

**O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL NO DIREITO DO TRABALHO:
GARANTIA CONSTITUCIONAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA
PROTEÇÃO DOS DIREITOS COLETIVOS**

**THE PRINCIPLE OF FREEDOM OF ASSOCIATION IN THE LAW OF WORK:
CONSTITUTIONAL GUARANTEE OF FUNDAMENTAL RIGHTS IN THE
PROTECTION OF COLLECTIVE RIGHTS**

Euseli Santos¹

RESUMO

O sindicato é uma associação de membros de uma profissão ou de empregadores, com o objetivo de defender seus interesses econômicos e laborais comuns, assegurando assim uma representação e defesa dos associados administrativamente e em Juízo. Pode-se dizer que um sindicato é uma associação fundada para a defesa comum dos interesses de uma classe ou profissão. Este estudo tem por objetivo analisar o princípio da liberdade sindical no Direito do Trabalho como garantia constitucional dos direitos fundamentais na proteção dos direitos coletivos. Para isto abordam-se o Direito de Trabalho, sua classificação, relação de emprego e princípios, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e a relação de trabalho e relação emprego, Direito Coletivo do Trabalho, os sindicatos, história dos sindicatos no Brasil e o princípio da liberdade sindical no Direito do Trabalho como garantia constitucional dos direitos fundamentais na proteção dos direitos coletivos.

Palavras Chaves: Sindicato, Liberdade Sindical, Direito do Trabalho.

ABSTRACT

The union is an association of members of a profession or employers, in order to defend their common economic and labor interests, thus ensuring representation and defense of members and administratively in Court. You could say that a union is an association founded for the common defense of the interests of a class or profession. This study aims to examine the principle of freedom of association in labor law as a constitutional guarantee of fundamental rights in the protection of collective rights. For this approach is the Right Job, classification, employment relationship and principles, the Consolidation of Labor Laws - CLT and the employment relationship and employment relationship, Collective Labour Law, labor unions,

¹ Mestrando em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP)

trade unions in the history of Brazil and the principle freedom of the Labor Law as constitutional guarantee of fundamental rights in the protection of collective rights.

Keywords: Union, Freedom of Association, Labor Law.

1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho tem hoje várias regras que visam garantir os direitos mínimos do trabalhador ante o empregador. Essas regras existem devido ao caráter intervencionista do Estado que busca proteger o empregado, considerado o mais fraco da relação trabalhista. O contrato de trabalho é considerado sinalagmático, uma vez que dele resultam obrigações contrárias e equivalentes, ao empregado cabe efetuar os serviços e ao patrão efetuar o pagamento do salário combinado. É consensual, sucessivo, oneroso e que pode vir acompanhado de outros contratos acessórios. O contrato de trabalho possui individualidade própria, natureza específica além do estado de subordinação do prestador de trabalho, que o caracteriza. Não tem conteúdo específico. Nele se compreende qualquer obrigação de fazer, desde que realizada em um estado de subordinação. Essa característica peculiar é que o diferencia de outros contratos, ou seja, qualquer contrato que importe uma obrigação de fazer pode se transformar em um contrato de trabalho.

A dependência que caracteriza o contrato de trabalho há também de ser entendida no sentido jurídico: subordinação jurídica de um contratante a outro. No contrato de trabalho, de um lado temos o empregador que pode dispor da força de trabalho do empregado, no interesse do seu empreendimento. De outro lado, temos a obrigação do empregado de se deixar dirigir pelo empregador, segundo os fins a que se propõe alcançar no campo da atividade econômica. Em virtude deste contrato surge o direito do empregador de definir, no curso da relação contratual e nos limites do contrato, a modalidade de atuação concreta do empregado, a subordinação. A subordinação é uma consequência desse direito. O empregado se obriga a prestar um determinado trabalho.

O sindicato é uma associação de membros de uma profissão ou de empregadores, com o objetivo de defender seus interesses econômicos e laborais comuns, assegurando assim

uma representação e defesa dos associados administrativamente e em Juízo. Pode-se dizer que um sindicato é uma associação fundada para a defesa comum dos interesses de uma classe ou profissão. Vale lembrar que o Direito Coletivo do Trabalho é considerado o conjunto de regras, princípios e institutos reguladores das relações trabalhistas de caráter coletivo. Foi formado em decorrência de uma trajetória histórica influenciada pelo sindicalismo. Inicialmente, as relações coletivas vinham da necessidade de união dos trabalhadores visando uma defesa conjunta, possibilitando assim reivindicar algo perante o poder econômico.

O trabalhador sozinho não tinha força suficiente para defender seus interesses, já em grupo aumentava em muito o seu poder de ação. Com isto surgiu o Direito Coletivo do Trabalho. Diante disto, este estudo tem por objetivo analisar o princípio da liberdade sindical no Direito do Trabalho como garantia constitucional dos direitos fundamentais na proteção dos direitos coletivos. Para isto abordam-se o Direito de Trabalho, sua classificação, relação de emprego e princípios, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e a relação de trabalho e relação emprego, Direito Coletivo do Trabalho, os sindicatos, história dos sindicatos no Brasil e o princípio da liberdade sindical no Direito do Trabalho como garantia constitucional dos direitos fundamentais na proteção dos direitos coletivos.

1. DESENVOLVIMENTO

2.1 DIREITO DO TRABALHO: CLASSIFICAÇÃO, RELAÇÃO DE EMPREGO E PRINCÍPIOS

Na visão de Martins (2007) a corrente majoritária entende que o Direito do Trabalho faz parte do Direito Privado, por tratar da relação entre partes privadas, do empregador e empregado. Já na visão de Nascimento (2007) o Direito do Trabalho tem hoje várias regras que visam garantir os direitos mínimos do trabalhador ante o empregador. Essas regras existem devido ao caráter intervencionista do Estado que busca proteger o empregado, considerado o mais fraco da relação trabalhista. Devido ao caráter intervencionista do Estado surge uma corrente que defende ser o Direito do Trabalho de natureza jurídica mista, parte Direito Privado e parte do Direito Público.

Gomes (2001) entende que a livre manifestação das vontades foi substituída, no Direito do Trabalho, pela vontade do Estado e esse teria, portanto, caráter de Direito Público. Cita Martins (2007) a existencia de uma corrente que vê o Direito do Trabalho como um Direito Social.

Já para Magano (2003) narra sobre outro tipo de relação de trabalho, o trabalho institucional exercido pelos funcionários públicos estatutários. Cita ainda o autor, o estágio e o trabalho voluntário como relações de trabalho que não são consideradas empregos. Por fim o trabalho subordinado, que é a relação de emprego. Esta possui características específicas definidas pela legislação e pela doutrina.

O Direito do Trabalho brasileiro se vale de alguns princípios básicos que norteiam a confecção, interpretação e aplicação das normas trabalhistas, entre eles está o princípio da proteção, que se divide em três: sub princípio do in dubio pro operario; sub princípio da aplicação da norma mais favorável; e sub princípio da condição mais benéfica. Temos ainda como princípios importantes: o princípio da irrenunciabilidade de direitos; o princípio continuidade da relação de emprego; o princípio da inalterabilidade contratual lesiva; o princípio da primazia da realidade; e o princípio da intangibilidade salarial.

Para Martins (2007) o princípio da proteção o trabalhador é o elo mais fraco de relação trabalhista. O empregado recebe, portanto, proteção jurídica especial por parte do Estado. Essa proteção se assenta na idéia de justiça distributiva, que atenta para a produção de uma igualdade material entre as partes. Esse princípio se divide em oito sub princípios:

- Princípio in dubio pro operario: estabelece que, quando há dúvidas acerca de como determinada norma deve ser entendida, deve prevalecer a interpretação legal mais favorável ao empregado. Deve-se observar que este princípio regula o direito material, não o direito processual. Exemplificando: num processo trabalhista esse princípio não se aplica quando surgem dúvidas acerca da consistência das provas, mas, de fato, se aplica se surgirem dúvidas na interpretação adequada de uma lei laboral. (MARTINS, 2007, p. 44)

- Princípio da aplicação da norma mais favorável: aqui se indica que, entre as múltiplas normas existentes no ordenamento jurídico, aquela mais favorável ao trabalhador é a que deve ser usada. No contexto do Direito do Trabalho, essa forma de escolher a norma a ser aplicada se sobrepõe aos critérios tradicionalmente usados para resolver a colisão de normas no direito brasileiro, (como a escolha da lei de maior hierarquia). (MARTINS, 2007, p. 44)

- Princípio da condição mais benéfica: as condições mais favoráveis que já constaram no contrato de trabalho e no regulamento da empresa durante o tempo de serviço do empregado são sempre as que de fato valem. Desse modo, quando surge uma nova regra menos favorável, ela não se aplica aos que já trabalharam sob as diretrizes anteriores, (mas pode regular o trabalho de contratados futuros). Se a mudança resultar em qualquer prejuízo para o trabalhador esta será inválida, mesmo que o empregado tenha concordado com ela. (MARTINS, 2007, p. 45)

- Princípio da irrenunciabilidade de direitos: os direitos garantidos pelo estado ao trabalhador na CLT são irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis. Não há contrato ou acordo que possa tornar esses direitos inefetivos. Essa medida visa evitar que o poder econômico dos empregadores possa pressionar ou até coagir o trabalhador a abdicar de seus direitos. (MARTINS, 2007, p. 45)

- Princípio da continuidade da relação de emprego: o pressuposto numa relação de emprego (que é o tipo mais comum de relação de trabalho) é que ela terá continuidade ao longo do tempo. Em regra, portanto, os contratos são pactuados por prazo indeterminado. Só são permitidos contratos temporários em situações excepcionais, todas elas previstas em lei. (MARTINS, 2007, p. 46)

- Princípio da primazia da realidade: em direito do trabalho, os fatos concretos do dia a dia laboral prevalecem sobre o conteúdo de documentos para estabelecer os efeitos jurídicos da relação trabalhista. A verdade dos fatos, verdade real, prevalece sobre a verdade formal. (MARTINS, 2007, p. 46)

- Princípio da inalterabilidade contratual lesiva: contratos não podem ser modificados de nenhuma forma que prejudique o trabalhador. Mesmo que o trabalhador esteja consentindo com as alterações, elas serão inválidas (CLT, art. 468). (MARTINS, 2007, p. 47)

- Princípio da intangibilidade salarial: há uma série de dispositivos legais que buscam proteger o salário do empregado ante possíveis interesses do empregador, dos credores do empregado e dos credores do empregador. Decorrente desse princípio temos o princípio da irredutibilidade salarial, estabelecido atualmente na própria CF/1988 (art. 7.o, VI). Essa irredutibilidade não é absoluta: a Constituição permite a redução temporária de salários mediante acordo ou convenção coletiva. (MARTINS, 2007, p. 48)

Verifica-se que o Direito do Trabalho no Brasil surgiu em decorrência da conquista de direitos dos trabalhadores ingleses e de outros países da Europa que refletiu mundialmente. Em 1919 o Brasil ingressou na OIT - Organização Internacional do Trabalho através do Tratado de Versalhes assumindo o compromisso de observar as normas trabalhistas.

Anteriormente ao Tratado de Versalhes, a Constituição de 1824, elaborada por Dom Pedro I, e a Constituição de 1891 de Rui Barbosa não faziam referências a matérias trabalhistas. A partir Constituição Federal de 1934 aborda-se os direitos dos trabalhadores de forma simplista. A Constituição Federal de 1934 sofreu a influência de todas as constituições posteriores às Constituições do México (1917) e de Weimar (1919) e pôs alguma ênfase nas normas econômico-sociais. Os direitos individuais abordados eram o salário mínimo, repouso semanal remunerado, férias, entre outros. Principais leis deste período foram: em 1891, trabalho de menores, em 1925, férias, em 1930, criação do Ministério do Trabalho. (MARTINS, 2007)

Com o Estado Novo em 1937, Getúlio Vargas, promulga a Constituição com a intervenção Estatal, proibindo-se greves e permitindo-se a sindicalização, sob controle do Governo. Vargas criou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), organizou a justiça do trabalho com representação classista e criou o salário mínimo. Em 1946, por influência da bancada trabalhista na Assembléia Constituinte, a Constituição de 1946 amplia os direitos e garantias dos trabalhadores adquiridos na Constituição Federal de 1934. (MARTINS, 2007)

A Constituição de 1946, em relação aos direitos individuais dos trabalhadores, estabeleceu o repouso remunerado em domingo e feriados, jornada de 08 horas, férias, salário-maternidade, participação nos lucros, extensão do direito à indenização de

antigüidades, à estabilidade do trabalhador rural e incluiu a Justiça do Trabalho entre órgãos do Poder Judiciário Federal. (MARTINS, 2007)

A Constituição de 1988, “Constituição Cidadã”, da ênfase em alguns direitos individuais: Salário-mínimo mais amplo, para abranger os gastos com educação e lazer (IV), jornada semanal de 44 horas (XIII), adicional de 50% para as horas extras (XVI), abono de 1/3 sobre as férias (XVII), licença-paternidade (XIX), aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (XXI), adicional de penosidade (XXIII), proteção em face da automação (XXVII), prescrição quinquenal dos créditos trabalhistas (XXIX).

Em relação aos Direitos Individuais, são estes considerados os direitos fundamentais do homem enquanto pessoa os que pressupõe autonomia e livre arbítrio dos privados, garantindo independência frente aos demais membros da sociedade e do próprio Estado.

2.2 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT E A RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

A CLT - Consolidação das Leis do Trabalho sistematizou e reuniu a legislação trabalhista existente a fim de harmonizar e facilitar a execução das leis. Várias foram as alterações ocorridas no texto original. A CLT é considerada a principal norma legislativa brasileira referente ao Direito do trabalho e o Direito processual do trabalho. Ela foi criada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista então existente no Brasil. Seu objetivo principal é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas.

Pode-se dizer que Relação de Trabalho tem um caráter genérico. Sobre esta característica narra Barros,

Todas as relações jurídicas são caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano (toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível), em troca de um valor pecuniário ou não-pecuniário, consiste numa relação de trabalho. (BARROS, 2006, p.231)

Barros (2006, p.233) narra que a Relação de Emprego é um tipo de relação de trabalho, firmada por meio de contrato de trabalho. Na relação de trabalho compõe-se da reunião de cinco elementos fático-jurídicos, abaixo enumerados:

- a) Prestação de trabalho por pessoa física: pessoa jurídica prestadora de serviços não pode ser contratada como empregada;
- b) Prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador. O elemento *fidúcia* é essencial, razão pela qual o trabalhador não pode se fazer substituir. É *intuito personae* só em relação à pessoa do empregado, que não poderá ser substituído na execução das suas tarefas por quem quer que seja (o que pode acontecer, é que o empregador promova contratação de outro trabalhador, para executar tarefas idênticas, ou mesmo permita que o empregado que necessite se ausentar por motivos particulares seja substituído por um outro que execute função idêntica. Mas aí já se trata de relação jurídica distinta, firmada com o possível substituto);
- c) Prestação efetuada com não-eventualidade, de forma contínua, pois trabalho eventual não consolida uma relação de emprego a ser protegida pela CLT (não constitui relação de emprego a convocação de um mensageiro, autônomo, para enviar determinada e específica mensagem, que encerrando sua tarefa considerar-se-ia cumprido o objetivo de sua contratação);
- d) Efetuada sob subordinação ao tomador de serviços, cumprindo suas ordens (inclusive o empregador tem poder para aplicar sanções disciplinares);
- e) Prestação de trabalho efetuada com onerosidade (há uma perspectiva de contraprestação patrimonial e econômica. O trabalho prestado de forma voluntária, sem pagamento de salário, descaracteriza a relação de emprego).

Tem-se que relação de emprego, relação jurídica de trabalho, que pressupõe contrato, com a relação de trabalho de fato. Relação de trabalho de fato é uma manifestação da tendência do direito de fazer efeitos jurídicos das situações de fato. Já a Relação de emprego pressupõe a existência de um contrato de trabalho. Ainda se tem o contrato de trabalho autônomo, como em todos os casos de trabalho por conta própria onde existe um contrato,

existe uma relação jurídica. A relação jurídica de trabalho resulta de um contrato de trabalho autônomo ou subordinado, enquanto que a relação jurídica de emprego sempre resulta de um contrato de subordinação. O vínculo entre empregado e empregador é de natureza contratual, ainda que no ato que lhe dê origem nada tenha sido ajustado. Em relação ao contrato de trabalho, o vínculo entre empregado e empregador é considerado de natureza contratual, ainda que no ato que lhe dê origem nada tenha sido ajustado.

O contrato de trabalho é contrato de direito privado, muito embora seja forte a limitação sofrida na autonomia da vontade na estipulação do conteúdo desse contrato. O contrato de trabalho é considerado sinalagmático, uma vez que dele resultam obrigações contrárias e equivalentes, ao empregado cabe efetuar os serviços e ao patrão efetuar o pagamento do salário combinado. É consensual, sucessivo, oneroso e que pode vir acompanhado de outros contratos acessórios.

A legislação trabalhista atual, diante do avanço do capitalismo, tende a agir e regulamentar cada vez de forma mais rigorosa, certos contratos, afim de evitar o abuso do poder econômico. O contrato de trabalho possui individualidade própria, natureza específica além do estado de subordinação do prestador de trabalho, que o caracteriza. Não tem conteúdo específico. Nele se compreende qualquer obrigação de fazer, desde que realizada em um estado de subordinação. Essa característica peculiar é que o diferencia de outros contratos, ou seja, qualquer contrato que importe uma obrigação de fazer pode se transformar em um contrato de trabalho.

A dependência que caracteriza o contrato de trabalho há também de ser entendida no sentido jurídico: subordinação jurídica de um contratante a outro. Subordina-se o empregado à orientação técnica do empregador. Ressalte-se que o trabalhador é livre e se fica subordinado ao empregador, na prestação de trabalho, nunca é demais acentuar que tal subordinação encontra seus limites no mesmo contrato que a gerou.

No contrato de trabalho, de um lado temos o empregador que pode dispor da força de trabalho do empregado, no interesse do seu empreendimento. De outro lado, temos a obrigação do empregado de se deixar dirigir pelo empregador, segundo os fins a que se

propõe alcançar no campo da atividade econômica. Em virtude deste contrato surge o direito do empregador de definir, no curso da relação contratual e nos limites do contrato, a modalidade de atuação concreta do empregado, a subordinação. A subordinação é uma consequência desse direito. O empregado se obriga a prestar um determinado trabalho.

Para Nascimento (2007) a materialização da relação de emprego se dá por intermédio de um contrato, escrito ou não, podendo ser *strictu* ou *lato sensu*. O contrato de trabalho *strictu sensu* também conhecido como contrato de emprego é o negócio jurídico através do qual uma pessoa física, que é o empregado, se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação, o salário, a efetuar trabalho não-eventual em proveito de uma pessoa física ou jurídica que é o empregador, a quem fica juridicamente subordinado.

Nascimento (2007, p. 219) narra que “o contrato de trabalho *lato sensu* é qualquer acordo entre duas ou mais pessoas que transfere algum direito ou se sujeita a alguma obrigação de prestação de serviço entre si”. O autor enumera que são as seguintes as teorias que buscam explicar a natureza jurídica da relação de emprego, as teorias contratuálistas e as teorias não-contratuálistas.

Na Teoria Contratuálista Moderna, a natureza jurídica contratual tem como base o elemento de vontade, este essencial para configurar a relação de emprego. Trata-se de relação contratual específica, que tem por objeto uma obrigação de fazer prestada continuamente, onerosamente, de modo subordinado e em caráter de pessoalidade (*intuitu personae*). Como dito por Delgado (2003) esta é a teoria mais aceita atualmente por ver a subordinação jurídica como elemento característico do contrato de trabalho *strictu sensu*.

2.3 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O Direito Coletivo do Trabalho é considerado o conjunto de regras, princípios e institutos reguladores das relações trabalhistas de caráter coletivo. Foi formado em decorrência de uma trajetória histórica influenciada pelo sindicalismo. Inicialmente, as relações coletivas vinham da necessidade de união dos trabalhadores visando uma defesa conjunta, possibilitando assim reivindicar algo perante o poder econômico. O trabalhador

sozinho não tinha força suficiente para defender seus interesses, já em grupo aumentava em muito o seu poder de ação. Com isto surgiu o Direito Coletivo do Trabalho. No Direito do Trabalho presencia-se uma distinção histórica entre as relações individuais e as coletivas do trabalho. O Direito Coletivo do Trabalho sofreu durante toda trajetória histórica uma forte influência do Sindicalismo.

Na visão de Delgado,

O Direito Coletivo do Trabalho é o conjunto de regras, princípios e institutos reguladores das relações entre seres coletivos trabalhistas. Trata-se do segmento do Direito do Trabalho que regula as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva. (DELGADO, 2003, p.126)

Delgado (2003) esclarece que a autonomia privada coletiva ocorre em decorrência da negociação coletiva podendo ser considerada uma manifestação concreta por se tratar do poder social de um grupo representado com reconhecimento do Estado com a finalidade de auto regular os interesses gerais e abstratos próprios.

A existência das relações coletivas advém da necessidade de união dos trabalhadores visando uma defesa conjunta possibilitando assim reivindicar algo perante o poder econômico. O trabalhador sozinho não tem força suficiente para defender seus interesses, já em grupo aumenta muito o seu poder de ação. O Direito Coletivo do Trabalho veio para regular as relações coletivas, entre empregados e empregadores. Os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho se formam a partir da reunião de empregados ou empregadores de uma determinada área, ou seja, uma categoria específica.

Teixeira Filho esclarece que

[...] denomina-se categoria trabalhadora a reunião de trabalhadores de um mesmo ramo empregatício e categoria patronal, a reunião de empregadores do mesmo ramo, cada categoria é representada pelo seu sindicato da classe, operária ou patronal. (TEIXEIRA FILHO, 2003, p. 212)

Em relação aos princípios da relação coletiva do trabalho, o Direito do Trabalho é único, mas subdivide-se em Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho, o

primeiro trata das relações individuais de trabalho, enfatizando o empregado e o empregador baseado no Contrato de Trabalho, o segundo trata das relações coletivas, das categorias funcionais e patronais. A categoria formada por trabalhadores é chamada de categoria funcional e categoria formada pelos empregadores é chamada de categoria econômica, por ser este grupo detentora dos meios de produção, por isto a categoria responsável pelo risco da atividade econômica.

2.4 OS SINDICATOS

Nascimento (2004) afirma que o sindicato é uma associação de membros de uma profissão ou de empregadores, com o objetivo de defender seus interesses econômicos e laborais comuns, assegurando assim uma representação e defesa dos associados administrativamente e em Juízo. Acredita o autor que um sindicato é uma associação fundada para a defesa comum dos interesses de uma classe ou profissão. Nomeia o autor que os tipos mais comuns de sindicatos são os representantes de categorias profissionais, conhecidos como sindicatos laborais ou de trabalhadores, e de classes econômicas, conhecidos como sindicatos patronais ou empresariais.

Os sindicatos são legalmente reconhecidos como representantes de trabalhadores pelas empresas brasileiras. Sua atividade central atual tem por base a negociação coletiva sobre os salários, benefícios e condições de trabalho, bem como a representação de seus membros em disputas oriundas de violações de disposições contratuais. No Brasil os maiores sindicatos maiores também se envolvem em atividades de lobby e propaganda eleitoral em nível municipal, estadual e federal. O economista Joseph Stiglitz afirmou que “sindicatos fortes têm ajudado a reduzir a desigualdade, ao passo que os sindicatos mais fracos tornaram mais fácil para os CEOs, algumas vezes trabalhando com as forças de mercado que eles ajudaram a moldar, para aumentá-la”. O declínio da sindicalização desde a Segunda Guerra Mundial tem sido associada com um aumento acentuado da renda e desigualdade de riqueza.

Relata Nascimento (2004) que a palavra “sindicato” vem do latim “*syndicus*”, palavra proveniente do grego “*sundikós*”, que era utilizada para designar um advogado, também utilizada para designar o funcionário que costumava auxiliar nos julgamentos.

A relação sindical e evidenciada no art. 511 da CLT que,

É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação de seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividade ou profissões similares ou conexas.

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

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

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

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural. (BRASIL, 2010)

Já o art. 512 da CLT estabelece que apenas as associações profissionais constituídas para os fins de estudo, defesa e coordenação de seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividade ou profissões similares ou conexas poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta lei. Para isto precisam ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas pela lei.

O art. 513 da CLT pontua que são prerrogativas dos sindicatos:

- Representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissional liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- Eleger ou designar os representantes da coletiva da respectiva categoria ou profissão liberal;

- Colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categorias ou profissão liberal;
- Impor contribuição a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

O art. 514 da CLT explica que são deveres dos sindicatos:

- Colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- Manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- Promover a conciliação dos dissídios de trabalho.
- Sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no quadro de pessoal, 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.(BRASIL, 2010)

A Constituição Federal de 1988 no art. 9 assegura a livre constituição de Sindicatos, narrando que é “é livre a associação profissional ou sindical”. No inciso I do mesmo art. garante que a lei não pode exigir autorização do Estado para se fundar um sindicato, ressalvando apenas a necessidade do registro no órgão competente, sendo vedado ao Poder Público a interferência e a intervenção no sindicato. Cabe ao sindicato as prerrogativas de representação, de celebrar CCT, de colaboração técnica com o Estado; designação de representantes e imposição de contribuições a seus sindicalizados. Vale lembrar que a natureza jurídica dos sindicatos perante o direito brasileiro é de pessoas jurídicas de direito privado.

Observa-se que um sindicato é uma organização de trabalhadores que se uniram para atingir objetivos comuns, tais como proteger a integridade do seu trabalho, alcançar uma maior remuneração, aumentar o número de funcionários ou evitar demissões e melhorar condições de trabalho. O sindicato, através de sua liderança, estabelece uma relação de negócios entre o trabalhador e o empregador e negocia mudanças nos contratos de trabalho (negociação coletiva) com os empregadores. O objetivo mais comum dos sindicatos é manter

ou melhorar as condições de sua emprego, isso pode incluir a negociação de salários, regras de trabalho, procedimentos de reclamação, negociar as regras que regem a contratação, demissão e promoção dos trabalhadores, benefícios, segurança do trabalho e políticas, entre outras ações.

Os sindicatos podem organizar uma seção especial de trabalhadores qualificados, um corte transversal de trabalhadores de vários setores ou tentar organizar todos os trabalhadores dentro de um determinado setor. Os acordos negociados por um sindicato são obrigatórias para os militantes de base e do empregador e em alguns casos em outros trabalhadores terceiros. Os sindicatos têm, tradicionalmente, uma constituição que detalha o governo de sua unidade de negociação e também ter governação a vários níveis de governo, dependendo da indústria que os une legalmente para suas negociações e seu funcionamento.

Embora muito menor em comparação com a seu maior período de adesão na década de 1950, os sindicatos brasileiros continuam a ser um fator político importante, tanto por meio da mobilização de seus próprios membros e por meio de alianças com organizações ativistas afins em torno de questões como a dos direitos dos trabalhadores, políticas públicas, campanhas salariais, entre outras. O sindicato pode ser considerado uma associação de membros de uma profissão ou de empregadores, com o objetivo de defender seus interesses econômicos e laborais comuns, assegurando assim uma representação e defesa dos associados administrativamente e em Juízo. (NASCIMENTO, 2004)

Em relação a unicidade sindical, Prado (1998) afirma que ela representa um fortalecimento das associações, e ocorre por categoria, conforme inciso II do art.8º da Constituição da República.

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, 1988)

Significa dizer que não pode haver a criação de uma organização sindical de uma mesma categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, que deve ser, no mínimo, igual ao território de um Município.

Teixeira Filho (2003, p. 216) conceitua sindicato como “organização autônoma, pessoa jurídica de direito privado”. Para a sua formação, faz-se necessária a realização da primeira Assembléia, a formalização da sua ata e a criação do Estatuto do sindicato. Com tais documentos, pode-se fazer o cadastro no Cartório de Pessoas Jurídicas, bem como o registro na Secretaria de Relações do Trabalho ou no Ministério do Trabalho, para efeito de cadastro. O Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES averigua a “unicidade sindical”.

Narra Teixeira Filho (2003), em relação a organização dos sindicatos, que a cada cinco associações de sindicatos de mesma categoria, em bases territoriais diferentes, pode haver a criação da Federação, que pode ter uma abrangência nacional. Ainda, a cada três federações associadas, pode-se formalizar a Confederação, que é o órgão máximo na organização sindical conforme figura abaixo.

As centrais unificam a atuação sindical, mas não têm poderes de representação, portanto, não participam das negociações coletivas de trabalho.

Para Domingues (2000, p.19) são consideradas prerrogativas dos sindicatos: representação, desenvolver negociação, arrecadar contribuições, prestar assistência de natureza jurídica, demandar em juízo

Domingues (2000, p.21) esclarece que os sindicatos contam com as seguintes receitas sindicais: contribuição obrigatória (578 à 610, CLT), contribuição confederativa (Art 8º, IV, CF), contribuição assistencial (genericamente, art 513, e, CLT) tem que ser aprovado na assembleia geral (taxa de reforço sindical), mensalidade dos associados do sindicato.

2.5 HISTÓRIA DOS SINDICATOS NO BRASIL

No Brasil, na virada dos séculos 19 e 20 a base da economia brasileira era predominantemente agrícola. A exploração da força de trabalho de mulheres e crianças, jornadas de 14 ou 16 horas diárias, salários baixos, reduções salariais indevidas, inexistência de qualquer direito ou proteção legal do trabalhador era comum na sociedade brasileira. Em abril de 1906 ocorreu o 1º Congresso Operário Brasileiro na cidade Rio de Janeiro com a

participação de vários sindicatos, federações, ligas e uniões operárias onde foi constituída a Confederação Operária Brasileira – COB considerada a primeira organização operária nacional. A expressão Sindicato, só passou a ser usada de forma generalizada a partir de 1903. (RODRIGUES, 1995)

Rodrigues (1995) narra que a primeira crise de produção ocorreu devido a 1ª Guerra Mundial, um dos reflexos foi uma grande queda dos salários dos trabalhadores com isto ocorreu uma onda de greves entre 1917 e 1920. Em 1917 uma greve com a participação de 45 mil trabalhadores chegou a paralisar São Paulo. Por parte do Governo ocorreu a repressão.

Na década de 30, o Brasil passou a ser considerado um país industrial e com isto ocorreu uma valorização da classe operária. O conflito advindo da relação entre o capital e trabalho passou a ser tratado como uma questão política. Ocorreu o surgimento de uma estrutura sindical corporativista, dependente e atrelada ao Estado, inspirada no Fascismo italiano e foi criado o Ministério do Trabalho, a Justiça do Trabalho e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A fundação oficial dos sindicatos com a criação do imposto sindical e a política populista de Getúlio Vargas estimularam o surgimento dos pelegos, dirigentes sindicais. Ocorreram diversas vitórias da classe trabalhista como a Lei de Férias, descanso semanal remunerado, jornada de oito horas, regulamentação do trabalho da mulher e do menor, entre outros. (RODRIGUES, 1995)

Em 1934 foi fundada a Aliança Nacional Libertadora de Luís Carlos Prestes, entre 1940 e 1953, a classe trabalhadora dobra seu contingente e aumenta o numero e intensidade das greves. Em 1947 mais de 400 sindicatos sofreram intervenção, em 1951 ocorreram em torno de 200 paralisações, em 1952, 300 paralisações, em 1953 ocorreram 800 greves. Em 1955 surgiu a 1ª Liga Camponesa, após um ano foi criada a União dos Trabalhadores Agrícolas do Brasil. (RODRIGUES, 1995)

As décadas de 70 e 80 ressaltam a abertura do chamado “movimento sindical” no Brasil, cuja ênfase se dá aos movimentos sindicais no ABC Paulista. Nesta época, cresce o uso da negociação coletiva. Em 1983, criam-se as centrais sindicais. Primeiramente é criada a

CUT – Central Única dos Trabalhadores; e depois a CGT – Central Geral dos Trabalhadores. (DOMINGUES, 2000)

A Constituição da República de 1988 veio para disciplinar a organização sindical da forma mais democrática, pois disciplinou a matéria, em seus artigos 8º a 12, desvinculando-a do Estado. Nasceu então a autonomia coletiva privada e a liberdade sindical.

2.6 O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL NO DIREITO DO TRABALHO: GARANTIA CONSTITUCIONAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS COLETIVOS

A liberdade sindical se refere ao direito dos trabalhadores e dos empregadores para a criação ou adesão a um sindicato de sua escolha, isto livre de qualquer represálias ou interferências. Este direito inclui o direito de criar ou se filiar a sindicatos, federações, confederações e organizações. Vale lembrar que a liberdade sindical está ligada ao direito à negociação coletiva, direito este que permite aos trabalhadores negociarem livremente as suas condições de trabalho com os seus empregadores. A liberdade sindical é um direito humano universalmente reconhecido e protegido pelo direito internacional e um valor essencial da Organização Internacional do Trabalho - OIT, consagrado na sua Constituição desde 1919. A liberdade sindical é considerado um dos direitos universais que se aplica a todos os trabalhadores e empregadores, incluindo os da economia informal.

E por meio da liberdade sindical que se consegue garantir aos trabalhadores e aos empregadores uma defesa contra os interesses econômicos e as liberdades civis, como o direito à vida, à segurança e à liberdade individual e coletiva. A liberdade sindical garante a proteção contra a discriminação e o assédio e deve ser considerada um componente integral da democracia e do desenvolvimento, sendo crucial para a consecução dos outros princípios e direitos fundamentais no trabalho.

O princípio da liberdade de associação está no cerne dos valores da Organização Internacional do Trabalho – OIT, está consagrado na Constituição da OIT de 1919, na Declaração da OIT de Filadélfia de 1944 e na Declaração da OIT sobre os Princípios e

Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998. Ela também é um direito proclamado na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. O direito de organização de empregadores e de trabalhadores das organizações é o pré-requisito para a negociação coletiva e o estabelecimento de um diálogo social. No entanto, continua a haver desafios na aplicação desses princípios, em alguns países, determinadas categorias de trabalhadores, por exemplo, funcionários públicos, marítimos, trabalhadores em zonas de processamento de exportação, entre outros, é negado o direito de associação. As organizações de trabalhadores e de empregadores estão ilegalmente suspensos ou sofrem interferência, e em alguns casos extremos, os sindicalistas são presos ou mortos. As normas da OIT, em conjunto com o trabalho da Comissão de Liberdade de Associação e de outros mecanismos de supervisão, direcionam o caminho para resolver estes problemas e garantir que este direito humano fundamental que deve ser respeitado em todo o mundo.

Para Brito Filho (2000) a liberdade sindical advém do direito de trabalhadores e empregadores de constituir as organizações sindicais que desejarem conforme sua conveniência, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade, ou seja, a liberdade sindical é o direito fundamental dos trabalhadores de se agrupar de forma estável para participar da gestão das relações de produção.

A liberdade sindical em um sentido político evidencia o caráter privatístico do sindicato, organização que não possui compromisso com o Estado. Ela ainda pode ser vista sob dois outros aspectos, a liberdade individual e a liberdade coletiva. No aspecto da liberdade individual, a liberdade sindical se encontra no direito de cada trabalhador ou empresário de se filiar ao sindicato que desejar, representativo do grupo a que pertence, bem como se desligar quando quiser. No aspecto da liberdade coletiva a liberdade sindical se encontra no direito de trabalhadores e empresários, vinculados por uma atividade comum, similar ou conexa, de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação que melhor lhe convier.

Vale lembrar que essas restrições ocorrem no plano contratual, ou seja, feitas por particulares. Tem-se que considerar ainda que essas cláusulas são passíveis de ação

anulatória, para que seja declarada a sua nulidade. Além disto, elas violam a Convenção europeia de direitos do homem de 1950.

Na legislação brasileira existem também algumas restrições, o art. 8º, V, da CR/88, estabelece que “ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato”. Como narrado anteriormente a unicidade sindical estabelece que a liberdade de escolha dos trabalhadores fica reduzida a um único sindicato existente na sua base territorial. O art. 8º, IV, estabelece outra restrição por autorizar a contribuição compulsória por parte dos sindicatos, independente da condição de os trabalhadores serem associados ou não. O art. 149 estabelece outra restrição ao impor a manutenção da contribuição sindical prevista na CLT, art. 578 a 610. Como pode existir uma contribuição compulsória frente a liberdade de associação ou não? Jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho – TST e dos Tribunais Regionais tem se posicionado no sentido de não permitir a cobrança aos empregados que não sejam sindicalizados em respeito ao princípio da liberdade sindical.

Em relação a liberdade coletiva pode-se analisa-la sob quatro aspectos, liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração e liberdade de exercício das funções. A liberdade de associação advém da concessão por parte do Estado do direito de sindicalização. O direito dos empregados e empregadores em criar sindicatos, não importando se eles têm liberdade ou se são controlados pelo Estado. Já a liberdade de organização advém da possibilidade de os trabalhadores e empregadores definirem seu modelo de organização, não podendo haver qualquer tipos de vedação ou limitação do direito de livre estruturação das entidades. A liberdade de administração advém do respeito ao direito que as entidades têm de determinar sua organização interna sem interferência de terceiros ou do Estado. Por fim, a liberdade de exercício das funções advém do direito das entidades sindicais defenderem os direitos de seus representados, executando as ações necessárias ao cumprimento de suas finalidades.

2. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do narrado é importante assinalar a crescente importância dos Sindicatos, entidades que atuam de muitas formas, denunciando violações graves de Direitos Humanos,

fazendo a divulgação dos documentos relacionados com esses direitos, que propiciam a promoção de estudos e pesquisas visando o aperfeiçoamento de sua proteção e promoção e também apresentando sugestões às organizações oficiais especializadas, inclusive à ONU. Os sindicatos são formalmente reconhecidas pela ONU e já exercem influência nas decisões dessa entidade representativa dos Estados, o que significa que os povos, diretamente, estão atuando na ordem internacional, buscando suprir as deficiências da ação estatal e eliminar as injustiças e a violência que impedem a humanidade de viver em paz.

Observa-se que a liberdade sindical é um direito de se exercer as funções sindicais e que pode ser desenvolvido por uma associação sindical, um grupo profissional ou, até mesmo, por um só trabalhador. Ela deve incluir medidas de proteção e estímulos aos indivíduos e às coletividades para permitir um pleno e eficaz desenvolvimento dessa atividade sindical. Em conclusão, pode-se afirmar que a proclamação dos Direitos do Homem, com a amplitude que teve, objetivando a certeza e a segurança dos direitos, sem deixar de exigir que todos os homens tenham a possibilidade de aquisição e gozo dos direitos fundamentais, representou um progresso. Mas sua efetiva aplicação ainda não foi conseguida pelos sindicatos, apesar do geral reconhecimento de que só o respeito a todas as suas normas poderá conduzir a um mundo de paz e de justiça social.

REFERÊNCIAS

AVILÉS, AntonioOjeda. **Derecho Sindical**. Madrid – Espanha: Tecnos, 1995.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed., São Paulo, LTr, 2006.

BRASIL. **Constituição Federal da Republica**. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. São Paulo: Saraiva, 2010.

BRITO FILHO. José Cláudio M. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2000.

CARRION, Valentin. **Comentários a consolidação das leis do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

COSTA, Armando Casimiro. **Consolidação da leis do trabalho**. 34. ed. São Paulo: LTR, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, Ltr, 2003.

DOMINGUES, Marcos Abílio. **Introdução ao Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2000.

GOMES, Álvaro. **O trabalho no século XXI**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2001.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

_____. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. **Iniciação do direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2007.

_____. **Direito Sindical**. LTr, São Paulo: 2000.

PRADO, Ney. **Direito Sindical Brasileiro**. São Paulo, Ltr, 1998.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

RODRIGUES, Iram. **O sindicalismo brasileiro: da confrontação à cooperação conflitiva**. São Paulo: Cortez, 1995.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. I. 21ª ed. São Paulo: Ltr, 2003.