevemente, relatar as práticas antissindicaais. Assim, tem como principal objetivo explicar sobre a missão de lutar pelos direitos das classes trabalhadoras que os sindicatos possuem, que deve seja feita conforme prevê o ordenamento jurídico brasileiro. Todavia, constatou-se que a teoria imposta não condiz com a difícil realidade encontrada no Brasil, por conta das práticas antissindicaais.

**Palavras-chave:** Sindicatos. Sindicalismo. Direito do Trabalho. Práticas Antissindicaais.

**Abstract:** Using bibliographic research, with great emphasis on doctrine and legislation, this study took place to discuss the importance of trade unionism in society, seeking to portray his appearance, formation, functions, principles, nature and briefly describe the practices anti-union. As well, with the main objective to explain about the mission to fight for the rights of the working classes that unions have, and that this be done as required by Brazilian law. However, it was found that the imposed theory does not reflect the harsh reality found in Brazil, due to the anti-union practices.

**Keywords:** Unions. Unionism. Labor Law. Anti-unionpractices.

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Bacharel em Direito pela Universidade Tuiuti do Paraná. Advogada e Professora Universitária.  
*E-mail:* pritysantoslima@hotmail.com

<sup>2</sup> Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Professor da Universidade Federal de Santa Maria, Professor Colaborador do Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Unicuritiba.  
*E-mail:* paulo.opuszka@gmail.com

## INTRODUÇÃO

O presente estudo busca analisar a importância do sindicalismo para a sociedade brasileira, desde seu surgimento, traçando assim toda a sua evolução dentro do ordenamento jurídico, abrangendo sua conceituação, citando os sistemas sindicais existentes e dando maior ênfase no utilizado pela sociedade.

Será realizada uma explanação sobre a organização sindical atual até se chegar ao foco, que é demonstrar de maneira efetiva a relevância e a função dos sindicatos na sociedade, bem como realizar o estudo do Direito Sindical e das práticas antissindicais.

No Brasil, os Sindicatos devem desempenhar um importante papel social e a liberdade de associação e criação dos sindicatos está prevista em nossa Constituição Federal, mais precisamente no artigo 8º.

Ocorre que a criação de tais entidades ainda é pouco estudada pelo ordenamento jurídico brasileiro e pelo Direito do Trabalho, especialmente o ramo chamado de Direito Coletivo/Direito Sindical, sobretudo se forem considerados alguns princípios, tais quais Liberdade e Autonomia Sindical. Há uma lacuna no referido ordenamento jurídico em relação a normas que regulem os procedimentos de criação de entidades sindicais, gerando inúmeras irregularidades na criação das mesmas.

O que acontece na atualidade é um total descontrole sobre como são criadas as entidades, cujos trabalhadores muitas vezes não estão a par dos movimentos de criação sindical, bem como não participam das assembleias, não sabem quem são as pessoas que criam as entidades e na maioria das vezes, estas são feitas sem o conhecimento da categoria.

Surge, portanto, a necessidade de mostrar a todos que os sindicatos não possuem a função de arrecadar as contribuições sindicais e montar palanques para realizar greves, como muitos fazem. O “verdadeiro” sindicato tem como objetivo maior lutar verdadeiramente pela defesa dos interesses da categoria que representa.

Portanto, a abordagem do referido tema se faz necessária, pois é de suma importância que se entenda o que é o sindicalismo e o que ele representa para a sociedade e para o ordenamento jurídico brasileiro.

O presente estudo busca apresentar o tema “A Relevância do Sindicalismo para a Sociedade Brasileira”, tendo como objetivo mostrar que os sindicatos são entidades que possuem uma missão bastante árdua e de grande relevância dentro do ordenamento jurídico brasileiro, qual seja, a luta pelo direito das classes trabalhistas, que infelizmente não condiz com a realidade, em razão das práticas antissindicais existentes no meio. Para tanto, utilizou-se de pesquisa bibliográfica doutrinária, jurisprudencial e histórica.

## 1 HISTÓRICO E SURGIMENTO DOS SINDICATOS NO BRASIL

Os sindicatos surgem na Europa, após a época do feudalismo e com o surgimento do capitalismo. Nesta época a Europa possuía inúmeras fábricas,

indústrias, matéria-prima, tudo isso nas mãos de poucos, que eram conhecidos como burgos/burguesia, os que ditavam as regras para a sociedade. Do outro lado havia o proletariado, classe trabalhadora que realizava suas atividades em condições precárias de trabalho, exercendo mão de obra em abundância, com remuneração escassa, em ambiente pouco iluminado e com pouca ventilação. A classe trabalhadora sofria, pois trabalhavam muito, sendo que o lucro ia parar direta e inteiramente na mão dos burgueses, que sempre elevavam a produtividade e a taxa da mais-valia.

Neste contexto, os sindicatos surgem da luta do proletariado em movimento contrário à exploração dos patrões, que não mediam esforços em busca do lucro.

Primeiro os operários se associavam no intuito de mobilizações, surgindo, assim, diversos movimentos que visavam atenuar a exploração patronal. A mudança de comportamento dos operários visando abolir a exploração não surgiu de uma hora para outra; ela foi surgindo diante das dificuldades encontradas pelos operários e da sua certeza de que a realidade da época somente poderia ser alterada se a classe oprimida se unisse.

Um dos principais movimentos criados em sinal de protesto foi o Ludismo, que surgiu num momento de revolta em Londres. Ned Ludd, um operário, resolveu quebrar as máquinas da indústria onde trabalhava. Essa atitude foi copiada por inúmeros operários. Eles assim o fizeram, pela revolta que sentiam, não só por serem explorados, mas também em razão das máquinas terem tomado os lugares de muitos pais de família.

Tendo em vista que o parlamento inglês fez diversas pressões, chegando até mesmo a elaborar lei instituindo pena de morte para quem participasse do referido movimento, este não sobreviveu por muito tempo. Foi então que os revoltosos viram que de nada adiantava quebrar as máquinas, pois elas não tinham culpa, já que a tecnologia era eminente e não havia como fugir dessa realidade; havia necessidade de outro tipo de movimento que pressionasse ainda mais a classe dos patrões. A partir desse momento as greves ganharam destaque no meio.

A greve foi o recurso de luta de maior eficácia nesse período, tanto na Inglaterra como nos demais países em que o capitalismo foi introduzido. Esse recurso se espalhou pelo mundo, sendo encarado de diversas formas.

Com o passar do tempo e com a pressão exercida pela classe operária, os primeiros sindicatos clandestinos começaram a surgir. No período da *Trade-unions*, estes tiveram imensa dificuldade de atuação, inclusive os líderes evitavam aparecer, encontravam-se em locais secretos, utilizavam códigos na comunicação, pois aqueles que se manifestavam publicamente, promovendo “alvorços”, eram mortos.

Ao passo em que a realidade da época mudou, foi reconhecido o direito da Livre Associação. No Brasil, o nascimento dos sindicatos ocorreu de maneira imposta por parte do Estado, sem qualquer tipo de desvinculação ou liberdade. Para criá-los foi necessário encaminhar um pedido ao Ministro do Trabalho

solicitando o reconhecimento dos sindicatos, e para isso deveriam anexar certos documentos, entre eles cópia autenticada dos estatutos da associação.

As Constituições Federais de 1937 (art.138), 1946 (art.159) e Emenda Constitucional 1/1969 (em seu artigo 166) já estabeleciam que fosse livre a associação sindical ou profissional, o que atualmente está estabelecido no art. 8º da nossa Constituição Federal (1988).

A Carta Magna de 1891 também continha a garantia da liberdade de associação e a personalidade política dos sindicatos. Já em 1906 surge a C.O.B, conhecida como Confederação Operária Brasileira.

## 2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO SINDICAL

Para começar a entender o mundo de conceitos que envolve o direito sindical, importante se faz compreendermos primeiramente que trabalho é a atividade humana de produzir bens e serviços. Portanto, segundo Sady (1985, p. 13), o Direito do Trabalho seria o conjunto de regras que regula as relações entre os homens neste tipo de atividade (produção de bens e serviços), vejamos:

*O trabalho é todo esforço praticado por um ser humano dirigido à consecução de um fim determinado, seja a produção de um bem ou serviço (...). (...) entre os doutrinadores o trabalho é voltado à produção de algo destinado a ter um valor de venda. (SADY, 1985, p. 13)*

O aprofundamento no estudo das relações que envolvem as entidades sindicais brasileiras se mostra muito relevante; por esta razão se faz necessário conhecermos os procedimentos que regulam a relação do Estado com a sociedade organizada, principalmente os trabalhadores e suas categorias econômicas. Partindo deste ponto pode-se dizer que vem surgindo um novo ramo do Direito do Trabalho, também conhecido como o Direito Sindical:

*A expressão tem um sentido subjetivo e um sentido objetivo, o primeiro designando os direitos do sindicato no desempenho das suas atribuições legais, o segundo significando um setor do direito do trabalho que tem como objeto o estudo da organização e da ação sindical. Fala-se em direito sindical, na Itália (Giugni), para determinar os poderes ou faculdades reconhecidos aos sindicatos, dentre os quais o direito de reunião em assembleia, o direito de referendium, o direito de filiação sindical – embora esta expressão refira-se melhor ao direito de cada pessoa de ingressar ou não num sindicato –, o direito de cobrar contribuições etc. (NASCIMENTO, 2008, p. 23)*

Desta maneira, o Direito Sindical pode ser considerado um ramo do Direito do Trabalho, que tem por escopo o estudo das relações coletivas de traba-

lho e estas relações tem como sujeitos grupos de pessoas e, como objetivo, interesses coletivos, portanto, nem todas as relações jurídicas do trabalho podem ser consideradas como sindicais, pois as referidas entidades não são os únicos sujeitos coletivos. Um exemplo disso seria a representação não sindical de trabalhadores e empresas.

Nascimento (2008, p. 23) diz ainda que: “*O Direito Sindical não é um ramo, é parte de um ramo do Direito, do Direito do trabalho, por maiores que sejam os esforços voltados para reconhecê-lo como um setor próprio do ordenamento jurídico*”.

Apesar de alguns doutrinadores afirmarem que o direito sindical é parte integrante do ramo do direito do trabalho, a tendência mostra que o entendimento está mudando, pois estão começando a considerar a ideia de tratar o Direito Sindical como uma disciplina autônoma dentro do mundo do Direito do Trabalho.

Em relação aos sindicatos, Nascimento (1989, p. 148), dispõe que sindicato deriva de síndico, que “*é a pessoa encarregada de representar os interesses de um grupo (...)*”.

Conforme já dito, os sindicatos nasceram como forma de concentração de esforços de um grupo de pessoas em prol de seus interesses comuns, neste primeiro momento apenas profissionais.

No princípio o sindicato era forma de associação ligada apenas aos trabalhadores, embora ele seja admitido, em alguns países como no Brasil, como uma forma de agrupamento de empregadores. Neste sentido, a Organização Internacional do Trabalho admite a sindicalização de trabalhadores e empregadores de forma separada, conforme estabelecido em seu artigo 2º, da Convenção n. 87, já transcrito no capítulo anterior.

### 3 PRINCIPAIS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO SINDICAL BRASILEIRO

Todo ramo do direito é baseado em princípios, institutos estes que além de serem fundamentais para as ciências ou ramo de que tratam, também dão a base de todo o ordenamento jurídico brasileiro, possuindo especial importância.

Os princípios para Reale (1993, p. 299) são “*verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e das práxis*”.

Monteiro (2007, p. 35) nos explica que os princípios podem ser analisados de duas formas, uma com base no entendimento da OIT e outra de acordo com o posicionamento do próprio direito sindical brasileiro.

*O princípio fundamental do Direito Sindical, para a OIT, então, é o da Liberdade Sindical, segundo o qual podem ser trabalhadores e empregadores a unir-se em associação determinando as condições em que elas são administradas, bem como suas formas de atuação. (...) possuindo como subprincípios (...) princípio da liberdade de associação, (...) princípio da liberdade de organização, (...) princípio da liberdade de administração, (...) princípio da não interferência externa, (...) princípio da liberdade de atuação, (...) princípio da liberdade de filiação e desfiliação (...).* (MONTEIRO, 2007, p. 35)

Para o Sindicalismo brasileiro não pode ser levada em conta a Convenção n. 87 da OIT na íntegra; tendo em vista o artigo 8º da Constituição Federal, não aproveita a liberdade sindical de forma plena.

### 3.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

A nossa Carta Magna traz em seu artigo 1º, inciso III, como fundamento constitucional, o Princípio da Dignidade da pessoa humana, que foi desenvolvido por Kant (2012, web) e é considerado um valor moral e espiritual inerente a todas as pessoas, ou seja, todo ser humano é dotado desse preceito, que é ainda considerado como princípio máximo de todo Estado Democrático de Direito – por isso ele está elencado em nossa Constituição Federal no rol dos Direitos Fundamentais.

Trata-se, portanto, de um princípio extremamente importante não apenas para o Direito do Trabalho como também para todo o ordenamento jurídico brasileiro. Princípio este que, infelizmente, ainda é muito desrespeitado; seja quando nos deparamos com trabalhadores tendo seus direitos totalmente violados, ou quando nos deparamos com as desigualdades sociais existentes.

### 3.2 Princípio da Razoabilidade

Geralmente quando se pensa em razoabilidade, pensa-se em equilíbrio, ou ligamos a uma ideia de bom-senso.

Na área jurídica há diversos doutrinadores que tratam do princípio em tela, como Martins (2011, p. 62), que nos ensina dizendo que “*o princípio da razoabilidade esclarece que o ser humano deve proceder conforme a razão, de acordo como procederia qualquer homem médio comum*”.

### 3.3 Princípio da Proteção

Trata-se de princípio extremamente importante no direito do trabalho, que cuida da proteção que deve ser despendida aos trabalhadores que possuem uma condição econômica inferior aos empregadores.

No entendimento de Martins (2011, p. 63), o princípio da proteção pode ser encarado de três maneiras diferentes: como *in dubio pro operário*; apli-

cação da norma mais favorável ao trabalhador ou aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador. Vejamos:

*O in dúbio pro operário não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos artigos 333, do CPC e 818 da CLT.*

*(...) A aplicação da Norma mais favorável pode ser dividida de três maneiras: a) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador (...); b) a hierarquia das normas jurídicas, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador (...); c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma havendo várias formas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador (...).*

*A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. (MARTINS, 2011, p. 63)*

Portanto, verificamos que o princípio da proteção pode ser entendido como aquele que tem como principal objetivo a proteção da parte que é considerada como a mais fraca, ou vulnerável, que é o trabalhador.

### 3.4 Princípio da Interveniência Sindical na Negociação Coletiva

Trata-se de princípio que dispõe sobre a participação do sindicato para a realização de acordos entre empregadores e trabalhadores, ocorrendo assim uma melhor negociação entre as partes, para que por fim cheguem a um denominador comum.

Delgado (2009, p. 1.305) nos ensina que tal princípio “(...) propõe a validade do processo negocial coletivo submeta-se à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro – no caso brasileiro o sindicato”.

Portanto, a negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores é importantíssima, pois trata-se de uma forma democrática, mas que se fosse realizada informalmente teria caráter de cláusula contratual, e não poderia ser considerada uma norma jurídica coletiva negociada.

### 3.5 Princípio da Liberdade Associativa e da Autonomia Sindical

A liberdade associativa é um dos princípios norteadores para a criação de entidades sindicais no Brasil. A Constituição Federal brasileira prevê, em seu artigo 8º, sobre a liberdade de associação e constituição dos sindicatos. Vejamos o que estabelece o referido artigo:

*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*<sup>3</sup>.

O princípio da autonomia sindical consiste no direito que têm as associações profissionais ou econômicas de se organizarem e serem mantidas, conforme seu próprio regulamento, sem a ingerência estatal. Conforme já mencionado, a Liberdade Sindical está prevista no artigo 8º da Constituição Federal. Gomes (2005, p. 543) diz que: “*a Liberdade Sindical deve ser encarada sob várias perspectivas*”. Vejamos:

*Destarte, a classificação encara as liberdades em face do grupo, do indivíduo e de ambos perante o Estado, na seguinte ordem, em relação ao indivíduo: a) liberdade de aderir a um sindicato; b) liberdade de não se filiar a um sindicato; c) liberdade de se demitir de um sindicato. Em relação ao grupo profissional: a) liberdade de fundar um sindicato; b) liberdade de determinar o quadro sindical na ordem profissional e territorial; c) liberdade para estabelecer relações entre sindicatos para formar agrupações mais amplas; d) liberdade para fixar regras internas, formais e de fundo para regular a vida sindical; e) liberdade nas relações entre o sindicalizado e o grupo profissional; f) liberdade nas relações entre o sindicato de empregados e o de empregadores; g) liberdade no exercício do direito sindical em relação à profissão; h) liberdade no exercício do direito sindical em relação à empresa. (GOMES; GOTTSCHALK, 2005, p. 544)*

Já Nascimento analisa cinco aspectos: “*a Liberdade Sindical como liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercício das funções e liberdade de filiação sindical*” (NASCIMENTO, 2008, p. 40).

A Liberdade Sindical é, propriamente, a não interferência na organização dos trabalhadores, quer seja na estruturação da entidade, nos meios de sustentação, nas decisões tomadas no âmbito da administração do sindicato, dentre outras. Como vê Coutinho: “*A liberdade sindical é pressuposta pela presença de a) livre estruturação interna; b) livre atuação externa; c) livre criação; d) auto sustentação, e, e) direito à auto-extinção*” (COUTINHO, 2006, p. 256).

A doutrina é rica quando o assunto é liberdade e autonomia sindical, constituindo ainda fonte de controvérsias Orlando Gomes vê várias espécies de liberdade, dentre elas a liberdade de fundar sindicatos:

*O princípio da liberdade sindical encontra uma das suas mais importantes aplicações na minimização das formalidades que acompanham a constituição de um sindicato. Não basta afirmar, portanto, que a constituição de um sindicato é livre. Torna-se necessário permitir aos empregados e empregadores*

---

<sup>3</sup> BRASIL. Constituição Federal, de 05.10.1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 05.10.1988.

*fundar livremente seus agrupamentos respectivos, sem lhes criar formalidades que significariam, de fato, a negação da liberdade.* (GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, 2005, p. 548)

Bem como é de suma importância lembrar que o Estado não pode e não deve interferir nas entidades sindicais, sob pena de violar o princípio constitucional da não intervenção estatal e da Liberdade Sindical.

#### 4 NATUREZA JURÍDICA DOS SINDICATOS

Há entendimentos diversos a respeito da natureza jurídica dos sindicatos no Brasil. Alguns doutrinadores acreditam que os mesmos possuem natureza de caráter privado, como por exemplo o sagrado Mauricio Godinho Delgado que trata da seguinte forma:

*O sindicato consiste em associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores.* (DELGADO, 2009, p. 57)

Amauri Mascaro Nascimento entende que existem três posições acerca da natureza dos sindicatos:

*(...) a Primeira define sindicato como ente de direito privado, disciplinado como as demais associações, pelas regras pertinentes a esse setor do direito. (...) a segunda inclui os sindicatos entre as pessoas jurídicas de direito público, órgãos pertencentes ao Estado, como no Leste Europeu e no corporativismo italiano e de outros países. O sindicalismo é mero apêndice do Estado. (...) a terceira vê no sindicato uma pessoa jurídica de direito social. Cesarino Júnior que entende que “sendo o sindicato uma autarquia, isto é, um ente jurídico que não se pode classificar exatamente nem entre as pessoas jurídicas de direito privado, nem entre as pessoas jurídicas de direito público, parece-nos muito mais lógico qualificá-lo como pessoa jurídica de direito social.* (NASCIMENTO, 1970, p. 1.255)

Rodrigues Pinto afirma que pode haver um quarto posicionamento acerca do tema, qual seja:

*Toda reflexão sobre a natureza jurídica do sindicato passa pela discussão da taxionomia do próprio Direito do Trabalho, a cujo respeito as opiniões oscilam entre situá-lo na área do direito público, do direito privado ou, finalmente, em área reservada a um **tertium genus** que seria o **direito social**.* (PINTO, 1998, p. 121)

Baseado no entendimento do artigo 8º da Constituição Federal brasileira, para Sergio Pinto a natureza do sindicato é realmente de direito privado, uma vez que há interferência da entidade sindical.

Por fim, embora haja outras visões sobre o tema em foco, o que predomina perante o Direito brasileiro é o entendimento de que os sindicatos possuem natureza de direito privado, tendo como principal finalidade a proteção dos interesses coletivos e individuais dos seus representados, tendo portanto atribuições do direito público.

## 5 LIMITAÇÕES IMPOSTAS PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A Constituição Federal, em seu artigo 8º, II, limita o número de organizações sindicais que podem ser criadas, por categoria, na mesma base territorial de tamanho mínimo igual ao de um município.

O Brasil adotou como sistema de organização sindical o da unicidade sindical, ou seja, a existência de apenas um sindicato para representar um determinado segmento, seja por ramo comercial, categoria profissional ou de categoria diferenciada.

Esteando-se também no dispositivo constitucional, Sergio Martins afirma que nosso sistema sindical permite a existência de um sindicato único para representar suas categorias, sem possibilidade de criação de mais de uma entidade sindical:

*(...) consagrado no inciso II do artigo 8º da Constituição, não há possibilidade de criação de mais de uma organização sindical em qualquer grau, o que inclui as federações e as confederações representativas de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município. (MARTINS, 2007, p. 699)*

Gleibe Pretti, além de citar o dispositivo legal, explica que “os sindicatos podem ser municipais, intermunicipais e nacionais. Preceitua os artigos 511 a 610 da CLT que só pode haver um sindicato por categoria na mesma base territorial” (PRETTI, 2008, p. 339).

Amauri Mascaro Nascimento trata também da pluralidade sindical, mostrando a possibilidade de coexistir mais de uma entidade sindical representativa numa mesma base territorial. Vejamos:

*Pluralidade sindical é o princípio segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo comum. É o sistema da Espanha, Itália, França e da maioria dos países. (NASCIMENTO, 2008, p. 219)*

O que ocorre no sistema de unicidade sindical é que não pode existir mais de uma entidade sindical representando o mesmo segmento, profissional ou econômico, na mesma base sindical.

Já na pluralidade sindical existe a possibilidade de se criar mais de um sindicato, podendo ser de qualquer grau, na mesma base territorial, para uma mesma categoria.

A doutrinadora Alice Barros traz uma ressalva importante: “*Os críticos da unicidade sindical afirmam que ela representa uma violação aos princípios democráticos e, mais especificamente, à liberdade sindical (...)*” (BARROS, 2007).

No Brasil ainda há outro limite em relação à Liberdade Sindical, pois persiste a obrigatoriedade de contribuição sindical para todas as categorias profissionais, sejam ou não os trabalhadores filiados ao sindicato.

A contribuição sindical, antes chamada de imposto sindical, obriga todo trabalhador a descontar certo percentual de um dia de seu salário, e este valor deve ser recolhido à entidade sindical que o represente, tudo conforme o disposto nos artigos 578 a 591 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## 6 ORGANIZAÇÃO SINDICAL

### 6.1 Estrutura

Dentro do sistema brasileiro existem as organizações sindicais que podem ser criadas e existe o sistema no qual estão inseridas. Para o estudo em questão interessante se faz entendermos como se dá sua criação, fusão, incorporação, extinção e dissociação.

### 6.2 Sistema Confederativo

O sistema confederativo é uma forma de representação sindical, possuindo, segundo José Claudio, uma estrutura de forma piramidal, ou seja, na base existem os sindicatos, no centro as federações e, no ápice, no topo, as confederações (BRITO FILHO, 2007, p. 98).

*[...] ele se organiza tendo em conta as outras restrições constitucionais existentes à liberdade de organização, ou seja a unicidade sindical, a base territorial mínima e a sindicalização por categoria, principalmente esta última.* (BRITO FILHO, 2007, p. 98)

Conforme dito anteriormente, na base do sistema confederativo existem os chamados sindicatos, que são a única entidade sindical constituída por pessoas, física ou jurídica, tendo como principal incumbência a de representar, defender e coordenar os interesses da categoria que representam.

### 6.3 Federação

A federação pode ser definida como entidade sindical que congrega os sindicatos representativos do mesmo ramo ou grupo de atividades ou profissões.

A federação tem como natureza jurídica a mesma designada aos sindicatos, ou seja, é considerada pessoa jurídica de direito privado, que integra o gênero associação, com personalidade jurídica de Direito Sindical, sendo considerada pela Consolidação das Leis Trabalhistas, associações ou entidades sindicais de grau superior em seus artigos 533 e 562.

Sendo assim, tem como principal finalidade coordenar os interesses de sindicatos a ela filiados, porém não pode representá-los. Na verdade, as federações podem representar os sindicatos apenas de forma supletiva, com fim de contratação coletiva e ajuizamento de dissídios coletivos, trabalhadores e empregadores, desde que ocorra na ausência de sindicato, ou seja, em relação a categorias que não sejam organizadas nem tenham sindicatos que as representem.

### 6.4 Confederação

As confederações estão no topo do sistema confederativo e são formadas pela união das federações. Portanto, têm como principal objetivo coordenar os interesses das chamadas federações, agrupando, de forma nacional, as atividades ou profissões, ou seja, enquanto as federações coordenam os interesses dos sindicatos de forma regional, em contrapartida as confederações realizam as mesmas atividades, só que em proporções maiores, a nível, nacional.

## 7 MEIOS DE CRIAÇÃO E REGISTRO DAS ENTIDADES SINDICAIS

Antes da promulgação da atual Constituição Federal, existiam disposições na CLT que impediam a livre criação dos sindicatos, tendo em vista a discricionariedade do Ministério do Trabalho, além disso, para a constituição de um sindicato, havia a necessidade de criação prévia de uma associação.

Hoje nossa Carta Magna trata da liberdade de associação estabelecendo em seu artigo 8º, inciso I, o direito de fundar organizações sindicais.

Uma entidade sindical pode ser criada desde que integre o sistema confederativo, que nada mais é do que: os sindicatos, a federação e a confederação. Outro requisito para a criação das entidades sindicais é o respeito à unicidade sindical, ou seja a base territorial mínima e a sindicalização por categoria.

Na visão do doutrinador Arnaldo Sussekind (2001), para a formação de um novo sindicato, é necessário que na ata de fundação e nos estatutos os grupos de trabalhadores ou empregadores estabeleçam a dimensão quantitativa da representação (definição da categoria), tendo em vista os conceitos constantes do artigo 511 da CLT, ou, se for o caso, da Lei 1.166/71, e a dimensão quantita-

tiva da representação (base territorial), que não poderá ser inferior ao Município (art. 8º, II da CF). É imprescindível que as categorias estejam devidamente conceituadas e dimensionadas, a fim de que a representação de um sindicato não invada a de outro.

Neste caso, se já existir um sindicato da mesma categoria, na mesma base territorial, fugindo do que é estabelecido, não poderá ser criado um novo sindicato, mas poderá haver a dissociação ou desmembramento (que será explicada e abordada pelos próximos tópicos) do mesmo, atividade esta que é regulada pela Portaria 343/MTE.

A constituição das entidades sindicais se dá pela reunião de pessoas interessadas para a criação da entidade de determinada categoria; posteriormente acontece a assembleia geral para a deliberação de sua criação; tendo a assembleia geral resultado positivo, a próxima etapa para a criação destas entidades será o seu devido registro, momento em que será constituída a personalidade jurídica dos sindicatos.

## 7.1 Registros das Entidades Sindicais

Antes da Constituição Federal de 1988, os registros das entidades sindicais eram concedidos pelo Ministro do trabalho de forma discricionária, ou seja, sem nenhuma observância ao princípio da liberdade sindical.

Atualmente os registros destas entidades, podem ser entendidos como uma forma de aquisição de personalidade, e em alguns casos pode ser negado o referido registro, por ocorrência de vício formal que seria algum desrespeito às restrições existentes à liberdade de organização (unicidade, base territorial mínima, sindicalização por categoria e adequação ao sistema confederativo).

Apesar de diversas controvérsias, o registro permanece sendo feito pelo Ministério do Trabalho, que é o único que pode controlar as restrições à livre associação sindical.

Segundo a Portaria 343/2000MTE, o registro das entidades sindicais deve ser endereçado ao Ministério do Trabalho e deve conter os documentos elencados nos artigos da referida portaria, quais sejam: edital de convocação dos membros da categoria para assembleia geral de fundação da entidade (o que também deverá ser objeto de atenção no momento de redução ou ampliação de categoria ou base territorial); ata referente a essa assembleia realizada; cópia do estatuto social, aprovado pela assembleia geral; e comprovação do recolhimento das custas devidas para fins de publicação no Diário Oficial.

No caso de Federação ou Confederação, além dos documentos previstos no mesmo artigo 2º, os elencados no artigo 3º também devem ser reunidos, a saber: o pedido de registro e cópia autenticada das atas de assembleia de cada sindicato constituinte da federação ou do Conselho de Representantes de cada federação constituinte da confederação, todos com autorização expressa para a fundação de nova entidade.

Há, no entanto, doutrinadores que entendem que apenas o registro do sindicato em cartório não lhe dará personalidade jurídica de entidade sindical ante a necessidade de registro no Ministério do Trabalho. Isso ocorre devido à verificação, da base territorial do sindicato, de que o cartório não tem condições de averiguar (MARTINS, 2007, p. 703).

Ainda em relação ao registro das entidades sindicais a Súmula 677 do STF dispõe que “*Até que a Lei venha a dispor a respeito incumbe ao Ministério Público do Trabalho e Emprego proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade sindical*”.

Portanto, o registro realizado perante o Ministério Público do Trabalho e Emprego, tem finalidade exclusivamente cadastral e de verificação e observância do princípio da unicidade sindical.

## 8 A EFETIVA FUNÇÃO DOS SINDICATOS

Para conseguirmos compreender qual é a relevância do sindicalismo na sociedade atual, precisamos conhecer qual é a função que os sindicatos possuem.

Já vimos que os sindicatos são associações que têm como principal finalidade a coordenação e luta pelos interesses dos trabalhadores ou empregadores, ou melhor, pelo interesse da categoria que representam.

Para que possam lutar pelos interesses daqueles que representam, ou seja, para exercer de maneira efetiva suas funções, os sindicatos precisam daquilo que já citamos, que é a chamada liberdade sindical. Mas vale ressaltar que a chamada liberdade sindical deve ser vista de forma limitada, uma vez que vivemos num Estado Democrático de Direito e por este motivo é necessário que se respeite as leis e os direitos das pessoas. O que deve ser observado sempre são as restrições e limitações que podem ou não ser impostas no exercício das funções sindicais.

### 8.1 Função Econômica

Para Mascaro, a função econômica seria vedada pela CLT, pois, de acordo com seu entendimento, ao se vedar o exercício de atividade econômica pelo sindicato, a primeira (função econômica) não seria possível.

Monteiro entende que as formas aceitas pela legislação de aquisição de receita pelo sindicato estão dentro da função econômica do sindicato. Ainda segundo ele existe diferença entre a função econômica em sentido amplo defendida por Magano e em sentido restrito por Mascaro, que é aquela que fica restrita ao desempenho de atividades, pelo sindicato, em diversos setores, como industrial e comercial.

Importante trazer aqui que o artigo 564 da CLT dispõe que: “*Às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividades econômicas*”.

O que está acima transcrito já foi muito discutido, vez que existem doutrinadores que dizem que a CLT proíbe a função econômica em sentido estrito, sendo permitido a aquisição de receita dentro do que é expressamente disposto em lei. E há ainda doutrinadores que nos ensinam que a CLT estaria contrariando dispositivos constitucionais que pregam liberdade sindical, vez que segundo ela a função econômica faz parte da entidade, pois é por meio dela que a mesma terá a liberdade sindical e conseguirá desempenhar seu papel, que é a luta pelos interesses de sua categoria.

O Dispositivo de n. 8 da Constituição Federal vem para afirmar o que citamos logo acima, pois seu inciso I estabelece que as associações sindicais deverão gozar ainda da liberdade de administração, sem, no entanto, sofrer qualquer tipo de intervenção do Estado, ou seja, com liberdade de administração e do exercício das suas próprias atividades econômicas.

## 8.2 Função Política

A CLT traz em seu artigo 521, alínea “d”, que uma das condições do sindicato é a proibição de atividades de caráter político-partidário.

Mas o doutrinador José Cláudio Monteiro, informa que normas restritivas da CLT seria atentatória ao dispositivo constitucional que estabelece a *liberdade* sindical. Nos traz ainda que os sindicatos exercem sim função política quando atuam e lutam por determinada categoria de trabalhadores ou empregadores (BRITO FILHO, 2007, p. 139).

A Organização Internacional do Trabalho informa em uma de suas resoluções que o sindicato tem sim atuação política, mas que esta atuação deve estar dentro dos limites da sua finalidade, ou melhor, que não deve comprometer a sua finalidade, que é a luta incessante pelos interesses dos seus representados (BRITO FILHO, 2007, p.139).

Portanto, os sindicatos acabam por exercer de uma certa forma funções políticas, na medida em que lutam e defendem os interesses de sua categoria, mas isso não quer dizer que eles têm envolvimento com atividades político-partidária, municipal, estadual ou nacional.

## 8.3 Função Ética

Trata-se de uma função importantíssima, já que os sindicatos lutam por uma determinada categoria, mas isso não os legitima a atuar de maneira a ferir os bons costumes e a moral social, devendo eles agir de maneira ética na busca de seus interesses e objetivos.

E o Estado tem o papel de averiguar se não há nenhuma irregularidade ou práticas antiéticas nas atitudes dos sindicatos, pois como veremos em tópicos seguintes, atividade sindical é o que mais existe e precisa ser investigada pelo Estado, até para não desvirtuar a finalidade deste.

#### 8.4 Função Social ou Regulamentar

Para o doutrinador Octaviano Bueno Magano a função regulamentar do sindicato é a que se concretiza na celebração de convenções e acordos coletivos do trabalho.

Trata-se então de uma função bastante importante, pois através dela o sindicato busca fazer negociações e acordos tentando sempre alcançar os interesses de seus representados ou associados, ou melhor dizendo, a todos da categoria, com melhores condições de vida e principalmente de trabalho. Sabemos que a Organização Internacional do Trabalho tem uma convenção de n. 154 que trata justamente da função negocial e que foi ratificada pelo Brasil.

Por outro lado, também temos em nossa Carta Magna, em seu dispositivo de n. 8, inciso VI, o dizer de que a função negocial é prerrogativa apenas dos sindicatos, porém pode ser utilizada pelas categorias quando estas não estiverem organizadas e assim atuará a federação e na falta desta atuará a confederação na luta pelos interesses da referida categoria.

Além disso, verificamos que função negocial possui extrema importância pois ela também busca a composição e solução de conflitos existentes. Muitas vezes ocorre sucesso nas negociações, que irá se concretizar por meio de regulamento dentro da empresa ou então acordos coletivos.

#### 8.5 Função Assistencial

A função assistencial é uma forma de apoio aos trabalhadores. Para Mascaro essa função é atribuição conferida pela lei ou pelos seus estatutos, para prestar serviços aos seus representados, contribuindo para o desenvolvimento integral do ser humano.

É através da função assistencial que o sindicato presta serviços aos seus associados e, em certos casos, a todos os membros da categoria representados pelos sindicatos, como é o caso da assistência judiciária disposta no artigo 14 a 18 da Lei 5.584/90, por exemplo.

#### 8.6 Função de Representação

A função de representação emerge da finalidade do sindicato, que nada mais é do que a luta, a defesa dos interesses de seus representados.

Para Monteiro a função de representação pode ser em relação à área de atuação podendo ser considerada como judicial ou extrajudicial; já em relação aos interesses pode ser considerada individual e coletiva e, ainda em relação ao limite da representação pode ser geral ou somente dos associados.

Ainda segundo Monteiro a representação judicial pode ser dos interesses individuais e coletivos, podendo ser em favor de toda a categoria e às vezes em favor apenas dos associados.

## 9 PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

Como já abordado em capítulos anteriores, os sindicatos possuem algumas características próprias, como a de se auto-organizarem sem interferência do Estado, a chamada autonomia sindical. Possuem então liberdade sindical, ou seja, liberdade de redigirem seus próprios estatutos, o “poder de ditar as regras” visando, no entanto, sempre o interesse da categoria pela qual estão lutando.

Ocorre que muitas entidades utilizam a liberdade que lhes foi concedida para praticar atividades consideradas antissindicais, fugindo desta forma do pleno exercício da atividade sindical.

A prática antissindical pode ser considerada um comportamento inadequado, que rompe com as regras socialmente aceitáveis, que acaba dificultando direta ou indiretamente o exercício das atividades sindicais.

Em relação às práticas, devemos observar diversas expressões como:

*foro sindical: que diz respeito às medidas de proteção ao dirigente sindical; proteção contra atos de discriminação anti-sindical: expressão que diz respeito a todos os trabalhadores não só ao dirigente sindical; proibição de práticas desleais: estas dizem respeito às condutas patrimoniais, entre elas atos de ingerência nas organizações dos trabalhadores, a obstrução no exercício do direito sindical, atos considerados como discriminatórios; atos de ingerência: no significado de ingerência direta na atividade profissional.* (KAUFMAN, 2005, p. 174)

Existe um dispositivo na Convenção da OIT, que é de n. 98, dispendo sobre atos de discriminação antissindicais, referindo-se a atos que violem direitos que digam respeito aos trabalhadores e ainda atos de ingerência, em relação à interferência nos sindicatos.

Muitos acreditam que apenas os empregadores podem ser os grandes responsáveis pelas condutas consideradas como antissindicais, mas o doutrinador Castan defende, em sua obra **Abuso do Direito Sindical**, que as próprias entidades sindicais podem ser as causadoras de atividades antissindicais.

Ainda segundo Castan, um exemplo seria quando sindicatos obreiros atentem contra o princípio da liberdade sindical, ou a forma como as pessoas não sindicalizadas são ouvidas, ou se fazem ouvir, ou ainda a forma de convocação para assembleias e a forma de estrutura interna, com total ausência de democracia.

*Kaufman*, chega à consideração de que o sindicato possui prerrogativas de dirigir internamente e representar sua categoria com excelência, e quando isso não ocorre, ou quando isso é malfeito, as atividades sindicais não são dirigidas da maneira correta – deixando de ouvir seus associados e também aqueles que não estão associados mas fazem parte da categoria que o sindicato representa –, quando o sindicato não permite que outras pessoas se aproximem das atividades elaboradas, às vezes por receio de ter uma chapa que se oponha à atual e tire o

poder de representatividade de suas mãos, ou quando os sindicatos “convocam” assembleias ou “fazem de conta” que convocam seus associados.

A sindicalização forçada pode ocorrer muitas vezes por meio de cláusulas de negociação coletiva, também denominadas como *closed shop*, empresa fechada, em que a empresa se compromete a contratar apenas empregados filiados aos sindicatos.

Existe ainda a chamada *union shop*, empresa sindicalizada, na qual só há contratação de empregados não sindicalizados, ou só existe a filiação depois de prazo determinado (ou seja, há uma limitação na liberdade sindical, caracterizando assim o abuso do direito sindical).

Conforme citado anteriormente, há ainda uma sindicalização forçada considerada *maintenance of membership*, na qual o empregado contratado e filiado a determinado sindicato deve manter-se filiado independente de sua vontade, sob pena de perder seu emprego (um total abuso também ao princípio da liberdade sindical).

Para que isto não aconteça há a necessidade de uma maior fiscalização, haja visto a fragilidade do caráter humano, que tende a se locupletar com as falhas burocráticas.

## 10 GARANTIAS E SANÇÕES

Contra atitudes antissindicais como estas existem sanções que podem ser aplicadas, com a finalidade de impedir que atos danosos aos direitos dos trabalhadores continuem a ocorrer. Pensando nisso, o legislador tratou logo de criar a Convenção 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que vigora no ordenamento jurídico brasileiro e possui uma importante arma contra as atitudes sindicais nos seus artigos 1º e 2º.

Então, está demonstrado que a Convenção da Organização Internacional do Trabalho veio com o intuito de coibir e impor sanções aos empregadores que tentam violar princípios constitucionais que tem como principal objetivo a proteção do trabalhador e das entidades sindicais das quais fazem parte.

Fica claro, ainda, no artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal o princípio da liberdade federal, segundo o qual o empregado tem o direito de desfiliar-se ou desfilar-se no momento que bem entender ou que achar conveniente. É considerada totalmente desnecessária e espantosa a sindicalização forçada, que condiciona a vaga de emprego pela filiação a entidade sindical.

O que ocorre é uma limitação por parte do empregador, que está de conchavo com a entidade sindical, em relação ao acesso ao emprego, o que é uma afronta ao ordenamento jurídico brasileiro e aos princípios mais sagrados existentes.

A nossa CLT também cita algumas garantias em seu artigo 543 e incisos, como por exemplo a impossibilidade do exercício de suas funções (empregado eleito como representante sindical); geralmente o período de afastamento é

considerado licença, salvo ajuste em contrário; bem como estabilidade desde a candidatura a dirigente sindical até o fim de seu mandato, caso eleito e quando tratar-se de suplente.

Portanto, vimos que apesar de existirem muitas entidades e pessoas que abusam do direito sindical, existem por outro lado, garantias aos que sofrem este tipo de abuso e sanções aos que atentam contra o direito destes trabalhadores.

As práticas antissindicais fazem parte do cotidiano, entretanto, não estão sistematizadas de forma clara e objetiva no ordenamento jurídico, e por este motivo merecem atenção especial.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como principal finalidade mostrar a relevância do sindicalismo para a sociedade brasileira, abordando as principais características dos sindicatos, onde estão inseridos, como são classificados, como são criados e registrados, e como se dá sua extinção, até chegarmos ao ponto principal que é a efetiva função dos sindicatos na sociedade brasileira e a abordagem das práticas sindicais existentes no sistema que, infelizmente, não são fiscalizadas como deveriam.

Ao traçar as principais considerações a respeito do direito sindical, realizando a abordagem dos principais princípios aplicáveis ao direito sindical, como o da dignidade da pessoa humana, ficou claro que todo indivíduo tem direito a uma vida digna com condições de moradia e principalmente de trabalho; não menos importante, o princípio da razoabilidade mostra o bom-senso que todo homem deveria ter, ou melhor do agir com bom-senso, equilíbrio e honestidade nos seus atos. Também foram abordados outros princípios como o da proteção, da intervenção na negociação coletiva e o da liberdade sindical ou autonomia sindical. Princípios estes que embasam a organização dos trabalhadores e empregadores sem interferência do Estado nas atividades sindicais.

Constatou-se que os sindicatos possuem natureza de direito privado e a principal finalidade de proteção dos interesses daqueles que representam. Observou-se também que há limitações impostas por nossa Carta Magna, como a unicidade sindical, que permite apenas um sindicato representando determinada categoria na mesma área/base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município.

Ao discorrer sobre as práticas antissindicais, constatou-se que estas são consideradas comportamentos ou atitudes inaceitáveis pela sociedade. Com o referido estudo e pesquisa percebeu-se que tais práticas, que talvez sejam cometidas diariamente, podem ser evitadas se houver, conforme já fora dito, uma maior fiscalização sem limitação ao exercício das atividades sindicais.

O que há no Brasil é uma desorganização total, pois, quando se cria uma entidade, os trabalhadores não sabem quem está por trás do processo, não sabem qual é a motivação para a criação da nova entidade e desconhecem por completo o que está acontecendo em práticas que afetam profundamente sua vida profissional. Resultado disto são as atitudes antissindicais.

É importante ressaltar que no presente estudo se teve o cuidado de apresentar de forma sucinta a relevância do sindicalismo, sem demais aprofundamentos sobre seus predicados tanto positivos como negativos, pois, para tanto, seria necessária uma análise profunda sobre os fatos, um estudo do caráter humano, tão discutível, porque é o ser que erra ou acerta, e isto só seria possível se fôssemos realizar uma pesquisa *in loco*.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Sílvia Maria de; FERRAZ, Marcos. **Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas**. São Paulo: LTr, 2006. p. 257 e 267.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2005.
- BRASIL. Disponível em: <<http://professorhelioarruda.blogspot.com.br/2007/03/principios-do-direito-do-trabalho.html>>. Acesso em: 12 nov. 2012.
- BRASIL. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=proletariado>>. Acesso em: 21 ago. 2012.
- BRASIL. Disponível em: <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Princ%C3%ADpio\\_dadignidade\\_da\\_pessoa\\_humana](http://pt.wikipedia.org/wiki/Princ%C3%ADpio_dadignidade_da_pessoa_humana)>. Acesso em: 12 nov. 2012.
- BRASIL. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/sindicato.htm>>. Acesso em: 22 ago. 2012.
- BRASIL. Disponível em: <<http://www.tedescoadvogados.adv.br/Direito%20Coletivo%20do%20Trabalho.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2012.
- BRASIL. Constituição Federal, de 05.10.1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 05.10.1988.
- CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- CASTAN, Vitor Manoel. **Abuso do Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2008.
- CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. **Trajatória do Sindicalismo Brasileiro: Análise do Suporte Administrativo**.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Forense.
- HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005
- KAUFMAN, Marcus de Oliveira. **Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas**. São Paulo: LTr, 2005.
- MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1984. v. III, p. 78.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2007.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.
- PRETTI, Gleibe. **CLT Comentada e Jurisprudência Trabalhista**. São Paulo: Ícone, 2009.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. São Paulo: Forense, 1995.
- SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. **Consolidação das Leis do Trabalho: comentada**. 42. ed. atual. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.
- SADY, João José. **Direito Sindical e Luta de Classes**. Rio de Janeiro: Icrm, 1985
- SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e Ações Coletivas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. 6. ed. atual. até Emenda Constitucional 577, de 18 de dezembro de 2008. São Paulo: Malheiros, 2009.
- SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- VADE MECUM COMPACTO. **Obra coletiva de autoria da editora Saraiva com colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti**. 8. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.