



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO

REGINA SONIA COSTA FARIAS

**ESTUDO DA ENTIDADE SINDICAL DE PRIMEIRO GRAU NO CONTEXTO DA
LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL: UM PERFIL DA ATUAÇÃO DE SINDICATOS
DA CATEGORIA PROFISSIONAL, NO MUNICÍPIO DE FORTALEZA, NO
PERÍODO DE 2010 A 2012.**

FORTALEZA

2013

REGINA SONIA COSTA FARIAS

**ESTUDO DA ENTIDADE SINDICAL DE PRIMEIRO GRAU NO CONTEXTO DA
LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL: UM PERFIL DA ATUAÇÃO DE SINDICATOS
DA CATEGORIA PROFISSIONAL, NO MUNICÍPIO DE FORTALEZA, NO
PERÍODO DE 2010 A 2012.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Ordem Jurídica Constitucional.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Gérson Marques de Lima.

Fortaleza

2013

Página reservada para ficha catalográfica que deve ser confeccionada após apresentação e alterações sugeridas pela banca examinadora.

Para solicitar a ficha catalográfica de seu trabalho, acesse o site:

www.biblioteca.ufc.br, clique no banner Catalogação na Publicação (Solicitação de ficha catalográfica)

REGINA SONIA COSTA FARIAS

**ESTUDO DA ENTIDADE SINDICAL DE PRIMEIRO GRAU NO CONTEXTO DA
LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL: UM PERFIL DA ATUAÇÃO DE SINDICATOS
DA CATEGORIA PROFISSIONAL, NO MUNICÍPIO DE FORTALEZA, NO
PERÍODO DE 2010 A 2012.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Ordem Jurídica Constitucional.

Aprovada em: 09/08/2013

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Francisco Gérson Marques de Lima (Orientador)
Universidade Federal do Ceará – UFC

Prof. Dr. Raimundo Simão de Melo
Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo

Prof. Dr. Fernando Basto Ferraz
Universidade Federal do Ceará – UFC

Ao meu querido José Carlos Alves dos Prazeres.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela oportunidade de refazer o meu caminho em busca da paz e do amor pela vida.

Aos meus professores, em especial ao Prof. Dr. Francisco Gérson Marques de Lima pela importante mediação entre o conhecimento acadêmico e a prática.

Ao José Carlos Alves dos Prazeres, pelo crédito e apoio intensivo em todo o desenvolvimento deste trabalho, sempre com muita paciência e compreensão frente às minhas angústias e inquietações na realização deste estudo.

À minha família, pelo apoio e compreensão de sempre. Em especial ao meu irmão Clóvis Renato Costa Farias, pelo incentivo disponibilizado antes e durante o curso.

Aos servidores da Secretaria do Mestrado, especialmente a Marilene Arrais, pela amizade, compreensão, cordialidade, além do excelente trabalho e da desenvoltura no exercício de sua função.

Ao Eduardo Hélder Andrade Veríssimo, pela disponibilidade de sempre.

A todos os dirigentes sindicais entrevistados, pela receptividade, atenção, disponibilidade e interesse em contribuir com o desenvolvimento deste trabalho. Um agradecimento especial ao Sr. Tobias que, apesar da rotina intensa no desempenho da sua função de defesa dos trabalhadores no sindicato, sempre reservou tempo para o diálogo, contribuindo sobremaneira para esta pesquisa.

Aos profissionais da Secretaria Regional do Trabalho do Estado do Ceará - SRTE/CE, em especial aos auditores fiscais Dra. Jeritza, Dra. Elizabeth, Dr. Rubens e Dr. Xavier, que em muito contribuíram com esta pesquisa mediante a apresentação do trabalho realizado por este órgão, especificamente na atuação junto aos sindicatos. Não olvidando também a disponibilização do tempo de alguns destes profissionais para entrevistas, além do fornecimento de material de estudo (livros, leis, portarias) para fundamentar o estudo desenvolvido.

À Fundação Cearense de Apoio à Pesquisa – FUNCAP.

“Há três métodos para ganhar sabedoria: primeiro, por reflexão, que é o mais nobre; segundo, por imitação, que é o mais fácil; e terceiro, por experiência, que é o mais amargo”.

(Confúcio)

RESUMO

Estudo da entidade sindical de primeiro grau no contexto da liberdade sindical no Brasil: um perfil da atuação de sindicatos da categoria profissional, no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012. Objetiva traçar um perfil da atuação do ente sindical, com sede na capital do Estado do Ceará, neste lapso temporal. Especificamente, destina-se a analisar a representação no local de trabalho, descrever os serviços assistenciais prestados aos representados, identificar as fontes de receitas sindicais, conhecer a atuação sindical em defesa da categoria e a interlocução do sindicato com sua base. A metodologia teve natureza investigativa e descritiva. Realizou-se uma pesquisa de campo, do tipo participante, cujos dados foram coletados por meio de instrumento próprio, previamente elaborado. Este foi aplicado pela própria pesquisadora diretamente a um membro integrante da diretoria executiva do sindicato. Os principais resultados levaram às seguintes conclusões: a. a representação no local de trabalho se dá pelo representante dos trabalhadores na empresa e pelo dirigente sindical; b. os sindicatos se sustentam com a arrecadação das contribuições reconhecidas pelo ordenamento jurídico; c. a atuação sindical em defesa da categoria se efetiva por meio da participação no processo de negociação coletiva e na deflagração da greve; e. o sindicato dialoga com sua base através de campanha para sindicalização, mobilização sindical e visita aos representados.

Palavras-chave: Liberdade Sindical. Sindicato. Função Sindical.

ABSTRACT

Study of the union entity in the context of freedom of association in Brazil: a profile of the activities of trade unions in the professional category, in Fortaleza, concerning the period from 2010 to 2012. Aims to profile the performance of the union entity, headquartered in Ceará's capital, in that time span. Specifically, analyses the representation in the workplace, describes the health care services provided to its members, identifies the sources of funding used by the union, knowing its actions in defense of the category and the dialogue between the union and its base. The methodology was one of investigative and descriptive nature. It was a field research, of the participant type, whose data were collected through a separate instrument, previously developed by the researcher and applied directly to a member of the executive board of the union. The results led to the following main conclusions: a. representation in the workplace is given by the representative of the employees in the company and the union leader b. unions are supported by the contributions recognized by Brazilian law c. the union actions in defense of the workers happens through participation in the collective bargaining process and the outbreak of the strike d. the communication with the union base is through campaign for unionization, union mobilization and visits to the workers it represents.

Keywords: Freedom of Association. Union. Civil Unions.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura. 1	Distribuição ilustrativa dos sindicatos estudados, segundo a sua origem, no Estado do Ceará, no período de 2010 a 2012.	116
Figura. 2	Distribuição ilustrativa dos sindicatos estudados, com sede no Município de Fortaleza, segundo a classe profissional, no período de 2010 a 2012.	117
Figura. 3	Aspectos da vinculação da representação no local de trabalho aos sindicatos dos trabalhadores, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.	124
Figura. 4	Ilustração da distribuição percentual das diversas formas de atuação do sindicato em defesa dos trabalhadores, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.	126
Figura. 5	Ilustração da distribuição percentual da prestação de Serviços Assistenciais pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, e sua extensão aos representados, no período de 2010 a 2012.	128
Figura. 6	Ilustração da distribuição percentual da prestação de Serviços Assistenciais Jurídicos pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.	133
Figura. 7	Distribuição ilustrativa do percentual dos Serviços Assistenciais na área Jurídica conforme sua especificação, prestados pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, aos seus representados, no período de 2010 a 2012.	140
Figura. 8	Distribuição ilustrativa da quantidade de Serviço Assistencial Jurídico prestado aos representados, conforme o número de sindicatos, sediados no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.	141
Figura. 9	Distribuição percentual de sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, conforme número de serviços prestados na área Jurídica aos seus representados, no período de 2010 a 2012.	142
Figura. 10	Ilustração da distribuição percentual dos Serviços Assistenciais conforme sua especificação, prestados pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, aos seus representados, no período de 2010 a 2012.	144
Figura. 11	Ilustração da distribuição do número de Serviços Assistenciais prestados aos seus representados, conforme o número de sindicatos, no Ceará, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.	146
Figura. 12	Distribuição percentual de sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, segundo o número de Serviços Assistenciais prestados aos seus representados, no período de 2010 a 2012.	146
Figura. 13	Distribuição percentual dos tipos de Contribuição Sindical como fontes de receita dos sindicatos com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.	148
Figura. 14	Distribuição percentual dos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, conforme seu posicionamento frente à Contribuição Sindical compulsória, no período de 2010 a 2012.	153
Figura. 15	Distribuição ilustrativa do percentual dos dados relacionados ao	

	acordo coletivo e à convenção coletiva, utilizados pelos sindicatos com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.	159
Figura. 16	Distribuição percentual dos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, quanto à participação de movimento grevista e à categoria profissional parada, no período de 2010 a 2012.	167
Figura. 17	Distribuição percentual dos dados relacionados à greve desencadeada pelos sindicatos com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.	169
Figura 18	Distribuição do número e percentual de sindicatos, sede no Município de Fortaleza, segundo o motivo para a deflagração da greve, no período de 2010 a 2012.	170
Figura 19	Distribuição do número e percentual de sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, segundo o motivo para o fim da greve, no período de 2010 a 2012.	172
Figura 20	Distribuição percentual dos sindicatos, sede no Município de Fortaleza, segundo suas ações de interlocução com a base representada, no período de 2010 a 2012.	174

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.	Distribuição estatística da classe de trabalhadores, de acordo com o número de empregados e servidores e as respectivas taxas de filiação, dos sindicatos com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.	118
Tabela 2.	Aspectos da vinculação da representação no local de trabalho dos sindicatos dos trabalhadores do Estado do Ceará com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.	123
Tabela 3.	Distribuição percentual das formas de atuação do dirigente sindical na função de representante no local de trabalho, em defesa dos trabalhadores, de sindicatos, no Ceará, com base no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.	125
Tabela 4.	Distribuição percentual da prestação de Serviços Assistenciais pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, e a extensão a seus representados, no período de 2010 a 2012.	128
Tabela 5.	Distribuição percentual da prestação de serviços jurídicos pelos sindicatos, no exercício da Função Assistencial Jurídica, e a sua extensão aos representados.	133
Tabela 6.	Distribuição percentual das modalidades de Serviços de Assistência prestada pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, aos seus representados, na área jurídica, no período de 2010 a 2012.	138
Tabela 7.	Distribuição do número de sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, conforme o número de Serviços Jurídicos prestados aos seus representados, no período de 2010 a 2012.	140
Tabela 8.	Distribuição dos serviços assistenciais prestados pelos sindicatos com sede no Município de Fortaleza, aos seus representados, no período de 2010 a 2012.	143
Tabela 9.	Distribuição do número de sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, conforme o número de Serviços Assistenciais prestados aos seus representados, no período de 2010 a 2012.	145
Tabela 10.	Distribuição percentual dos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, conforme as formas de Contribuição Sindical como fontes de receita, no período de 2010 a 2012.	147
Tabela 11.	Distribuição percentual dos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, conforme seu posicionamento frente à Contribuição Sindical compulsória, no período de 2010 a 2012.	153
Tabela 12.	Distribuição percentual dos dados relacionados ao acordo coletivo e à convenção coletiva, utilizados pelos sindicatos com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.	158
Tabela 13.	Distribuição do número e percentual de sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, que deflagraram greve, conforme a classe profissional, no período de 2010 a 2012.	167
Tabela 14.	Distribuição percentual dos dados relacionados à greve	168

	desencadeada pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.	
Tabela 15.	Distribuição percentual dos motivos que determinaram a deflagração da greve pelos sindicatos com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.	170
Tabela 16.	Distribuição percentual dos motivos que determinaram o fim da greve pelos sindicatos com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.	171
Tabela 17.	Distribuição percentual dos motivos que determinaram a deflagração da greve pelos sindicatos com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.	173

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CAGED** - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
- CF/88** - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
- CLT** - Consolidação das Leis do Trabalho
- CNES** - Cadastro Nacional de Entidades Sindicais
- CONALIS** - Coordenação Nacional da Liberdade Sindical
- DIEESE** – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
- GRUPE** – Grupo de Estudos de Direito do Trabalho e de Processo de Trabalho
- IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IPECE** - Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará
- LCT** – Legião Cearense do Trabalho
- MPT 7ª Região** – Ministério Público do Trabalho da 7ª Região
- MTE** - Ministério do Trabalho e Emprego
- OIT** - Organização Internacional do Trabalho.
- PIB** - Produto Interno Bruto
- PRT 7ª Região** - Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região
- PUS/CE** – Pacto de Unidade Social/Ceará
- RAIS** – Relação Anual de Informações Sociais
- SEPLAG** - Secretaria do Planejamento e Gestão do Estado do Ceará
- SRTE/CE** - Superintendência Regional do Trabalho Seção do Estado do Ceará
- STF** - Supremo Tribunal Federal
- TRT 7ª Região** - Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região
- TST** - Superior Tribunal do Trabalho

REFERENCIAL CATEGÓRICO

Empregado – É toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante contraprestação salarial e com subordinação hierárquica. Tem amparo legal no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Servidor Público – O conceito adotado de servidor público é em sentido amplo, entendido como agente público, englobando elevado número de pessoas naturais exercendo funções públicas, cargos públicos e empregos públicos nas administrações direta e indireta. São agentes administrativos que exercem uma atividade pública com vínculo e remuneração paga pelo erário público. Classificam-se em estatutários, celetistas ou temporários.

Unidade Sindical – É a união dos sindicatos por simples opção.

Unicidade Sindical – É o regime jurídico sindical adotado pelo Brasil cuja explicitação está na Constituição Federal de 1988, no artigo 8º, inc. II. É a proibição, por lei, da criação de mais de uma entidade sindical, em qualquer grau (primário e secundário) para representar a mesma categoria de trabalhadores ou de empregadores na mesma base territorial (Estadual, intermunicipal e Municipal). Enfim, é a imposição legal da presença de uma única entidade sindical dentro de determinada base territorial.

Pluralidade Sindical – É o modelo de organização sindical que permite a criação de mais de uma entidade sindical, na mesma base territorial, para representar trabalhadores ou empregadores com interesses coletivos comuns. Este modelo é adotado, dentre outros países, por Espanha, França e Itália.

Dissociação de Sindicatos - Este instituto está conceituado na Portaria nº 326 do Ministério do Trabalho e Emprego, publicada no Diário Oficial da União em 11.03.2013, em seu artigo 41, inciso I - considera-se dissociação o processo pelo qual uma entidade sindical com representação de categoria mais específica se forma a partir de entidade sindical com representação de categorias ecléticas, similares ou conexas.

Desmembramento de Sindicatos - Este instituto está explicitado na Portaria nº 326 do Ministério do Trabalho e Emprego, em vigência, publicada no Diário Oficial da União em 11.03.2013, artigo 41, inciso II - será considerado desmembramento, o destacamento da base territorial de sindicato preexistente.

Filiação Sindical – É a liberdade do cidadão de filiar-se e desfiliar-se a/de um sindicato. Tem amparo no Direito Internacional, dentre outros documentos normativos, na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (artigo 2) e, no direito interno, na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (artigo 8º, *caput*, inciso V).

Representação Sindical – É uma das atribuições institucionais das entidades sindicais conferida por lei, atribuindo-lhes a capacidade jurídica para defender os interesses dos seus representados, nos âmbitos extrajudicial e judicial.

Representatividade Sindical – Na perspectiva sociológica, pode ser entendida como sendo a confiabilidade e a credibilidade conquistada pela entidade sindical em virtude de seu histórico de luta em defesa dos seus representados, o que lhes confere legitimidade real. Ela ocorre entre a estrutura organizativa e o grupo profissional amplo, independentemente de filiação à entidade que o represente.

Delegado Sindical – São trabalhadores, sócios do sindicato, designados pela diretoria sindical para atuar em bases territoriais extensivas àquele ente. Tem previsão expressa no artigo 523 da Consolidação das Leis do Trabalho. Não é beneficiado pelo instituto jurídico da estabilidade sindical consoante a SDI-1 nº 369 do TST.

Dirigente Sindical – É a denominação do cargo, a ser exercido na Administração do sindicato. São critérios para ocupá-lo a elegibilidade do candidato filiado e a vitória no processo de eleições, nos termos delineados pelo Estatuto de cada ente. Os dirigentes sindicais eleitos são amparados pelo instituto jurídico da estabilidade sindical, nos termos da SDI-1 nº 369 do TST.

Contribuição Sindical – É o suporte financeiro obrigatório, de natureza parafiscal, cobrado pelo Estado dos trabalhadores e empregadores pelo simples fato de integrarem, respectivamente, a categoria laboral e a econômica. Tem previsão na Constituição Federal do Brasil de 1988, artigo 8º, inciso IV e na Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 578 a 610).

Contribuição Associativa - É o aporte financeiro de caráter obrigacional, com previsão nos estatutos das entidades sindicais e exigível dos associados em decorrência do ato de sindicalização.

Contribuição Confederativa - É o aporte financeiro, de caráter obrigacional, fixado pela assembleia geral sindical, exigível somente dos associados da categoria e que objetiva o custeio do sistema confederativo. Tem previsão na Constituição Federal do Brasil de 1988, artigo 8º, inciso IV e na Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 548, alínea “b”.

Negociação Coletiva – É um procedimento realizado no âmbito das relações coletivas de trabalho, por meio do qual as entidades sindicais de interesses opostos, ou empresas individuais com seus respectivos empregados, negociam o estabelecimento de condições de trabalho a serem aplicadas aos trabalhadores da base territorial, ou empresas abrangidas na ação negocial. A obrigatoriedade da participação dos sindicatos na negociação coletiva é garantida na Constituição Federal de 1988, artigo 8º, inciso VI.

Acordo Coletivo – É o instrumento proveniente de uma negociação coletiva traduzido em um pacto ou negócio jurídico de teor normativo realizado entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica em que se estipulam condições de trabalho que serão aplicadas na empresa ou empresas acordantes quanto às respectivas relações de trabalho.

Convenção Coletiva – É o instrumento proveniente de uma negociação coletiva em que se realiza um negócio jurídico de caráter normativo por meio do qual dois ou mais sindicatos representantes de categorias econômicas e profissionais estipulam regras aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Greve – Considera-se o conceito explicitado no artigo 2º da Lei nº 7.783/1989, nos termos a seguir: “Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”. Tem previsão na Constituição Federal de 1988, artigo 9º.

Dissídio Coletivo – É a fase processual dos conflitos coletivos de trabalho, tendo por fim a estipulação pelo Tribunal do Trabalho, nos limites da lei, de salário e condições de trabalho para toda a categoria profissional ou todos os empregados da empresa suscitada, no âmbito da base territorial do sindicato suscitante.

SUMARIO

1	INTRODUÇÃO	20
1.1	Justificativa	20
1.2	Objetivos do estudo	24
1.2.1	Geral	24
1.2.2	Específicos	24
1.3	Aspectos Metodológicos	24
2	UMA ABORDAGEM SOBRE O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E A LIBERDADE SINDICAL	28
2.1	Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho	28
2.2	A Liberdade Sindical como Direito Fundamental	33
2.2.1	A Liberdade Sindical no Brasil	37
2.3	Breve história do movimento sindical no mundo e no Brasil	41
2.3.1	O movimento sindical no mundo	41
2.3.2	O movimento sindical no Brasil	45
3	O SINDICATO: CONSIDERAÇÕES GERAIS, FUNÇÕES, E SUA CONTEXTUALIZAÇÃO NO ESTADO DO CEARÁ	52
3.1	Configuração da Organização Sindical no Brasil	53
3.1.1	Considerações históricas sobre o sindicalismo no Ceará	55
3.1.2	Contextualização sindical no estado do Ceará	61
3.2	Considerações sobre o ente sindicato	65
3.3	As funções do sindicato	72
3.3.1	A função de representação	73
3.3.2	Função negocial	77
3.3.3	A função de representatividade sindical	83
3.3.4	Função política e função econômica	88
3.4	Assistencialismo ou função assistencial e a efetividade dos direitos fundamentais	90
3.4.1	O assistencialismo e o 'novo sindicalismo'	94
3.4.2	A atuação dos sindicatos na efetividade dos direitos fundamentais	103
3.5	Perfil da atuação dos sindicatos no Brasil	107

4	PERFIL DOS SINDICATOS PESQUISADOS: ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	113
4.1	Apresentação e Análise dos Resultados	113
4.1.1	Da Caracterização dos Sindicatos	113
4.1.2	Da Representação no local de trabalho	119
4.1.3	Da Prestação de Serviços Assistenciais	127
4.1.3.1	Assistência Jurídica	132
4.1.3.2	Outras Prestações de Serviços Assistenciais	142
4.1.4	Das Fontes de Receita dos Sindicatos	147
4.1.5	Da Atuação Sindical em Defesa da Categoria	154
4.1.5.1	Negociação Coletiva	157
4.1.5.2	Da Greve	166
4.1.6	A Interlocução Sindical com a Base	172
5.	CONCLUSÕES	177
	REFERÊNCIAS	184
	ANEXOS	195

1 INTRODUÇÃO

1.1 Justificativa

O sindicato, na estrutura sindical brasileira, é o ente responsável não somente pela defesa dos direitos trabalhistas já consolidados nos instrumentos normativos, bem como por ampliá-los ou adequá-los às situações de trabalho vivenciadas pelos profissionais que representam, de modo a melhorar-lhes as condições de labor, em uma luta incessante travada com a classe empregadora vislumbrando a efetividade do princípio constitucional da dignidade humana.

Nesse passo, se faz necessário que esta entidade exerça as funções que lhes são garantidas pela Constituição Federal de 1988, pela Consolidação das Leis do Trabalho e por seus Estatutos, tudo em benefício da coletividade por eles representada.

Pela função negocial, os sindicatos dos trabalhadores reivindicam novos direitos trabalhistas e ainda exigem a efetividade dos já existentes. Pela função de representação, atuam como substituto processual em processos jurídicos. Pela função assistencial, os entes ofertam serviços nas áreas de saúde, educação e lazer aos seus associados, contribuindo assim para melhorar-lhes a qualidade de vida. Esta é uma valiosa contribuição social, especialmente na sociedade hodierna, maculada pela desigualdade socioeconômica.

Sobre as funções sindicais, cabe destacar que os dados mais relevantes na literatura referentes à atuação sindical proveem de pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realizada em âmbito nacional e há mais de uma década. O Brasil é um país de dimensões continentais e de fortes disparidades socioeconômicas, então como seria esta atuação sindical em algumas de suas regiões ou alguns de seus Estados, cujas diferenças socioeconômicas são mais acentuadas? Em mais de uma década houve transformações importantes no mundo do trabalho, portanto como se daria atualmente o exercício das funções sindicais frente a esta realidade? Desta feita, inquieta com a mencionada lacuna de informação, a pesquisadora resolveu estudar o perfil da atuação sindical no Estado do Ceará.

O Estado do Ceará situa-se no Nordeste do Brasil, uma região em desenvolvimento em relação às regiões Sul e Sudeste, já consolidadas quanto ao desenvolvimento econômico do país. Não obstante, na última década (2001 a 2011), segundo o Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE) vinculado a Secretaria do Planejamento e Gestão do Ceará (SEPLAG), o Estado obteve uma variação positiva do Produto Interno Bruto (PIB) de aproximadamente 250% no ano de 2011 em relação a 2001.

Em relação à estrutura setorial, os serviços representaram cerca de 70%, seguidos pela indústria, representando aproximadamente 23%, restando ao setor da agropecuária o percentual de 7% (no período de 2000 a 2009). Quanto à evolução do mercado de trabalho no Ceará, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), entre 2007 e jan-mar/2012 o saldo líquido entre admitidos e desligados foi de 287.375 admitidos.

Segundo os dados apresentados, depreende-se que o Ceará é um estado em desenvolvimento, com incremento importante em seu PIB, vocacionado para a área de serviços e com uma positiva oferta de emprego. Por conseguinte, pela ausência de dados sobre a atuação dos entes que representam os trabalhadores no Estado do Ceará e pela importância deste no contexto do mundo do trabalho, reveste-se de relevância um estudo que possa traçar um perfil da atuação dos sindicatos com área de abrangência estadual e intermunicipal.

Paralelamente a este cenário de crescimento econômico e do saldo positivo de empregos, o DIEESE aponta significativo decréscimo na renda dos trabalhadores no Estado do Ceará, no período 2012-2013. Informa este órgão de pesquisa que a renda dos empregados, no Ceará, caiu 2,1%. Com este percentual, a renda média dos trabalhadores passou de R\$ 1.078,00 para R\$ 1.055,00. Acrescente-se também que a inflação é outro fator prejudicial ao poder aquisitivo dos trabalhadores e afeta drasticamente a sua renda.

Na última década, a economia cearense cresceu impulsionada principalmente pelos setores da indústria e de serviços, resultado que credenciava o Estado a apresentar melhorias significativas nos indicadores sociais. Indubitavelmente, o incremento no estoque de empregos, decorrência positiva do desenvolvimento econômico nacional nos últimos anos, impulsionando um aumento no número de

empregados com vínculo formal, trouxe a estes obreiros a perspectiva de dias melhores, vislumbrando condições dignas de trabalho.

Contudo, a globalização e a nova dinâmica no mundo do trabalho trouxeram repercussão negativa para os trabalhadores, especialmente na esfera social. Faz-se necessário lutar por melhores condições de vida (e não somente por melhores remunerações salariais e condições de trabalho, ainda que estas sejam precárias no cenário hodierno), pela dignidade do trabalhador. Considerando a ineficiência do Estado em promover e efetivar os direitos fundamentais, os sindicatos modernos devem ter uma função especial, a de atuarem subsidiariamente ao Estado na promoção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

É, portanto, primordial a existência do ente sindical de base para que represente e defenda o trabalhador. Os sindicatos devem ser fortes e atuantes, legítimos representantes da classe trabalhadora, defensores dos direitos sociais e trabalhistas e fiéis perseguidores da efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Uma forma dos sindicatos oferecerem serviços sociais aos seus representados é através da prestação de serviços assistenciais. Esta atividade não vem retirar do sindicato a sua função combativa, razão de sua existência, nem sequer ameaçá-la. Deste modo, não deve ser entendida como sendo de caráter assistencialista.

Sob outro enfoque, é imperiosa a atuação dos sindicatos para efetividade dos direitos fundamentais visando o cumprimento da sua função social. Estes entes sindicais atingem esta finalidade através do exercício de sua função assistencial, numa cooperação bilateral com o Estado, interagindo com a sua base de atuação e assumindo funções comunitárias.

O perfil sindical no Brasil já foi traçado há mais de uma década, quando o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE – em convênio com o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE -, realizou a pesquisa Sindical 2001, com a finalidade de suprir a lacuna de informações sobre o meio sindical brasileiro. Tratou-se de um levantamento de informações estatísticas sobre os entes sindicais brasileiros, objetivando retratar a estrutura sindical brasileira, seu perfil institucional e organizacional e as atividades desenvolvidas pelos sindicatos.

Esta fundamentação teórica é de imensurável relevância para o escopo da atual pesquisa, realizada na estrutura sindical do Estado do Ceará, que teve como embasamento a atuação dos sindicatos desta região, objetivando traçar-lhe um perfil local. Isto se dá porque, embora já exista um estudo de maior amplitude e profundidade acerca do tema, realizado pelo IBGE, ainda há uma lacuna de informação sobre a questão localmente, na região cearense.

Desta forma, traçar um perfil da atuação dos sindicatos cearenses é objetivo da pesquisa em tela. Neste passo, serão estudados os sindicatos de trabalhadores com base territorial no estado do Ceará. A delimitação tem como fulcro a viabilidade operacional do estudo e consiste em pesquisar os entes sindicais com sede administrativa na cidade de Fortaleza em uma amostra que corresponde a 28% da população total de sindicatos.

O estudo teve sua configuração textual a partir da abordagem da liberdade sindical, em especial no tocante à sua relação com direitos fundamentais, seguido pelo estudo do ente sindical com enfoque em suas funções, para enfim tratar da pesquisa de campo onde foi revelada a atuação do sindicato junto a seus representados. Neste sentido, o estudo foi dividido em três capítulos como sintetizado a seguir.

Inicialmente evocou-se o Direito do Trabalho como moldura constitucional para as relações entre empregados e empregadores, destaca o Direito Coletivo do Trabalho, dando ênfase à questão da liberdade sindical. Os principais aspectos trabalhados neste ponto dizem respeito à importância do Direito Coletivo do Trabalho como ramo específico do Direito do Trabalho, tendo o sindicato como pilar da estrutura do sistema sindical brasileiro.

Atentou-se ainda para a liberdade sindical como direito fundamental e sua relevância para a atuação do sindicato, por ser vital para o desenvolvimento das atividades desempenhadas em defesa dos interesses dos representados, pois lhes assegura proteção contra as arbitrariedades do Estado e dos empresários.

Em outra parte, tratou do sindicato como relevante ente do direito sindical cuja função mais importante é a defesa dos direitos de seus representados, realçando seu conceito, natureza jurídica e fontes de custeio. Foram delineadas suas funções, com foco especial nas funções de representação, negocial e assistencial.

Por último buscou-se traçar o perfil dos sindicatos com base territorial no Estado do Ceará (estadual, municipal, intermunicipal), com sede localizada no município de Fortaleza, tendo como base os dados relacionados à representação no local de trabalho, à prestação de serviços assistenciais, a suas fontes de receita e a sua atuação em defesa da categoria. Inicialmente, os dados coletados na pesquisa de campo foram dispostos em tabelas e figuras, e analisados de forma descritiva.

1.2 Objetivos do estudo

1.2.1 Geral

Traçar o perfil da atuação dos sindicatos dos trabalhadores com área de abrangência no Estado do Ceará (estadual e intermunicipal), com sede localizada no município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.

1.2.2 Específicos

- 1.2.2.1 Conhecer a forma de representação no local de trabalho;
- 1.2.2.2 Retratar a atuação dos sindicatos entrevistados em defesa da categoria;
- 1.2.2.3 Apresentar os serviços assistenciais ofertados pelos sindicatos entrevistados a seus representados;
- 1.2.2.4 Identificar as fontes de receitas dos entes sindicais entrevistados;
- 1.2.2.5 Descrever a interlocução dos sindicatos entrevistados com sua base.

1.3 Aspectos Metodológicos

Para este tópico foram utilizados como fonte de orientação à metodologia científica os ensinamentos esposados por Francisco Geraldo Freitas Carvalho, que bem expressa conceitos e definições a propósito da investigação e dos modelos estruturais de pesquisa científica.

Neste aspecto, os fundamentos metodológicos que norteiam este trabalho são a pesquisa do tipo qualitativa e quantitativa, exploratória, descritiva e participante.

Para tanto, foi realizada ampla pesquisa bibliográfica em livros, revistas e jornais, bem como na jurisprudência dos Tribunais brasileiros e na legislação especializada, a fim de utilizá-las como fonte secundária e assim embasar a fundamentação teórica do estudo.

Em seguida, efetuou-se consulta à base de dados disponibilizada no *site* do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, órgão da administração federal direta, que consoante o Decreto Lei nº 5.063 de 03 de maio de 2004, elabora e gerencia o Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), a fim de verificar a quantidade de sindicatos, no Ceará, representantes do grupo trabalhador, entre empregados e servidores públicos (por serem as classes que reúnem o maior número de sindicatos), com registro sindical ativo, base territorial estadual, com sede no município de Fortaleza e então selecionar, aleatoriamente, o percentual da amostra final a ser submetida ao presente estudo.

Com base nestes critérios, extraiu-se a quantidade de 90 (noventa) sindicatos de trabalhadores, correspondendo ao percentual de 100,0% do universo da amostra em 30 de setembro de 2012, data limite para fins desta pesquisa. Deste quantitativo, 66 (sessenta e seis) entidades de primeiro grau são representantes da classe de empregados e 24 (vinte e quatro) representantes da classe dos servidores públicos. Do percentual total (100,0%), a pesquisadora decidiu investigar a amostra de 28,0% dos sindicatos mencionados.

Em resumo, para a catalogação da amostra a ser pesquisada, observou-se os seguintes critérios: 1) classes com maior concentração de sindicatos; 2) registro sindical ativo no MTE e 3) endereço da sede no Município de Fortaleza, para então selecionar aleatoriamente as entidades de primeiro grau e submetê-las à pesquisa de campo, preservando-se o sigilo em relação a sua identificação.

Superada esta etapa, discorre-se sobre o instrumento de coleta de dados. Ele foi construído pela pesquisadora, tendo como parâmetro o questionário aplicado pelo IBGE na “Pesquisa sobre Sindicatos: indicadores sociais 2001” com as adaptações necessárias para atender aos objetivos do presente trabalho.

No instrumental desta pesquisa constam perguntas do tipo objetiva e subjetiva que se distribuem em seis campos. No primeiro, faz-se indagação sobre a caracterização dos sindicatos. No segundo, quesitos sobre a representação no local

de trabalho. No terceiro campo, encontram-se indagações concernentes às funções sindicais. No quarto campo, pergunta-se sobre as fontes de receita sindicais. No quinto, apresentam-se quesitos referentes à atuação sindical em defesa da categoria e, no último campo, indaga-se acerca da interlocução do sindicato com sua base.

No que se refere à aplicação deste instrumental, o critério estabelecido pela pesquisadora e pelo seu orientador foi o de entrevistar um sindicalista integrante da diretoria de cada sindicato. A pertinência de tal critério se justifica porque os dirigentes sindicais eleitos pela base de representação são legalmente responsáveis pela administração da entidade de primeiro grau e detém legitimidade para falar em nome do ente administrado. Decidiu-se, ainda, pela aplicação do questionário *in locu*, na sede das entidades sindicais.

Para a coleta de dados, foi realizado contato prévio por telefone com as entidades sindicais aleatoriamente escolhidas, para agendar entrevista com um de seus diretores, ao qual se aplicaria o questionário, preservando-se o sigilo da sua identidade e da do ente sindical a que pertence o entrevistado.

Após a coleta de dados, a pesquisadora, de posse do questionário preenchido, categorizou cada uma das perguntas para então criar o formulário digital, no programa de computador Epi info 6.04, igualmente ao instrumental físico. Ressalte-se que as categorizações foram elaboradas com base nas perguntas. Para tanto, a pesquisadora formou nomes, com o máximo de seis letras, retiradas de cada uma das perguntas do questionário a fim de formular uma palavra correspondente àquela. Ao lado da palavra foram colocadas também as letras iniciais das respostas objetivas (S, para Sim e N, para Não). Convém informar que as respostas abertas, quando muito amplas, foram resumidas pela pesquisadora, sem modificar-lhe o sentido, em uma frase ou palavra, sem retirar a originalidade da resposta.

Um fato importante a se registrar, ocorrido na fase de coleta de dados, é o da falta de fidedignidade na resposta pertinente ao quesito base de representação, especificamente em relação ao número de categorias representadas, à quantidade de trabalhadores na base e ao número de filiados. Tais informações devem ser relativizadas, uma vez que tendem a ser superestimadas, pois a grande maioria dos entrevistados “chutou” as respostas. No intuito de aperfeiçoar tais dados, a pesquisadora reportou-se à Superintendência Regional do Trabalho do Ceará, mas

foi informada pela Secretaria de Relações do Trabalho que somente o sindicato dispunha de tais dados. Outro fato a relatar é a omissão de alguns sindicatos quanto ao quesito subjetivo que trata da opinião sobre o movimento sindical no Ceará. Parte considerável dos entrevistados justificou não ter opinião formada para fundamentar a resposta.

Por último, foi realizada a alimentação do banco de dados, com o repasse das respostas coletadas dos entrevistados ao programa de computador Epi info 6.04, ensejando a análise e discussão dos resultados ora descritos.

2 UMA ABORDAGEM SOBRE O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E A LIBERDADE SINDICAL

O objetivo deste capítulo é apresentar o Direito Coletivo do Trabalho como eixo norteador no tratamento dos conflitos coletivos decorrentes das relações de trabalho. Nesta seara, os sindicatos se destacam por efetivar a relevante função de defesa e proteção dos interesses das categorias profissionais e econômicas que representam. Neste ambiente, almejam equilibrar, sobretudo, as disparidades econômicas tão acentuadas entre as partes antagônicas desta relação.

2.1 Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho

A expressão Direito Coletivo do Trabalho será utilizada neste capítulo por ser a terminologia tecnicamente mais adequada no contexto das relações coletivas de trabalho. É preciso esclarecer que os sindicatos são o ponto de partida desta pesquisa por serem os sujeitos que concentram o exercício de suas funções no enfrentamento dos problemas sociais decorrentes das relações de trabalho.

Igualmente, revela-se indispensável a contextualização do movimento sindical brasileiro ao qual recebe a denominação doutrinária de sindicalismo¹. Para os objetivos deste trabalho, ao estudar o sindicalismo brasileiro, será feito um corte em sua trajetória histórica, que será traçada a partir da década de 1930. Isto se dá primordialmente porque é nesta década que se desenvolveu a legislação trabalhista e que se promulgou a lei sindical no país, marcando uma nova era para os sindicatos, especialmente através da estruturação do sistema sindical.

Outro ponto a justificar o estudo do sindicalismo a partir desta década é o fato de que, hodiernamente, mesmo com todas as metamorfoses ocorridas no país, no cenário social, político e econômico, no que diz respeito ao Direito do Trabalho, principalmente ao Direito Coletivo do Trabalho, parte significativa da legislação coletiva foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988. Isto se verifica especialmente nos trechos em que a Constituição trata da organização sindical, preservando a unicidade sindical como princípio e a contribuição sindical obrigatória

¹ Esta expressão é utilizada dentre outros autores por BOITO JR. Armando. **Reforma e Perspectivas da Estrutura Sindical**. In: O sindicalismo brasileiro nos anos 80. BOITO JR. Armando; RODRIGUES, Iram Jácome; MARTINS, Leôncio; NOVAES, Regina Reyes. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

como fonte de custeio, esta substancial ao financiamento das entidades sindicais, ambas fervorosamente debatidas pela doutrina na conjuntura brasileira atual.

Em seguida, será esboçado o conteúdo sobre a liberdade sindical. A matéria é pertinente ao capítulo por ser um direito fundamental cuja essência é própria do Direito Coletivo do Trabalho. Este direito fundamental, em linhas gerais, pode ser exercido no plano individual, quando o cidadão tem o poder de escolher vincular-se ou não ao sindicato, filiando-se ou desfiliando-se, respectivamente. No âmbito coletivo, a liberdade sindical se efetiva quando as entidades sindicais exercem suas funções sem a intervenção ou interferência do Estado. Este ponto, qual seja, a não intervenção e não interferência na dinâmica das entidades sindicais é vital para a presente pesquisa.

Antes, porém, de discorrer sobre as matérias supracitadas é pertinente esclarecer que o trabalho, dispêndio de energia proveniente da força humana, no âmbito do Direito Coletivo, é o eixo de convergência que agrega e aproxima as pessoas que desempenham uma atividade ou profissão semelhante ou conexa. Esta aproximação preliminar das pessoas, construída em torno do trabalho, se traduz em uma reciprocidade de obrigações e interesses que são compartilhados e se coletivizam, contribuindo, sobremaneira, para formar grupos, classes ou categorias que se dispõem a reivindicar melhorias nas condições de vida. Os rumos desta união repercutem na dinâmica econômica e social da humanidade, como pondera Eugen Ehrlich no trecho a seguir:

Toda ordem econômica e social da humanidade é mantida por meio destes poucos fatos: hábito, dominação, posse, disposição (fundamentalmente, o contrato e a declaração de vontade). São estes fatos que através de suas simples existências determinam às associações humanas de que se compõe a sociedade e as regras do agir e estas naturalmente não se constituem unicamente das normas jurídicas. Elas constituem os elementos em que se distribuem a infinita multiplicidade de fenômenos de nossa vida jurídica e em parte de todo o mundo normativo. [...] superficial acreditar que hoje em dia toda a ordem emana do Estado.

[...]

O centro localiza-se sempre na ordem que as associações constituem para si mesmas; e a vida no Estado e na sociedade depende em muito maior grau da ordem nas associações do que da ordem que emana do Estado e da sociedade.

Em toda sociedade preexiste uma reserva de normas jurídicas e extrajurídicas, presente na consciência das pessoas; esta reserva se desenvolve no decorrer dos milênios de civilizações nas associações já existentes e as pessoas que se reúnem numa nova associação trazem esta herança consigo.

Infere-se do trecho supracitado que a comunhão de fatos equivalentes vivenciados por uma multiplicidade de indivíduos é fator preponderante para a formação de associações. Estas, se bem organizadas, têm força para direcionar a vida do Estado e da sociedade. Um exemplo da força da organização exercendo essa função é a garantia ao direito do trabalho, que tanto repercutiu na coletividade, permitindo dignidade ao trabalhador e à sua família.

Como dito, o direito do trabalho propiciou a dignidade humana ao trabalhador e à sua família, trazendo assim, significativa repercussão na vida em sociedade, pois contribuiu de modo relevante para a efervescência de normas jurídicas benéficas à coletividade de trabalhadores, no intuito de reduzir as desigualdades nas relações de trabalho. Aduz Gustavo Zagrebelsky, no tocante ao direito do trabalho, que a sua não efetividade pode instigar nos trabalhadores reações violentas, como se transcreve

El derecho al trabajo sirve para permitir al trabajador y a su familia un tenor de vida acorde con la dignidad humana; el fundamental derecho de todos los hombres al trabajo dota a todos los que trabajan de análogos derechos para que el nivel de vida de los trabajadores en cada sociedad presente cada vez menos esas ofensivas diferencias que son injustas y que pueden provocar violentas reacciones².

Neste diapasão, emergiu o Direito Coletivo do Trabalho para regulamentar, com base em princípios e regras específicas, a organização, a atuação e a tutela das entidades coletivas no seio das relações de trabalho, disciplinando suas inter-relações, especialmente na comunhão de esforços para fomentar a melhoria nas condições de trabalho e de produção.

Nos últimos anos, a sociedade brasileira tem se utilizado muito do Direito Coletivo do Trabalho para interceder nas relações coletivas laborais. Isto porque o desemprego, as demissões em massa, o trabalho informal, a flexibilização das leis trabalhistas e do trabalho, aliadas à violação dos direitos laborais pelos empregadores, estão pondo em xeque a efetividade dos direitos sociais trabalhistas.

²ZAGREBELSKY, Gustavo. **El derecho dúctil: Ley, derechos, justicia**, p. 78. Tradução livre: “O direito ao trabalho serve para o trabalhador e sua família viverem de acordo com a dignidade humana; o direito fundamental de todos os homens ao trabalho dota a todos os que trabalham de direitos análogos para que o nível de vida em cada sociedade apresente cada vez menos essas ofensivas diferenças que são injustas e que podem provocar reações violentas”.

Para combater estas mazelas que atingem a coletividade de trabalhadores entra em cena a atuação das entidades laborais de base, os sindicatos.

A luta desta entidade é travada cotidianamente contra os empregadores que descumprem a legislação trabalhista nacional, os acordos e convenções coletivas de trabalho, ou ainda os termos de ajustamento de conduta, objetivando assim defender toda a categoria de trabalhadores que representam.

Oportuno dizer que, no Ceará, o campo de atuação do Direito Coletivo do Trabalho nas relações de trabalho é fértil. Este Estado, cuja capital é Fortaleza, tem a população³ de 8.452.381 habitantes, distribuída em 184 municípios. A geração de empregos no Estado, de acordo com dados do IPECE⁴, em 2011 foi de 165.288 vagas e em 2012 de 190.367 postos novos de trabalho. Este cenário tem implicações positivas no Direito Coletivo do Trabalho, pois incrementa a base de representação dos sindicatos. É importante lembrar que estas entidades estão em número de 568 das quais, 404 pertencem à classe dos trabalhadores e 164 à classe dos empregadores.

De volta ao campo de aplicação deste Direito, citam-se as eleições sindicais. É no Direito Coletivo do Trabalho que se encontram os critérios fundamentais a serem adaptados nos estatutos para regulamentar o pleito eleitoral. É interessante ressaltar que as disputas pela diretoria da entidade sindical, em regra, são acirradas e por vezes requerem inclusive intervenção judicial.

Neste aspecto, é importante destacar que na justiça laboral do Ceará está em andamento processo de intervenção judicial em uma entidade sindical de base. Esta entidade atualmente funciona sob a tutela do Ministério Público do Trabalho da 7ª Região e é administrada por Junta Governativa. O Direito Sindical Coletivo está sendo aplicado no intuito de defender não somente a categoria representada, mas a instituição em si.

Os exemplos de aplicação do Direito Coletivo do Trabalho apontam para a necessidade da capacitação continuada de advogados para atuar neste ramo especializado do Direito do Trabalho que exige muita habilidade para resolver as

³ IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Sinopse do Ceará**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/estadosat/perfil.php>. Acesso em: 01 fev. 2013.

⁴ IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Enfoque Econômico. **Evolução do Emprego Coletista: 2003-2012**, nº 59. Disponível em: http://www.ipece.ce.gov.br/publicacoes/enfoque-economico/EnfoqueEconomicoN59_01_02_2013.pdf. Acesso em 12 jul. 2013.

querelas internas e as judicializadas. Não olvidando também a imprescindível capacitação dos dirigentes sindicais nesta matéria.

No Estado do Ceará este processo de capacitação foi semeado em 2009 pelo GRUPE – Grupo de Estudos de Direito do Trabalho e de Processo de Trabalho, vinculado à Universidade Federal do Ceará, que prima pela defesa de direitos dos trabalhadores. O GRUPE já desenvolveu seminários, congressos internacionais e cursos de capacitação para dirigentes sindicais com enfoque nas matérias do Direito Coletivo do Trabalho.

No correr das décadas, com o despertar do país para a globalização e para o neoliberalismo, houve muitas transformações nas relações de trabalho, principalmente com a flexibilização⁵ das leis trabalhistas que, de acordo com alguns doutrinadores, a exemplo de Francisco Meton Marques de Lima e José Francisco Siqueira Neto⁶, ao serem aplicadas aos empregados, lhes restringem direitos trabalhistas.

Este cenário, hodiernamente, é o campo de atuação dos sindicatos patronal e laboral, entes que formam a estrutura da organização sindical brasileira. Sua tarefa é a de tentar equilibrar as relações de trabalho marcadas pelas adversidades impostas pelo Capital cujo reflexo imediato é na coletividade obreira. As possíveis sequelas que decorrerem desta difícil tarefa serão objeto do Direito Coletivo do Trabalho. Neste se encontra os caminhos potenciais para a solução dos problemas em matéria trabalhista.

Enfim, o Direito Coletivo do Trabalho tem grande importância para a presente pesquisa, pois seus métodos, técnicas e princípios, regulamentam as condutas nas relações coletivas do trabalho, especialmente aquelas realizadas pelos sindicatos, objeto de estudo deste trabalho.

⁵A palavra flexibilização, do ponto de vista etimológico, provém de flexibilizar que no latim significa *flecto, flectis, flectere, flexi, flectum*. Tem o sentido de curvar, dobrar, fletir. Seu emprego no âmbito do Direito do Trabalho está relacionado com o elastecimento das regras trabalhistas, as quais sofrem alterações para acompanhar o desenvolvimento da economia. Em outro aspecto, a flexibilização implica a diminuição da ingerência do Estado e a redução do custo social da mão-de-obra, com o abrandamento de regras pré-existentes.

⁶Recomenda-se a leitura das obras de SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Flexibilização, desregulamentação e o Direito do Trabalho no Brasil**. 1995. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B. et alii (Org.), **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. LIMA, Francisco Gérson Marques de; LIMA, Francisco Meton Marques de; MOREIRA, Sandra Helena Lima. **Repensando a doutrina trabalhista: O neotrabalhismo em contraponto ao neoliberalismo**. São Paulo: LTr, 2009.

2.2 A Liberdade Sindical como Direito Fundamental

A liberdade sindical⁷, hodiernamente, é um direito fundamental cuja efetividade se dá no plano individual e coletivo. A conquista deste direito resultou de acirradas reivindicações dos trabalhadores, em séculos pretéritos, por melhores condições de labor e dignidade no trabalho. Já dizia Norberto Bobbio que os direitos fundamentais afloraram proporcionalmente à ameaça à liberdade individual do homem pelo homem ou ainda quando se intensificou a necessidade de limitação do poder com o fito de proteção, como se observa no trecho a seguir

[...]a liberdade política e as liberdades sociais são efeito do nascimento, crescimento e amadurecimento dos trabalhadores assalariados, dos camponeses com pouca ou nenhuma terra, dos pobres que exigem dos poderes públicos não o reconhecimento da liberdade pessoal e das liberdades negativas, mas também a **proteção do trabalho**, contra o desemprego⁸, [...]. (grifo nosso)

Desta trajetória de luta resultou a materialização da liberdade sindical nas Declarações de Direitos Humanos que foram formuladas no plano internacional, sendo a Declaração da Filadélfia de 1944, posteriormente anexada pela Organização Internacional do Trabalho em sua Constituição, o documento internacional “abre alas” da positivação desse direito.

Desde então, a liberdade sindical foi tema de destaque na Organização Internacional do Trabalho, que elaborou a Convenção nº 87 no ano de 1948. De acordo com José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁹, este documento foi “O primeiro instrumento genérico da OIT sobre a sindicalização [...]”, explicitando em seus artigos os fundamentos preconizados por este órgão para a efetivação de direitos relacionados à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização.

É importante esclarecer, antes de mencionar os fundamentos elencados na Convenção nº 87, que os Estados Membros da OIT, independentemente da ratificação deste documento, possuem o dever de efetivar os direitos fundamentais.

⁷NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. In: O ordenamento resultante da autonomia privada coletiva: o ordenamento síndico-empresarial na dimensão da liberdade sindical. Saraiva: São Paulo, 2011, p. 163. O autor defende a existência de duas dimensões de liberdade sindical: a objetiva e a subjetiva. Na primeira o objeto do estudo centraliza-se na organização e na ação sindical. A outra corresponde ao exercício dos direitos do sindicato no tocante ao desempenho de suas atribuições legais.

⁸ BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**, Op. Cit p. 05.

⁹ BRITO FILHO, José Cláudio. **A sindicalização no serviço público**. Op. Cit. p. 19.

Estes direitos foram preconizados pela Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho¹⁰, dentre eles, a liberdade sindical, “pelo simples facto de pertencerem à Organização, de respeitar, promover e realizar, de boa fé e de acordo com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto das respectivas Convenções¹¹”.

Após o esclarecimento, retoma-se o estudo dos fundamentos preconizados pela OIT na Convenção nº 87 que são a título exemplificativo: o direito de constituição e estruturação das organizações sindicais de trabalhadores e empregadores; o efetivo exercício da liberdade sindical pelos trabalhadores, independentemente do setor a que se vinculem (público ou privado); a liberdade de fundar sindicato e de a este se filiar; a não intervenção e interferência do Estado na dinâmica do sindicato, desde a sua criação; a autonomia, traduzida em autoadministração, autogestão e autofinanciamento das entidades sindicais, estendendo-se ainda, no tocante à autonomia, à possibilidade de constituição de federações, confederações e organizações de âmbito nacional e/ou internacional; a liberdade de filiação e desfiliação às entidades sindicais.

A Convenção nº 87 de 1948, da Organização Internacional do Trabalho, explícita, dentre outros motivos, pela ampla garantia da liberdade sindical aos trabalhadores e talvez por primar pela não interferência e intervenção do Estado na seara sindical, só foi ratificada por 150 Estados Membros deste órgão internacional e é dentre as oito Convenções fundamentais a que teve maior quantidade de ratificações¹².

¹⁰ Organização Internacional do Trabalho. **Declaração sobre os Princípios e Direitos fundamentais no Trabalho e seu seguimento**. 86ª Sessão, Genebra, 1998. Art. 2, “c”. – “Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções, isto é: (a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a efetiva abolição do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”.

¹¹ A liberdade sindical como direito fundamental foi abordado na Conferência Internacional do Trabalho, 101ª Sessão, 2012. Relatório VI - Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação: Debate recorrente no quadro da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa e do seguimento da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_normas_2012.pdf. Acesso em 05.12.2012.

¹² A Organização Internacional do Trabalho em seu Relatório VI - Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação: Debate recorrente no quadro da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa e do seguimento da Declaração da OIT sobre os

Olvidam os Estados Membros que não ratificaram a dita Convenção que a liberdade sindical é direito fundamental e como tal, de vital importância para o pleno exercício dos direitos dos trabalhadores, pois foi com o objetivo de conquistar direitos que estes agentes travaram a luta pela dignidade no trabalho.

Em contrapartida, é importante dizer que os direitos fundamentais fazem parte do catálogo das Constituições de diversos países do mundo e norteiam a relação entre o Estado e os indivíduos, traduzindo o fundamento dos seus ordenamentos jurídico-políticos. Para tanto, no entender de Uadi Lammêgo Bulos, os direitos fundamentais são conceituados desta maneira:

São o conjunto de normas, princípios, prerrogativas, deveres e institutos, inerentes à soberania popular, que garantem a convivência pacífica, digna, livre e igualitária, independentemente de credo, raça, origem, cor, condição econômica ou *status* social¹³.

Inferese deste conceito a carga axiológica dos direitos fundamentais na vida do homem e, por isso, a necessidade de tê-los catalogados de forma expressa nas Constituições, pois estes documentos são vitais para assegurar tais direitos, que representam o núcleo de proteção da dignidade humana em quase todos os países do globo terrestre, dentre os quais, o Brasil.

Na Constituição do Brasil de 1988, os direitos fundamentais foram aclamados já no Preâmbulo, expressando o seguinte: “instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança”¹⁴.

Nesta perspectiva, considerando que o Brasil é um Estado Democrático de Direito e, por conseguinte garantidor das liberdades sociais, dentre estas a que se estuda na esfera do Direito Coletivo do Trabalho, a liberdade sindical¹⁵ é o direito

Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_normas_2012.pdf. Acesso em 05.12.2012. p. 13, informa que a Convenção nº 87 é, dentre as oito Convenções Fundamentais, a que tem o menor número de ratificações, somente 150 Estados-Membros a ratificaram. Maiores informações sobre as oito Convenções Fundamentais e a quantidade de países ratificadores estão na p. 14, no Quadro 2.1. Ratificações das Convenções Fundamentais de 1995.

¹³ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**, *Op. Cit.* p. 515.

¹⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 10 jan. 2013.

¹⁵ A liberdade sindical como direito fundamental foi abordado na Conferência Internacional do Trabalho, 101ª Sessão, 2012. Relatório VI - Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação: Debate recorrente no quadro da Declaração da OIT sobre Justiça Social para

fundamental social dos trabalhadores que, na lição de José Afonso da Silva, se efetiva através da “liberdade de associação profissional ou sindical, do direito de greve, da substituição processual, do direito de participação laboral e do direito de representação na empresa¹⁶”.

Outro ponto a destacar sobre a efetividade da liberdade sindical é no sentido do poder-dever que as entidades sindicais possuem de defender os interesses de seus representados, imunes à intervenção e interferência do Estado brasileiro e ainda de “formar entidades de grau superior bem como regular as atividades internas e estabelecer relações com a categoria e os sindicatos dos empregadores¹⁷”, como bem ressaltou Alberto Emiliano de Oliveira Neto.

Neste aspecto, a liberdade sindical como direito fundamental, especificamente na esfera laboral, se relaciona com sua relevância para conduzir as relações laborais e ainda assegurar o cumprimento efetivo da legislação trabalhista. Esse último aspecto foi destacado pelo VI Relatório da Conferência Internacional do Trabalho, 101ª Sessão da OIT, ao destacar o papel dos sindicatos como agentes competentes não somente para dialogar sobre as relações de trabalho, mas também para legislar sobre direitos trabalhistas e fiscalizar a aplicabilidade das normas e condições de trabalho,

A liberdade sindical e a negociação coletiva são vitais para habilitar os empregadores e os trabalhadores a definir regras na área das condições de trabalho, incluindo salários, a fazer valer suas reivindicações de âmbito mais geral e a conciliar seus respectivos interesses. A liberdade sindical é também importante para assegurar a efetiva aplicação da legislação laboral, visto que as organizações de empregadores e trabalhadores fortes e independentes agem como guardiães (cães de guarda) do respeito pela legislação laboral na prática e dão uma importante contribuição para a eficácia na inspeção do trabalho¹⁸.

uma Globalização Justa e do seguimento da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_normas_2012.pdf. Acesso em: 05 dez. 2012.

¹⁶ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional**, *Op. Cit.* p. 301.

¹⁷ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições Sindicais: Modalidades de Financiamento Sindical e o Princípio da Liberdade Sindical**, *Op. Cit.* p. 54.

¹⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Relatório VI - Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação: Debate recorrente no quadro da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa e do seguimento da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_normas_2012.pdf. Acesso em: 05 dez. 2012. p. 7-8.

No Brasil, a tutela da liberdade sindical está explicitada na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 8º. Este país não ratificou a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho. Vigora no país o sistema de unicidade sindical, tornando difícil vivenciar o direito à liberdade sindical plena ou ampla, nos termos enunciados por este documento internacional.

Nos últimos anos, no Brasil, as entidades sindicais estão se mobilizando para que este País ratifique a Convenção nº 87 da OIT. Essa Convenção, como dito alhures, delinea os parâmetros da liberdade sindical concebida como direito fundamental e por essa razão, urge o interesse de que este direito seja efetivado plenamente tal qual foi preconizado pelo referido documento internacional.

A liberdade sindical é um direito fundamental que se efetiva com a independência e autonomia das entidades sindicais na defesa e proteção dos direitos dos trabalhadores.

2.2.1 A Liberdade Sindical no Brasil

Na retrospectiva histórica abordada em outro tópico destacou-se a evolução do movimento sindical, atentando-se para o fato de que a sua expansão deveu-se, sobretudo, à organização dos trabalhadores para lutar por direitos trabalhistas. Disto resultou o reconhecimento da liberdade como direito fundamental ocasião em que passou a ter assento expresso nas Constituições dos países democráticos, dentre os quais o Brasil.

No Brasil, a partir da Constituição de 1891¹⁹ a liberdade foi tema presente no texto dos documentos supremos da nação. Neste passo, a Constituição de 1891 garantiu o direito de associação e em nada se referiu ao direito à associação sindical. É justificável a passagem *in albis* daquele direito específico, haja vista que naquele tempo a industrialização, fator preponderante para o surgimento dos sindicatos ainda estava se instalando no Brasil.

¹⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa dos Estados Unidos do Brasil**. Promulgada em 24.02.1891. Nesse documento a liberdade foi referendada no Título IV – Dos Cidadãos Brasileiros. Seção II – Declaração de Direitos. Art. 72, caput. A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros, residentes no País, a inviolabilidade da liberdade [...] nos termos seguintes: §8º. A todos é lícito associarem-se e reunirem-se sem armas; não podendo intervir a polícia, senão para manter a ordem pública. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/.../constituicao91.htm. Acesso em: 02 mar. 2013.

No que concerne à positivação da liberdade de associação profissional bem como o reconhecimento dos sindicatos, neste País, ocorreu na Constituição de 1934²⁰, o que foi observado nos outros instrumentos constitucionais posteriormente promulgados no Brasil: na Constituição de 1937²¹, na Constituição de 1946²², na Constituição de 1967²³ e, hodiernamente na Constituição de 1988.

Com a proclamação da Constituição Federal do Brasil de 1988, o legislador constituinte originário expressou a liberdade sindical no artigo 8º. Essa liberdade se traduz na organização dos sindicatos, bem como na sua administração e no exercício de suas funções.

No Brasil, a liberdade sindical ocupa lugar de destaque nas discussões²⁴ que envolvem, dentre outros atores, o Estado e a sociedade civil. Só para destacar a sua relevância e atualidade, cita-se que este foi o tema central do Seminário sobre liberdade sindical e os novos rumos do sindicalismo brasileiro, realizado pelo Tribunal Superior do Trabalho, em 2012. Outrossim, foi incluída na programação do Congresso Internacional de Direito Sindical, promovido pelo Ministério Público do Trabalho da 7ª Região, no primeiro eixo de debates. E, ainda, é tema frequente nos artigos científicos publicados em revistas científicas e em diversos livros.

²⁰ BRASIL. **Constituição da República Federativa dos Estados Unidos do Brasil**. Promulgada em 16.07.1934. No Capítulo II, Título IV. Art 120 - Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/.../constituicao34.htm. Acesso em: 02 mar. 2013.

²¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa dos Estados Unidos do Brasil**. Promulgada em 10.11.1937. Art 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

²² BRASIL. **Constituição da República Federativa dos Estados Unidos do Brasil**. Promulgada em 18.08.1946. Art 159 - É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/.../constituicao34.htm. Acesso em: 02 mar. 2013.

²³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 1967. Art 159 - É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de Poder Público serão regulados em lei. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/.../constituicao34.htm. Acesso em: 02 mar. 2013.

²⁴ A título de exemplo, cita-se o Seminário Liberdade Sindical e os novos rumos do sindicalismo brasileiro, promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília, em abril de 2012. A informação pode ser verificada no *site* <http://www.tst.jus.br/web/seminario-liberdade-sindical/programacao>. Cita-se ainda, o Congresso Internacional de Direito Sindical promovido pelo Ministério Público do Trabalho, em abril de 2013. Na programação desse evento, o Eixo I tratou sobre as liberdades sindicais. A informação pode ser consultada no *site* http://www.prt7.mpt.gov.br/congresso/index.php?option=com_content&view=article&id=24:o-congresso&catid=84:o-congresso&Itemid=491.

Mas, o que impulsiona as discussões sobre a liberdade sindical na sociedade brasileira? Para responder a tal indagação é importante destacar que os debates sobre esta temática se proliferaram com o advento da Constituição Federal de 1988²⁵, que introduziu em seu texto, no artigo 8º, *caput* e incisos I e II a liberdade sindical:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
 I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
 II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;
 [...]

A análise dos dispositivos supracitados foi realizada por Armando Boito Jr.²⁶. Para ele, a liberdade sindical no Brasil é contraditória, pois o inciso I garante tal direito, enquanto o inciso II o fulmina. O autor tece críticas ao regime de unicidade sindical por causar dependência ao Estado. Por sua vez, Amauri Mascaro Nascimento²⁷ entende que os dispositivos constitucionais mencionados limitam a liberdade sindical e aponta o registro sindical como uma forma de intervenção do Estado.

Para Mozar Vitor Russomano²⁸, a Constituição brasileira de 1988 não garantiu a liberdade sindical, apesar de tê-la explicitado em seu texto, pois não preservou a sindicalização livre e ainda deixou a cargo do Estado “chancelar” o sindicato único através de órgão do Executivo e esse fato consiste em grave empecilho para a efetividade dessa modalidade de liberdade.

Diante do posicionamento dos autores supracitados observa-se que sob o enfoque do modelo de organização sindical brasileiro é premente que a República Federativa do Brasil não tenha ratificado a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho. Afinal este País, contrariamente à Convenção

²⁵BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/.../constituicao34.htm. Acesso em: 02 mar. 2013.

²⁶BOITO JR. José Armando. **Corporativismo de Estado e neocorporativismo**. In: ARAÚJO, Ângela. Do corporativismo ao neoliberalismo: Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra. São Paulo: Boitempo, 2002.

²⁷NASCIMENTO, Amauri Mascaro Nascimento. **Compêndio de Direito Sindical**, 2009, p. 184.

²⁸RUSSOMANO, Mozar Vitor. **Princípios gerais de direito sindical**. Forense: Rio de Janeiro, 1998, p. 65.

referenciada, consolidada em sua Constituição hodierna, a unicidade sindical e impõe a contribuição sindical.

Nesta linha de entendimento foi o pronunciamento do Ministro Carlos Orestes Delazen, na palestra de Abertura do Seminário sobre a Liberdade Sindical e os novos rumos do sindicalismo no Brasil realizado recentemente pelo Tribunal Superior do Trabalho²⁹ ao aduzir que

Involuções políticas, contudo levaram a Assembléia Constituinte de 1988 a manter no sistema sindical do país, três características que ao nosso ver não nos permite afirmar que desfrutamos de um modelo democrático de plena liberdade sindical como seria desejado. Manteve-se a exclusividade de representação dos sindicatos por categoria, manteve-se a unicidade sindical - é vedada a criação de mais de uma entidade sindical na mesma base territorial. Vê-se que a garantia constitucional de livre associação abate-se mitigada e frágil diante da restrição da criação de mais de um sindicato na mesma categoria; manteve-se igualmente o custeio obrigatório de entidades sindicais de empregados e de empregadores pela contribuição sindical fruto de descontos compulsórios dos empregados e das empresas, contribuição sindical essa, recebida do estado sem exigência de prestação de contas.

Diante das considerações feitas pelo Ministro Carlos Orestes Delazen, reitera-se que este documento Magno estancou no que tange à democracia, pois no artigo 8º, I, desvinculou o sindicato do Estado, impedindo a intervenção neste, ao passo que no artigo 8º, II manteve a unicidade sindical e, no artigo 8º, IV, perpetuou a contribuição sindical e a sindicalização por categoria.

É oportuno, neste momento, explicitar que as discussões sobre a liberdade sindical na sociedade brasileira concentram-se, sobretudo, na necessidade de o País ratificar a Convenção nº 87 da OIT. Almeja-se veicular o exercício pleno da liberdade sindical, no âmbito individual e coletivo, de modo que os trabalhadores brasileiros tenham o direito de escolher o sindicato que lhe melhor lhes represente, podendo dele participar ativamente e contribuir financeiramente para sustentar a instituição a que pertencam. Há ainda o debate, na doutrina e nos eventos específicos de Direito Sindical, sobre se a liberdade sindical, nos moldes delineados na Constituição de 1988, está contribuindo para o enfraquecimento dos sindicatos.

Não é objetivo deste trabalho a análise pormenorizada de tais problemas decorrentes da liberdade sindical, mas tão somente apontá-los, como feito e dizer

²⁹ O Seminário Liberdade Sindical e os novos rumos do sindicalismo no Brasil ocorreu em Brasília, no período de 25 a 27 de Abril de 2013, na sede do Tribunal Superior do Trabalho. O discurso do Ministro Carlos Delazen encontra-se disponível na íntegra no endereço http://www.youtube.com/watch?v=5le_uWAThCs.

que atualmente os sindicatos estão se mobilizando para reformar o sistema sindical brasileiro, sobretudo quanto aos mencionados pontos.

Enfim, a liberdade sindical ampla, nos termos preconizados pela Convenção nº 87 da OIT, pressupõe a ideia de que trabalhadores e empregadores, indistintamente considerados, e sem autorização prévia, tenham o direito à sindicalização livre e à autonomia sindical; investe-se, portanto, na ideia do pluralismo sindical, proibindo-se a imposição de contribuição sindical.

Por último, insta dizer que esta relativização à liberdade sindical vigente no Brasil cerceia, em grande medida, o exercício deste direito fundamental pelos trabalhadores, diante do fato de que a eles é imposto conviver em organização, sob a égide do regime de unicidade sindical. Neste esteio, são ainda obrigados constitucionalmente (CF/1988) a contribuir para sustentar um sistema sindical que é carente de democracia, exigindo que o trabalhador curve-se diante de um sindicato por categoria, levando a sucumbir sua liberdade de escolher o ente que repute representá-lo na proteção e defesa dos direitos laborais.

2.3 Breve história do movimento sindical no mundo e no Brasil

2.3.1 O movimento sindical no mundo

A trajetória do movimento sindical está intrinsecamente relacionada com o movimento de repulsa à exploração da força de trabalho decorrente da avidez pelo lucro no processo de produção capitalista. De acordo com Antônio Duarte Santos, no cenário internacional tem-se que “o marco inicial do movimento sindical situa-se em 1824, pois foi nesse ano que o Parlamento inglês aboliu os *combination acts*, conjunto de leis que vedava a livre-associação³⁰”. Para Antônio Pelé “*La legalización del sindicalismo aparece en primer momento no como una vontade de resolver problemas del mundo obrero sin solo como la prolongación liberal de lós nuevos derechos de reunión y de asociación*³¹.”

Em meio ao processo de legalização do sindicalismo, tem-se que a Europa sediou a conjuntura desequilibrada entre o capital e o trabalho, em fins do século

³⁰SANTOS, Antônio Duarte; MIRANDA, Orlando. **O que o cidadão precisa saber sobre: Trabalhismo e Social-Democracia**, p. 13.

³¹ PELÉ, Antonio. **Las libertades públicas y El “espíritu republicano” en lós principios de la III República Francesa**, p. 257.

XVIII, quando estava no auge a Revolução Industrial. Conta Vito Giannotti que naquele século era patente, no cenário internacional, o antagonismo na relação laboral entre o patrão e o trabalhador, sendo este último desprovido de proteção normatizada, como se verifica no trecho a seguir

Nos países europeus nasceu a industrialização. E assim nasceram as fábricas. As condições de vida dos milhões de trabalhadores nas fábricas eram as piores. Os patrões impunham sua vontade absoluta. Do início da industrialização até aproximadamente 1850, podemos dizer que não havia nenhuma lei que garantisse direitos para a classe operária. Para esta, só havia leis repressivas. Os trabalhadores demoraram algumas décadas para criar suas primeiras associações e sindicatos para se defender³².

Nesse tempo, continua Vito Giannotti³³, o Estado era governado pelos donos das fábricas (patrões) e intervia na relação capital *versus* trabalho. A intervenção era realizada por meio de sanções severas aos trabalhadores que se insurgissem contra as normas cerceadoras do direito de reunião ou de associação.

Este cenário foi enfrentado pelos trabalhadores que, reunidos em grupos organizados, travaram luta contra a repressão realizada pelo Estado e pelos seus empregadores, os quais lhes cerceavam direitos trabalhistas sociais básicos, a exemplo dos direitos à alimentação, à organização e à liberdade sindical.

No avançar dos séculos, “com a passagem do homem do reino da necessidade para o reino da liberdade³⁴” como dizia Frederich Engels, o direito de associação foi conquistado. A partir de então, no ano de 1825, consoante Vito Giannotti, “o parlamento inglês reconheceu o direito de associação para os operários, direito esse que a classe burguesa já tinha conquistado há quase dois séculos³⁵.” Em seguida, outros instrumentos legais foram elaborados favorecendo a criação de sindicatos, mas com ressalvas ao exercício da liberdade sindical como pontua Antônio Pelé no trecho a seguir

La ley de 1864 despenalizó El delito de coalición. Ahora la ley del 21 de marzo de 1884 legaliza los sindicatos pero la libertad sindical está muy estrictamente regulada y prohibida a lós funcionarios. En efecto, solo se liberaliza las asociaciones que tienen un carácter profesional,

³²GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**, p. 29

³³**Ibid.** p. 30-31.

³⁴ENGELS, Frederich. **Do Socialismo Utópico ao Socialismo Científico**. Disponível em: <http://www.movimentorevolucionario.org/biblioteca/DoSocialismoUtopicoaoSocialismoCientifico.pdf>

³⁵GIANNOTTI, Vito. *Op. Cit.*, p. 32.

descartando por otros tipos de asociaciones que tienen un carácter religioso³⁶.

O dinamismo desse movimento caminhava a passos largos e se articulava com outros na esfera internacional. Efervesceram as centrais sindicais e as associações internacionais³⁷, proliferando as instituições comprometidas com as questões de proteção e defesa dos interesses da classe trabalhadora.

Em meados do século XX, o cenário econômico global foi impulsionado pelo *taylorismo*³⁸ que investiu na reestruturação da produção a partir de novas técnicas de contratação e execução do trabalho. Novas relações de trabalho, pondera Giovanni Alves³⁹, se configuraram. Então, a classe trabalhadora se bipartiu entre trabalhadores polivalentes, capacitados, com criatividade e iniciativa, auferindo melhores salários e aqueles com parca capacitação, expurgados ao chão das indústrias, mal remunerados.

Esta bipolarização entre trabalhadores de que não se tinha notícias em séculos pretéritos e que foi estrategicamente pensada pelos economistas para impulsionar a mundialização do capital, foi apontada pela doutrina como primeiro indício da fragilização do movimento sindical, pois, a partir de então, tal movimento não conseguiu acompanhar o metabolismo do mundo do trabalho.

Na conjuntura internacional, se implantou o sistema econômico neoliberal que, segundo Francisco Meton Marques de Lima, foi um novo modelo econômico “idealizado no Consenso de Washington, de 1989⁴⁰” que trouxe consequências negativas para a classe trabalhadora.

³⁶ PELÉ, Antonio. Las libertades públicas y El “espíritu republicano” En lós principios de la III República Francesa In: MARTÍNEZ, Gregório Peces-barba; GARCÍA, Eusebio Fernández; ROIG, Rafael de Asís; ROIG, Francisco Javier Ansuátegui. **Historia de lós drechos fundamentales**. Tomo III siglo XIX. V. III. El derecho positivo de lós derechos humanos. Derechos Humanos y Comunidad Internacional..p. 257.

³⁷ GIANNOTTI, Vito. *Op. Cit.* p. 39.

³⁸ É um modelo de organização social da produção de mercadorias instaurado na era da mundialização do capital. Este conceito foi retirado de ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000. p. 250.

³⁹ ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000. p. 71.

⁴⁰ LIMA, Francisco Gérson Marques de; LIMA, Francisco Meton Marques; MOREIRA, Sandra Helena Lima. **Repensando a doutrina trabalhista: O neotrabalhismo em contraponto ao neoliberalismo**, p. 24.

No tocante às sequelas deste modelo econômico o autor referenciado⁴¹ destaca a flexibilização das normas trabalhistas e as terceirizações da mão de obra. Nesta linha, Giovanni Alves⁴² acrescenta o desemprego estrutural e a “desespecialização” do operário como resultados da nova configuração do capital.

Observa-se, no discurso destes autores que o movimento sindical dos trabalhadores foi estremecendo frente ao império do capital, comandante do desenvolvimento econômico e da formatação das novas relações de trabalho. Nesse passo, conta Vito Gianotti⁴³

Para garantir o lucro das empresas, novas técnicas de gerenciamento e novas formas de produção se combinaram com a linha de montagem da primeira metade do século. Era a passagem do velho modelo de produção “fordista”, baseado na linha de montagem, para um novo método, o “toyotismo” japonês. Essas mudanças influirão tremendamente na vida, na organização e nas lutas da classe trabalhadora, em todos os países do mundo. O novo modelo de produção passa a ser conhecido com novas expressões, como “administração participativa” e “produção flexível”. Essa nova visão político-ideológica trará grandes consequências para cada trabalhador e seus sindicatos. A primeira será o aumento do desemprego. Este virá junto com mudanças ideológicas e políticas que podem ser resumidas no individualismo, em substituição à solidariedade de classe. Novas expressões como “reestruturação produtiva”, produção ajustada à demanda e “reengenharia” passaram a ser utilizadas por empresários, gestores e trabalhadores. Ao mesmo tempo, do ponto de vista tecnológico, a automação industrial invadia o mundo e entrava em cena a microeletrônica. As empresas introduziram novas formas de organização da produção.

Tais mudanças no mundo do trabalho, na visão desses estudiosos (Giovanni Alves; Francisco Meton Marques de Lima e Vito Gianotti), repercutiram sobremaneira no processo organizativo dos trabalhadores, no tocante à relação capital/trabalho, pois o cenário neoliberal favoreceu o desenvolvimento, pela classe trabalhadora de uma cultura individualista, em descompasso com a coletivista tão intensificada em outros séculos.

De acordo com Leôncio Martins Rodrigues, o neoliberalismo, sob o enfoque ideológico e sindical, possui as seguintes características

No plano ideológico e valorativo se caracterizou pelo avanço das ideologias individualistas e das concepções ditas neoliberais; declínio de valores

⁴¹ **Ibid**, mesma página (p. 24).

⁴² ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**, p. 79.

⁴³ GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**, p. 235.

igualitários e coletivistas; revalorização dos direitos individuais e dos direitos do cidadão diante do Estado e da coletividade; rejeição da crença de que o bem-estar e a felicidade individual são alcançáveis por meio do bem estar coletivo; valorização da competição e do mérito; rejeição ao estatismo e ao dirigismo econômico; maior hostilidade de opinião com relação ao poder das lideranças sindicais. No plano sindical, se caracterizou pela dificuldade de o sindicato representar grupos assalariados, mais qualificados, internamente mais heterogêneos e desejosos de que sua capacitação profissional seja avaliada individualmente; burocratização das organizações sindicais e distanciamento das lideranças sindicais da massa de trabalhadores; dificuldade de sindicalizar os jovens, as mulheres e os trabalhadores em tempo parcial das pequenas empresas ou atividades terceirizadas⁴⁴.

Nesse esteio, a doutrina juslaboral majoritária justifica a tese de que o movimento sindical, em especial o desencadeado pela classe trabalhadora, está passando por uma crise que se consubstancia na dificuldade em acompanhar esse cenário desencadeado pela política neoliberal, que maltrata o trabalhador e dificulta a atuação dos sindicatos. No entender de Giovanni Alves, a raiz do enfraquecimento deste movimento está na incapacidade do sindicato de “preservar o seu poder de resistência de classe à sanha da valorização, diante da nova ofensiva do capital na produção e do novo (e precário) mundo do trabalho⁴⁵”.

Os reflexos dessa crise se estenderam à grande maioria dos países, entre eles o Brasil.

2.3.2 O movimento sindical no Brasil

Este movimento no Brasil, a princípio, foi constitucionalmente reprimida pelo Estado, como se observa na primeira Constituição brasileira, que data de 1824. Ela foi promulgada em um cenário marcado pelo desenvolvimento econômico e social precário. Esse documento constitucional garantiu liberdade aos trabalhadores de exercer qualquer profissão, no entanto lhes proibiu de se organizar, por reunião ou associação. Esse comando proibitivo foi superado pela Constituição republicana de 1891, ocasião em que os trabalhadores tiveram constitucionalmente garantido o direito de reunião ou de associação pacíficas, dentre os direitos civis e políticos,

⁴⁴RODRIGUES, Leôncio Martins. **As transformações da sociedade contemporânea e o futuro do sindicalismo**, p. 250.

⁴⁵ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**, p. 85-90.

afastando a interferência do Estado, exceto para garantir a ordem pública, caso violada.

No século XIX, a economia e a sociedade se amoldaram aos novos rumores do capitalismo industrial, cenário da proclamação da Constituição de 1891. Nesse século foi sancionado o Decreto⁴⁶ nº 979/1903, concedendo o direito de organização em sindicatos aos trabalhadores rurais. Este documento foi o primeiro a utilizar a expressão “sindicato”, incorporando-a ao vocabulário dos cidadãos nacionais. Nesse passo, em 1907, foi sancionado o Decreto-lei nº 1.637, que regulamentou a organização sindical com a criação de sindicatos profissionais e sociedades corporativas, razão pela qual foi o primeiro instrumento normativo legal a contemplar a esfera sindical⁴⁷ do país e se destacou por conferir ampla liberdade de organização aos trabalhadores afastando-lhes a intervenção do Estado, conferindo autonomia ao sindicato.

Na década de trinta, fartamente comentada pelos historiadores brasileiros, o Estado brasileiro se caracterizou pelo corporativismo e pela forte intervenção na sociedade e nas relações de trabalho. Foi editado o Decreto-Lei nº 19.770/1931, proclamando a lei dos sindicatos. Este Decreto se caracterizou pelo intervencionismo estatal e pelo sindicalismo apolítico, direcionado à integração das classes produtoras. No entender de Almir Pazzianotto “representou a primeira manifestação intervencionista do Estado na organização sindical⁴⁸.” Neste instrumento normativo praticamente não se explicitava a liberdade sindical.

As mudanças no cenário político brasileiro, consubstanciadas nos ideais da democratização, culminaram com a promulgação da Constituição Federal do Brasil de 1934 e nela foi expressa a pluralidade sindical⁴⁹ como sistema sindical a ser seguido pelo país.

⁴⁶OLIVA, Cláudio César Grizi. **Pluralidade como Corolário da Liberdade Sindical**, p. 27, salienta que esse Decreto foi o embrião do Direito Sindical brasileiro e continha ideologia corporativa.

⁴⁷PAZZIANOTTO, Almir. **Um século de Sindicalismo no Brasil**, p. 14. Afirma que o Decreto nº 1.637 de 05 de Janeiro de 1907 é a primeira lei sindical do Brasil. De acordo com esse autor, tal Decreto privilegiava o liberalismo individualista da pluralidade sindical e da autonomia absoluta, cabendo ao Estado simplesmente fixar limites para a organização sindical. Convém dizer que Getúlio Vargas discursou na Assembleia Constituinte (1933) que a importância dos sindicatos para o Estado é ímpar, por serem organizações para a defesa e colaboração de trabalho e capital com o governo.

⁴⁸PAZZIANOTTO, Almir. **Um século de Sindicalismo no Brasil**, p. 21

⁴⁹VERLENGIA, Raquel. **Representatividade Sindical no Modelo Brasileiro: Crise e Efetividade**, p. 32. A autora afirma que a Pluralidade está relacionada com a criação de mais de um sindicato por categoria com vistas a representação profissional. Outrossim, explicita o artigo 120 e seu § único da Constituição Federal brasileira de 1934: “Os sindicatos e as associações profissionais serão

Em 1937 o Estado brasileiro comandado por Getúlio Vargas, promulgou a Constituição e neste documento, consagrou o sistema de unicidade sindical⁵⁰, como norteador das relações sindicais. Este sistema foi referendado na Lei de Sindicalização de 1939 (Decreto Lei nº 1.402). E, em 1943, a unicidade sindical foi recepcionada pela Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto Lei nº 5.452) no artigo 516.

O cenário político brasileiro modificou-se e, em 1945, Getúlio Vargas foi deposto do poder. Os ideais democráticos floresceram e foram consagrados com a proclamação da Constituição de 1946. Nesta, foi explicitado o direito à liberdade de organização sindical.

Adveio a tempestade política com o retorno de Getúlio Vargas à Presidência do Poder Executivo brasileiro; em pouco tempo, o seu suicídio. Na linha da história, o país se remodelou com a instauração do regime militar em 1964 e, no âmbito sindical, a liberdade sindical foi proibida. Nova mudança política e em 1967, outra vez houve a restauração da liberdade sindical.

Essa liberdade sindical restaurada proporcionou fôlego ao movimento sindical para inovar na prática de atuação em defesa dos direitos da classe laboral que sofria, de um lado com os desgastes nas relações de trabalho decorrentes da política econômica instaurada pelos governos militares e, de outro em oposição ao sindicalismo de parceria governista. O impacto econômico também foi sofrido pelos servidores públicos, que lutaram contra tal política.

Antes, porém, no entender de Arnaldo J. F. Mazzei Nogueira⁵¹ o movimento sindical dos servidores públicos combinava a representação dos interesses corporativos de sua classe com a promoção de lazer e a prestação de serviços assistenciais aos associados. Essas associações não desenvolviam trabalho de mobilização coletiva junto a seus representados e mantinham com o Estado uma relação de subserviência e colaboração.

Já no final da década de 1970, o Estado brasileiro se afogava na crise econômica (arrocho salarial, alta inflação, redução do poder aquisitivo, deterioração das condições de trabalho no serviço público) e, no âmbito político, se avizinhava a

reconhecidos de conformidade com a lei. Parágrafo único: A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos.”

⁵⁰VERLENGIA, Raquel, *Op. Cit.* p. 32. A autora afirma que a unicidade sindical foi adotada em conformidade com a realidade socioeconômica brasileira com o intuito de fortalecer os sindicatos.

⁵¹ NOGUEIRA, Arnaldo J.F.Mazzei. **Emergência e Crise do Novo Sindicalismo no Setor Público Brasileiro**, p. 69.

transição do período ditatorial para o democrático. Nessa conjuntura, os servidores públicos, submetidos ao regime estatutário, e igualmente aos empregados públicos, com regime celetista, foram vítimas desse quadro situacional crítico do Estado, assistindo a atuação combativa realizada pelos trabalhadores do setor privado, alavancada pelos sindicatos. Esse fato foi crucial para que os servidores públicos investissem em um movimento sindical mais atuante, sobretudo modificando o caráter de suas associações que passaram a ser combativas, ao invés de meramente corporativas e assistenciais como afirmou Arnaldo J. F. Mazzei Nogueira, ao dizer que “parte dos servidores públicos buscava nova identidade como assalariado do Estado e com o mundo do trabalho e sindical⁵²”.

Nessa perspectiva, Maria Sônia Gomes do Nascimento⁵³ ao estudar as resistências do sindicalismo público cearense, afirmou que “a organização sindical dos servidores públicos brasileiros, pelo menos por um bom período, foi bastante distinta dos demais trabalhadores assalariados.” Ponderou que a base do movimento dos servidores públicos foi corporativista e assistencial.

No final da década de 1970, com a configuração social e política da sociedade brasileira, pós-ditadura militar, as associações, notadamente a dos servidores públicos, passaram a ser combativas. Nesse lapso temporal, a reivindicação dessa classe por melhores condições de trabalho e salário, igualmente a dos celetistas, se efetivou mediante a deflagração de greves, como se lê no trecho a seguir De acordo com Maria Sônia Gomes do Nascimento,

As muitas greves do período demonstram que estes trabalhadores buscavam uma nova identidade no mundo do trabalho, adotando formas históricas da luta operária e dos demais trabalhadores assalariados. O papel do servidor, assim como o caráter corporativista das associações, ruiu frente aos condicionantes do momento histórico. Os servidores se reconheciam enquanto trabalhadores e os sindicatos/ou associações de classe aglutinavam esses novos sujeitos do trabalho⁵⁴.

Em meados da década de 1980 efervesceu o movimento sindical também denominado de “novo sindicalismo.” A organização dos trabalhadores traçou estratégias de combate aos planos econômicos governamentais e ainda enfrentou o

⁵² NOGUEIRA, Arnaldo J.F.Mazzei Op. Cit. p. 53.

⁵³ NASCIMENTO, Maria Sônia Gomes. **O Projeto Formativo da Central Única dos Trabalhadores em Questão: Lições de Resistência no Sindicalismo Público Cearense**. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação da Faculdade de Educação do Ceará. 2003.p. 65.

⁵⁴ NASCIMENTO, Maria Sônia Gomes. Op. Cit. p. 68.

autoritarismo gerencial nas fábricas, que maltratava os empregados. Não olvidando ainda a oposição acirrada ao sindicalismo corporativista, parceiro do governo, que era omissa às questões de natureza trabalhista.

Outra bandeira de luta do novo sindicalismo foi acabar com o serviço assistencial prestado pelos sindicatos dos setores privado e público, em virtude do caráter assistencialista, considerado um retorno ao corporativismo da Era Vargas.

Acrescente-se que o novo sindicalismo destacou-se pelos métodos e lutas, dentre os quais as estratégias grevistas que surpreendiam os empregadores e logravam êxito nas reivindicações dos trabalhadores. A luta impulsionada pelo novo sindicalismo foi muito importante para a reestruturação política do Brasil: diminuiu as perdas salariais decorrentes dos altos índices inflacionários e, no plano político, lutou por reformas sociais com enfoque na redemocratização do Brasil.

A intervenção desse movimento sindical, de acordo com Humberto de Oliveira Santos Júnior contribuiu para o fortalecimento da representatividade sindical, com a grande adesão dos trabalhadores às greves, cujos reflexos positivos se consolidavam nas negociações coletivas; foi importante ainda na implantação, através da pressão política, propostas favoráveis à classe laboral na Constituição de 1988, como se verifica no trecho a seguir

Com isso, trabalhadores brasileiros passaram a ter garantias trabalhistas e sociais previstas na Carta Magna; Garantias envolvendo velhos e novos direitos, pois, a partir de 1988, passam a ser consolidados, como por exemplo, o direito de greve, a jornada de trabalho de 44 horas semanais e a inclusão das empregadas domésticas aos direitos legais trabalhistas, modificando o cenário hostil sem direitos e liberdades, vivido durante a ditadura militar⁵⁵.

Por outro lado, o novo sindicalismo, no entender de Humberto de Oliveira Santos Júnior⁵⁶, não investiu em estratégias para transformar a estrutura organizacional dos sindicatos brasileiros, haja vista que a Constituição Federal de 1988, em vigor, apenas reproduziu, na parte concernente à atuação sindical e a formação de sindicatos, o texto explicitado em outros documentos desta natureza.

⁵⁵ SANTOS JÚNIOR, Humberto de Oliveira. **O Avanço Neoliberal, o modelo de acumulação flexível, o enfraquecimento sindical e suas implicações sobre a formação da consciência de classe dos trabalhadores, tendo por base o sindicalismo no contexto internacional e brasileiro, com ênfase especial o sindicalismo dos trabalhadores bancários de Fortaleza**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Brasileira da Universidade Federal do Ceará. 2008. p. 89.

⁵⁶ SANTOS JÚNIOR, Humberto de Oliveira. Op. Cit, p. 94.

No que se refere à intervenção do novo sindicalismo para modificar a estrutura organizacional, de viés corporativista, Humberto de Oliveira Santos Júnior entende que foi o ponto central de onde emergiu a fragilidade desse movimento e aponta como falha, a restrita habilidade na condução de estratégias para promover uma nova organização sindical “[...] mais independente, autossustentável e capaz de representar a força dos trabalhadores brasileiros em diversas categorias⁵⁷ [...]”. Nessa linha, o estudioso explicita a fragilidade desse movimento ao dispor que

A fragilidade do “novo sindicalismo” se faz presente nos baixos índices de filiação; na incapacidade de aumentar a representatividade e a organização sindical no interior das fábricas, com exceções pontuais que diferem dos demais exemplos do País; na quase passividade em relação à organização sindical corporativista oficial, que contribui para sua fragmentação, não só na organização como também nas negociações coletivas; e na pouca influência de sindicatos e de Centrais Sindicais na regulação do processo de trabalho⁵⁸.

A década de 1990 foi caracterizada por mudanças políticas e também por transformações nos processos produtivos da sociedade brasileira, o que tornou árida a sobrevivência dos sindicatos. Estes, que na década de 1980 tinham na luta o sentido de enfrentamento das questões advindas das relações laborais, passaram a se valer de outras estratégias, imprimindo à palavra um sentido conotativo. Nesta linha, reacendeu a importância da prática assistencial, ao que se associou a forte crença das lideranças e associados na importância da mobilização da categoria.

Válido acrescentar que essa década foi relativamente favorável à organização e luta sindical no Brasil, em virtude da nova conjuntura econômica neoliberal deste país. Os trabalhadores tiveram que se submeter às imposições da política neoliberal. Desta feita, a classe laboral teve que se submeter às inovações tecnológicas e ao surgimento de métodos de absorção e controle de sua força laboral. O desemprego foi uma das consequências decorrentes deste cenário marcado pela flexibilização do mercado de trabalho e do próprio trabalho, de onde emergiu a desregulamentação deste. De acordo com Humberto de Oliveira Santos Júnior⁵⁹

Com o aumento da precarização do trabalho, do desemprego e do emprego informal, propiciado por governos neoliberais, o movimento operário e

⁵⁷ SANTOS JÚNIOR, Humberto de Oliveira. *Op. Cit.*, p. 89.

⁵⁸ SANTOS JÚNIOR, Humberto de Oliveira. *Op. Cit.*, p. 94.

⁵⁹ SANTOS JÚNIOR, Humberto de Oliveira. *Op. Cit.* p. 89.

sindical no Brasil, apesar das conquistas do “novo sindicalismo”, foi se enfraquecendo.

Diante deste cenário neoliberal, que agride cotidianamente os direitos fundamentais do/e no trabalho, no âmbito individual e coletivo, grandes desafios são lançados ao movimento sindical, dentre os quais o de superar a síndrome do enfraquecimento, que é de ordem global, e o de lutar em defesa dos seus representados, combatendo as intervenções neoliberais, que primam pela flexibilização⁶⁰ e pela precarização das relações de trabalho e das leis trabalhistas.

Hodiernamente, o movimento sindical brasileiro está engajado na mobilização junto aos seus representados e à sociedade para reconquistar a representatividade, pois de acordo com José Dari Krein⁶¹ “É preocupante a queda do grau de confiança na instituição sindical na sociedade. [...] É uma das instituições pior avaliada pela opinião pública”.

Enfim, na perspectiva de reverter esse quadro de descrédito, e assim reconquistar a representatividade, o movimento sindical desenvolveu ações que primaram pelo diálogo e pela prevalência do direito fundamental à liberdade sindical, a fim de fortalecer o sindicato e assim ter poder de barganha na regulação do trabalho e na interlocução com o governo.

⁶⁰De acordo com ARRIGO, Ginni. **A flexibilização do trabalho ao “molho” italiano**, p. 131, na Itália, a falta de flexibilidade segurança nas relações de trabalho (*flex-insecurity*), desde a década de 1990, está impactando no baixo índice de proteção e segurança para os trabalhadores. Esse fato está igualmente ocorrendo no Brasil.

⁶¹ KREI, José Dari. **O Trabalho: seus desafios e perspectivas no Brasil**, p. 50. De acordo com este autor, “a confiança cresceu expressivamente no começo de 2005, passando de 49% em 1997 para 62% no começo de 2005, conforme pesquisa do IBOPE. Depois vem caindo, chegando a 44% em 2011”.

3 O SINDICATO: CONSIDERAÇÕES GERAIS, FUNÇÕES, E SUA CONTEXTUALIZAÇÃO NO ESTADO DO CEARÁ

No capítulo precedente procurou-se apresentar uma visão panorâmica da importância do Direito Coletivo do Trabalho destacando-se, sobretudo a liberdade sindical. Demonstrou-se que a força dos trabalhadores cresceu com a conquista do direito à organização em sindicatos. A atuação desses entes se consolidou com o exercício de suas funções, considerando-se os princípios da legalidade, da legitimidade e da representatividade. Antes, porém, de discorrer sobre as funções do sindicato, será realizada uma síntese da organização sindical brasileira.

Doutrinariamente, não existe uma uniformização sobre a organização sindical no Brasil. Há autor que reúne informações históricas, desde a luta de classes, a normatização do direito à organização nos instrumentos internacionais, até chegar ao sistema sindical brasileiro, reportando-se ao monopólio de representação sindical por categorias, para, em seguida, trabalhar todas as questões relacionadas ao Direito Sindical brasileiro⁶². Há aquele que trata especificamente dos Entes Sindicais de Base e nele constrói toda a sistemática de organização específica do sindicato, sobretudo no âmbito interno⁶³.

O doutrinador José Cláudio Brito Filho⁶⁴ trata da organização sindical em considerando dois aspectos: a estrutura externa e a estrutura interna. Naquela, o autor analisa o sistema confederativo (Federações e Confederações), discorre sobre as Centrais Sindicais (entes que estão fora do sistema confederativo) e disserta sobre a criação das entidades sindicais de base. Na estrutura interna, discute os órgãos que compõem os sindicatos e suas fontes de receitas.

Sem a ousadia de apresentar uma nova forma de abordagem do tema em tela, cumpre informar que o objetivo precípua deste tópico é o de apenas prefaciá-la organização sindical no Brasil e, em seguida, discorrer sobre o ente do sistema de base de primeiro grau como um todo e, especificamente, no que tange às suas

⁶² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4ª Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 382.

⁶³ NASCIMENTO, Amauri. **Curso de Direito Sindical**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 283.

⁶⁴ BRITO FILHO, José Cláudio. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas à luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão de Empresa**. p.95.

funções, matéria que será apreciada com mais profundidade e amplitude no transcorrer deste estudo.

3.1 Configuração da Organização Sindical no Brasil

A unicidade, no Brasil, é o princípio a ser seguido pelas categorias⁶⁵ profissionais e econômicas que desejem criar entidades de defesa de seus interesses respectivos, em área de abrangência determinada. Por este princípio, que está expresso no art. 8º, II, da CF/88 e no art. 516 da CLT, só poderá ser criada uma organização sindical, por cada categoria, para representá-la em determinada base territorial que não seja inferior à área de um município. Esta observação foi explicitada por Amauri Mascaro Nascimento⁶⁶ ao dizer o seguinte:

A Constituição Federal de 1988 (art. 8º) modificou substancialmente o critério de definição da base geográfica de atuação do sindicato. Dispõe que essa base será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior a área de um Município.

No que concerne à estrutura da organização do sistema sindical brasileiro há de dizer que é formado pelo Sindicato, pela Federação e pela Confederação. A doutrina entende que os sindicatos são entidades de base e que as Federações e Confederações são entes de grau superior.

Arnaldo Süssekind⁶⁷ pondera que no processo de criação⁶⁸ do sindicato, em cumprimento ao princípio da unicidade sindical, as categorias interessadas devem ser bem definidas e delimitadas; não olvidando ainda a determinação da base territorial em que o ente atuará. É bom lembrar que o processo de criação desta entidade se efetiva com o registro no MTE, órgão do Poder Executivo Federal que expede o Registro Sindical.

⁶⁵Entenda-se por categoria o instituto que agrega e congrega pessoas que vivenciam situações semelhantes e tem interesses idênticos.

⁶⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2009: p. 348.

⁶⁷ SÜSSEDIND. Arnaldo. **Instituições de Direito Privado**. Vol. 2. LTR: São Paulo, p. 1146.

⁶⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. LTr: São Paulo, 2009, p. 291. Apresenta as seguintes modalidades de criação de sindicato: originária (não existe sindicato); por transformação (uma associação deseja ter as prerrogativas de sindicato e neste se transforma); por desmembramento de categoria (quando um sindicato preexistente representa mais de uma profissão ou atividade); por divisão de base territorial; por fusão de sindicatos (sindicatos de várias categorias desejam se fundir em um único ente).

É importante explicar que a área geográfica de atuação do sindicato é denominada base territorial. De acordo com Arnaldo Süssekind⁶⁹ a base territorial é elemento indispensável a constar na ata de fundação e nos estatutos dessa entidade sindical, sendo esta a dimensão “quantitativa da representação”. Infere-se daí, a delimitação dos seus limites de representação. Na Portaria⁷⁰ nº 326, de 2013 do MTE que trata dos pedidos de registro positiva no art. 2º a obrigatoriedade de a entidade determinar a sua base territorial no Estatuto, como se visualiza no dispositivo a seguir:

Art. 2º [..]

III - ata da assembleia geral de fundação ou de ratificação de fundação da entidade, onde deverá constar a base territorial, a categoria profissional ou econômica pretendida, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização e, ainda, o nome completo, o número de registro no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, razão social do empregador, se for o caso, e assinatura dos presentes;

Verifica-se que a base territorial, que pode ser municipal, estadual, interestadual e nacional é elemento indispensável a constar nos estatutos dos sindicatos, pois determina a área adstrita de sua atuação, além do que impede a criação de outro ente desta natureza para defender interesses da mesma categoria. Outrossim, com este critério devidamente positivado no estatuto, se resguardam juridicamente, em caso de proposições de ações judiciais na Justiça do Trabalho questionando a legitimidade de representação.

Dando continuidade as considerações sobre as entidades que compõem a estrutura sindical brasileira é o momento de comentar sobre as Federações e Confederações. De acordo com a CLT (art. 533 e art. 562) as Federações e Confederações são associações ou entidades sindicais de grau superior, respectivamente de primeiro e segundo graus. A Federação é formada a partir da união de no mínimo cinco sindicatos (art. 534, CLT) que representem a maioria absoluta de determinada categoria situando-se, portanto, acima dos sindicatos das respectivas categorias e abaixo das Confederações. Esta se constitui de no mínimo, três Federações (art. 535, CLT) e é de terceiro grau. O autor Alberto Emiliano de

⁶⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4ª Ed. Renovar: Rio de Janeiro, 2010. p. 386.

⁷⁰ Portaria nº 326, de 2013. Dispõe sobre os pedidos de registro das entidades sindicais de primeiro grau no Ministério do Trabalho e Emprego Edição Número 47 de 11/03/2013. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/>. Acesso em 03.01.2013.

Oliveira Neto⁷¹ destacou que as duas entidades exigem reconhecimento de órgão do Poder Executivo, no caso da Federação, o reconhecimento é pelo MTE e a Confederação exige Decreto Presidencial específico.

Diante das considerações feitas tem-se que a organização sindical no Brasil se constrói com base no sistema de unicidade sindical. A estrutura é hierarquizada e composta por entidades de representação de primeiro e de graus, sendo os sindicatos a entidade de base de primeiro grau e as federações e confederações, de segundo grau. O estudo sobre sindicatos será aprofundado em outro tópico, vez que será de grande valia para este trabalho. Antes, porém, cumpre fazer uma breve contextualização do sindicalismo no Ceará, região em que será estudada a atuação de sindicatos como representante legal de seus associados.

3.1.1 Considerações históricas sobre o sindicalismo no Ceará

As primeiras organizações sindicais no Ceará de que se tem registro na história deste Estado remontam ao final do século XIX com a industrialização⁷². A partir de então emergiu a classe dos operários os quais “desfrutaram”, como os demais trabalhadores brasileiros, das precárias condições de trabalho, a exemplo das jornadas laborais estafantes, da carência de leis garantidoras dos direitos trabalhistas, da baixa remuneração, da exploração da mão de obra masculina, feminina e infanto-juvenil.

Os operários, insatisfeitos frente àquelas precárias condições laborais e certos da fragilidade de cada um em reivindicar direitos trabalhistas no plano individual, decidiram se organizar, em classe, a fim de lutar pela dignidade no trabalho. Com esse propósito, de acordo com Airton Farias as associações se investiram no dever de defender os direitos dos operários contracenando diretamente com o empregador.

Dentre as estratégias de enfrentamento dos trabalhadores encontrava-se a greve. Esta foi o instrumento de resistência utilizado pelos operários para reivindicar direitos no trabalho. No estado do Ceará, a “Associação Tipográfica Cearense

⁷¹ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições Sindicais: Modalidades de Financiamento Sindical e o Princípio da Liberdade Sindical**. LTR: São Paulo, 2010. p. 39.

⁷²FARIAS, Airton de. **História do Ceará: Da Pré-História ao Governo Cid Gomes**, p. 247. O autor cita que no período de 1830 e 1840 existiam no Ceará somente tipografias e que a primeira fábrica têxtil data de 1883. No século XIX, o Ceará era uma província que tinha sua economia pautada na agroexportação.

deflagrou a primeira greve trabalhista, reivindicatória de melhor remuneração no Ceará, paralisando por alguns dias as oficinas “Pedro II”, órgão do Partido Conservador⁷³.” Nesse período, foram criadas, em 1920, a Associação Gráfica e a União Geral dos Trabalhadores e, no ano seguinte, a Federação dos Trabalhadores Cearenses.

Até o início da década de 1930, muitas associações operárias se formaram com a finalidade assistencialista e filantrópica. Elas eram lideradas pela pequena burguesia e fortemente influenciadas pela Igreja Católica e pela Maçonaria.⁷⁴ Tais instituições tentavam amenizar os conflitos de classe (operários e burgueses), se utilizando da filantropia e do assistencialismo presente naquelas associações lideradas, reitera-se pelos burgueses.

A Igreja Católica, nesse tempo tinha seu discurso fundamentado na *Rerum Novarum*⁷⁵. Primava por um trabalho de base, junto à sociedade civil, a fim de combater o comunismo que imperava no País, em meio ao desenvolvimento industrial que se alastrava e contribuía com as distorções sociais, evidenciadas, sobretudo, no âmbito das relações do trabalho entre o patrão e o operário.

Desta feita, de acordo com Airton de Farias⁷⁶, “A Igreja passou a chamar a atenção do Estado e da sociedade civil no socorro aos “desvalidos” e às “classes laboriosas”, através da filantropia e associativismo.” Então esta instituição religiosa fundou o Círculo de Operário e de Trabalhadores Católicos São José, disseminando o assistencialismo e o corporativismo como ingredientes capazes de harmonizar os interesses entre o capital e o trabalho como descrito no trecho a seguir

Sua conduta possuía caráter assistencialista e corporativista, a fim de harmonizar os interesses entre capital e trabalho e atenuar as desigualdades sociais, ou seja, visava reunir os trabalhadores de diferentes categorias sócio-profissionais e oferecer ajuda material e espiritual, fundamentado no princípio da caridade e do ideal cristão de harmonia social⁷⁷.

⁷³FARIAS, Airton de. **História do Ceará: Da Pré-História ao Governo Cid Gomes**, p. 247.

⁷⁴FARIAS, Airton de. **História do Ceará: Da Pré-História ao Governo Cid Gomes**, p.249. Esclarece que a Maçonaria tinha caráter filantrópico (criaram e mantinham escolas, associações beneficentes e culturais). Era formada por pessoas provenientes da classe média e alta da sociedade cearense. Contrapunha-se à Igreja Católica por defender o laicismo.

⁷⁵A *Rerum Novarum* foi escrita pelo Papa Leão XIII e data de 1891. Nesse documento, o clero reconheceu a miséria gerada pelo capitalismo liberal.

⁷⁶FARIAS, Airton de. **História do Ceará: Da Pré-História ao Governo Cid Gomes**, p. 250

⁷⁷ FARIAS, Airton de **História do Ceará: Da Pré-História ao Governo Cid Gomes**, p. 250.

Com essa filosofia, os Círculos Operários foram propagados para o restante do Estado com significativa repercussão na Igreja Católica que passou a liderar o movimento operário local com enfoque no conservadorismo, aproximando-se, consoante Airton Farias, “[...] do pensamento de extrema-direita (fascista) e gerou condições para a criação na década de 1930, da famosa Legião Cearense do Trabalho (LCT) e do fortalecimento da Ação Integralista Brasileira (AIB)⁷⁸”.

No início do século XX, a ideologia libertária e socialista se proliferou junto aos cearenses que passaram a conhecer as ideias difundidas pelos anarquistas⁷⁹. Estes discordavam da ideologia disseminada pela Igreja Católica e pela Maçonaria, e tiveram muitas dificuldades em divulgar, no Ceará, a filosofia libertária e socialista que defendiam. Com o apoio recebido pelos intelectuais cearenses, difundiram aquela ideologia nos movimentos operários do Ceará.

Para tanto, os anarquistas se mobilizaram no sentido de fundar escolas e grupos de leitura; fomentar debates sobre temas libertários; realizar palestras e conferências – tudo com o objetivo de conscientizar e educar as lideranças do movimento operário para lutar por direitos trabalhistas e com isso, acabar com a passividade dos operários que, mesmo reunidos em associação eram influenciados pela igreja católica e pela maçonaria as quais amenizavam os conflitos instalados entre operários e patrões (integrantes da maçonaria e submissos aos ditames da igreja católica). A repercussão desse trabalho de mobilização pelos cearenses anarquistas foi citada por Airton de Farias ao discorrer sobre o discurso realizado pelos membros da Associação Gráfica ao defenderem o sindicalismo de resistência e apresentar as precárias condições de trabalho dos gráficos:

[...] que propõe um sindicalismo de resistência, denunciando na *Voz do Graphifo as instituições burguesas, que considerava “velhas e velhacas” e em fase de falência. Falava da ociosidade dos burgueses no seu cotidiano “...Esbanjando o suor usurpado criminosamente ao operariado e ao povo, tornando-os em bestas de cargas dos magnatas do poder”. Denunciava as condições de trabalho dos operários nas “oficinas infectadas, escuras e apertadas” (...). O jornal destacava frases do ideário marxista, “Trabalhadores de todo o mundo, uni-vos”, objetivando desenvolver a solidariedade operária. Criticava as associações que estavam desmobilizadas e enaltecia as que se destacavam pela combatividade⁸⁰.*

⁷⁸FARIAS, Airton de. **História do Ceará: Da Pré-História ao Governo Cid Gomes**, p. 251.

⁷⁹Os anarquistas exerceram grande influência no movimento operário brasileiro, sobretudo no Centro-Sul. Eles defendiam a extinção do Estado, eram contrários à religião e não aceitavam eleições ou partidos políticos. Enfim, pregavam o fim do capitalismo e a criação do comunismo.

⁸⁰FARIAS, Airton de. **História do Ceará: Da Pré-História ao Governo Cid Gomes**, p. 253.

Contrariamente aos ideais do sindicalismo combativo foi criada, na década de 1930, a Legião Cearense do Trabalho (LCT), organização operária, fundada por Severino Sombra⁸¹. Esta Legião tinha ideologia conservadora, paternalista, autoritária, corporativista e antiliberal. Tinha como objetivo rearticular a influência da Igreja Católica no Brasil com o restabelecimento dos princípios cristãos com grande repercussão sociopolítica, no Ceará. De acordo com Airton de Farias⁸², a LCT objetivava conciliar, trabalhadores e empregadores, polos das relações laborais.

Para atingir tal objetivo a LCT, precisava conquistar a confiança dos trabalhadores. Então, se utilizou dos fundamentos preconizados na ideologia fascista, em grande parte dispostos na Carta Del Lavoro italiana, defendendo as reivindicações por direitos trabalhistas como descrito a seguir

Para tanto exigia a efetivação de contratos coletivos entre patrões e empregados (obviamente intermediados pela LCT), o repouso aos domingos, proteção ao trabalho infantil e feminino, condições mais favoráveis de higiene e “moral” dentro das indústrias, garantia do “salário vital” (o qual deveria ser capaz de garantir a subsistência e o futuro do trabalhador e sua família), etc. Sua reivindicação mais interessante estava na “co-gestão” das empresas entre empregadores e empregados, devendo ocorrer a participação dos últimos nos lucros.

Outra estratégia utilizada pela LCT para ganhar a confiança dos trabalhadores foi a de fundar escolas, pois a educação era a ferramenta capaz de conscientizar os trabalhadores sobre os seus direitos e deveres.

Com essas duas estratégias: as reivindicações de direitos trabalhistas e a fundação de escolas, a LCT mobilizou os trabalhadores do Ceará. Fundou núcleos legionários pelo interior do Estado de modo a obter a adesão de vários sindicatos, sociedades beneficentes e círculos operários católicos. Exercia diversas atividades, dentre as quais, a visita periódica aos sindicatos filiados; promovia enquetes sobre a situação do trabalho nas fábricas; elogiava os patrões cumpridores dos deveres trabalhistas; organizou a greve dos empregados da Companhia Elétrica *Lith*; promovia manifestações públicas.

⁸¹Severino Sombra Albuquerque pertencia a família ilustre do interior do Ceará, Maranguape. Foi tenente do exército brasileiro. Com o trabalho que desenvolveu como liderança principal da LCT que teve repercussão nacional. Findou por ser convidado a assessorar o Ministro Lindolfo Color no Ministério do Comércio, Trabalho e Emprego. Desta feita foi assessor do Ministro Lindolfo Color, no Rio de Janeiro.

⁸²FARIAS, Airton de. História do Ceará: Da Pré-História ao Governo Cid Gomes. 5ª ed. Revisada e Ampliada. Realce, 2009. p. 277.

Importante destacar que o Estatuto da LCT trazia como requisitos para compor seu quadro de filiados, as associações que tivessem, no mínimo, trinta associados. Elas contribuíam de acordo com as suas condições financeiras, como bem explicitou Airton de Farias, nesse fragmento do texto

Cada associação contribuía financeiramente, num valor estipulado pelo chefe, de acordo com as possibilidades. Promoveram-se campanhas para que os profissionais se agrupassem em associações: marítimos, barbeiros, automobilistas, ambulantes, pedreiros, empregados de hotéis e cafés, engraxates, carpinteiros, alfaiates, lavadeiras, pedreiros...Até as aguadoras de covas dos cemitérios foram sindicalizadas!⁸³

Com tais estratégias a LCT conquistou a confiança dos trabalhadores de modo que conseguiu representar 71 associações e cerca de 20 mil trabalhadores assalariados e autônomos. Em 1937, em consequência de problemas de ordem política, advindos com o Estado Novo, governado por Getúlio Vargas, medidas repressivas foram impostas dentre as quais a de dissolver as associações e os partidos políticos. Nesse ano ocorreu a extinção da LCT.

No governo de Getúlio Vargas foram concedidas algumas garantias aos trabalhadores, atraindo grande parte das lideranças operárias para os sindicatos oficiais, atrelados e tutelados pelo Estado. De acordo com Airton de Farias

Os sindicatos oficiais foram aos poucos ocupando o papel de representante dos trabalhadores e de negociador entre patrões e empregados, esvaziando, por conseguinte, a intermediação das entidades independentes (a exemplo da Campanha Legionária e LCT) e sindicatos autônomos⁸⁴.

Paralelamente, cresceu no Estado cearense um movimento de defesa à classe dos trabalhadores que culminou com a criação da Frente Única Sindical. Esse movimento tinha ideologia de esquerda e era contrário à política governamental, sendo uma de suas bandeiras, o repúdio aos sindicatos pelegos, ou seja, aqueles atrelados ao governo.

Nos anos de 1950 e de 1960, a política desenvolvimentista foi palco de atuação dos governos que discursavam sobre as vantagens da industrialização para o desenvolvimento do país. O movimento sindical atuou em defesa das reformas de base (um pacote de reformas em vários setores). Foi criado nesse período o Pacto

⁸³FARIAS, Airton de. História do Ceará: Da Pré-História ao Governo Cid Gomes, p. 253

⁸⁴FARIAS, Airton de. História do Ceará: Da Pré-História ao Governo Cid Gomes, p. 280

de Unidade Sindical (PUS-CE) que congregou 32 sindicatos. Eles defendiam principalmente a aplicação dos direitos trabalhistas e a Reforma Agrária. Em 1968, de acordo com Airton de Farias⁸⁵ o movimento sindical estava sem expressão de luta e suas ações se “[...] restringiam à prestação de serviços assistenciais (médico-odontológico) e atividades socioesportivas”.

Até meados dos anos de 1970, a classe operária foi dominada pelo Estado. O movimento sindical precisava se renovar a fim de retomar novas bases na vida sindical. A revitalização se consolidou através do enfrentamento da ditadura militar por algumas diretorias de sindicato e também pelo combate aos sindicatos pelegos.

Na década de 80, consoante o autor Airton de Farias⁸⁶ o movimento sindical reascendeu no estado do Ceará com a eclosão das greves, desencadeada por várias categorias profissionais: motoristas de ônibus e trocadores; motoristas de táxi, médicos, dos metalúrgicos⁸⁷.

No correr das décadas, com o despertar do país para a globalização e para o neoliberalismo, houve muitas transformações nas relações de trabalho, principalmente com a flexibilização⁸⁸ das leis trabalhistas que de acordo com alguns doutrinadores, a exemplo de Francisco Meton Marques de Lima e José Francisco Siqueira Neto⁸⁹, ao serem aplicadas aos empregados, lhes restringem direitos trabalhistas.

⁸⁵FARIAS, Airton de. História do Ceará: Da Pré-História ao Governo Cid Gomes, p. 342

⁸⁶FARIAS, Airton de. História do Ceará: Da Pré-História ao Governo Cid Gomes, p. 328

⁸⁷FARIAS, Airton de. História do Ceará: Da Pré-História ao Governo Cid Gomes, p. 342. Os metalúrgicos cearenses motivados com a greve do ABC paulista, decidiram, em assembleia com a presença de mais de 8 mil pessoas, fazer greve no Ceará. Cruzaram os braços, reivindicando por melhores condições de salário e o cumprimento das leis trabalhistas. Conseguiram o apoio da Igreja Católica e parlamentares e tiveram grande parte das reivindicações atendidas. Foram repreendidos violentamente pela polícia cearense e intimidados pelos patrões.

⁸⁸A palavra flexibilização, do ponto de vista etimológico, provém de flexibilizar que no latim significa *flecto, flectis, flectere, flexi, flectum*. Tem o sentido de curvar, dobrar, fletir. Seu emprego no âmbito do Direito do Trabalho esta relacionado com o elastecimento das regras trabalhistas as quais sofrem alterações para acompanhar o desenvolvimento da economia. Em outro aspecto, a flexibilização implica na diminuição da ingerência do Estado e na redução do custo social da mão-de-obra, com o abrandamento de regras pré-existentes.

⁸⁹Recomenda-se a leitura da obra de SIQUEIRA NETO, José Francisco. Flexibilização, desregulamentação e o Direito do Trabalho no Brasil. 1995. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B. et alii (org), **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. LIMA, Francisco Gérson Marques de; LIMA, Francisco Meton Marques de. MOREIRA, Sandra Helena Lima. **Repensando a doutrina trabalhista: O neotrabalhismo em contraponto ao neoliberalismo**. São Paulo: LTr, 2009.

3.1.2 Contextualização sindical no estado do Ceará

Atualmente o Brasil se encontra entre as maiores economias do mundo, ocupando a sexta posição no ranking que leva em consideração o Produto Interno Bruto (PIB), que é a soma de tudo o que é produzido por um país, permanecendo atrás dos Estados Unidos, China, Japão, Alemanha e França⁹⁰.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)⁹¹, em estudo elaborado com base em dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), divulgados anualmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), nos anos 2000 o Produto Interno Bruto (PIB) teve um crescimento médio anual de 3,4%, o que resultou numa taxa média de estoque de empregos de 5,1% ao ano, refletindo que o emprego formal responde ao dinamismo da macroeconomia do país. O estudo apontou ainda que houve um incremento de 64,9% no número de empregos formais em relação ao observado em 1999, o que significou a absorção 15,0 milhões de pessoas ao mercado de trabalho com contrato de trabalho.

No ano de 2010 o aumento de 7,5% do PIB favoreceu o mercado de trabalho formal que cresceu 6,94%, registrando a geração de 2,861 milhões de empregos, resultando em 44,068 milhões de vínculos empregatícios ativos no último dia de dezembro daquele ano⁹².

Em 2012, o DIEESE apresentou, em sua Nota Técnica nº 116, os resultados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS-MTE) sobre o mercado de trabalho formal brasileiro de 2011. Segundo os dados contidos na Nota Técnica em tela, constata-se que houve uma menor variação da taxa de empregos em relação ao ano anterior atingindo 5,1%⁹³. Outra importante conclusão dos resultados do estudo é que naquele ano houve redução do ritmo de crescimento da economia do país que atingiu um PIB anual de 2,7%, e,

⁹⁰BRASIL. Economia. Setores da economia: retrato da economia. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/sobre/economia/setores-da-economia>. Acesso em: 12.07.13

⁹¹DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000. São Paulo: DIEESE, 2012, p. 77-80.

⁹²BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2010. RAIS 2010. Disponível em: http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf, p. 1-2. Acesso em: 12.07.13

⁹³DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Nota Técnica. O mercado de trabalho formal brasileiro - Resultados da RAIS 2011. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/2012/notaTec116rais.pdf>, p. 3-4. Acesso em: 12.07.13

ainda assim, o estoque de empregos cresceu quase o dobro do Produto Interno Bruto.

Ainda segundo o DIEESE, em sua Nota Técnica, em relação à distribuição do emprego formal entre as regiões do Brasil⁹⁴, a Sudeste concentra mais da metade do estoque de vínculos formais do país, atingindo em 2011 a taxa de 50,8%, seguido pela região Nordeste com 18,3% para este ano, superando a região Sul que teve a participação de 17,1%. Destaque-se, ainda, que a região Nordeste do Brasil teve uma taxa de variação percentual do estoque de emprego formal acima da média brasileira (5,9% contra 5,1%). Nesta região em destaque, no ano de 2011, o estado do Ceará teve uma participação de 16,6%, ocupando a terceira posição na região, inferior apenas à Bahia com 26,7% e logo abaixo de Pernambuco com 19,4% do total.

Segundo dados do Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE), em seu informe sobre “A estimativa do PIB cearense em 2010 e seu Desempenho Setorial”, no ano de 2010, o Ceará continuou seguindo a mesma tendência de crescimento da economia nacional atingindo um crescimento de 7,9% do seu PIB, chegando a superar o PIB nacional que foi de 7,5%⁹⁵. O PIB do Ceará que era de 1,89% em relação ao PIB nacional em 2007, saltou para 2,04% em 2010⁹⁶, contribuindo, sobremaneira, para incrementar sua participação no PIB nacional.

A economia cearense foi impulsionada principalmente pelos setores da Indústria e de Serviços cearenses. Conforme o IPECE, este resultado obtido pela economia do estado o credenciava a apresentar condições favoráveis para crescer com melhorias significativas nos indicadores sociais, caso esse crescimento se mantivesse acompanhado de redução da desigualdade⁹⁷.

Incontestavelmente, o incremento no estoque de empregos, decorrência positiva do desenvolvimento econômico nacional nos últimos anos, impulsionando um aumento no número de empregados com vínculo formal – gozando de proteção social e previdenciária, trouxe a estes obreiros a perspectiva de dias melhores,

⁹⁴ DIEESE. Op. cit. p. 4-6.

⁹⁵ IPECE. Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE). A estimativa do PIB cearense em 2010 e seu Desempenho Setorial. p. 1.

⁹⁶ IPECE. Op. cit. p. 3.

⁹⁷ IPECE. Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE). A estimativa do PIB cearense em 2010 e seu Desempenho Setorial. p. 10.

tendo em vista a possibilidade do exercício da função social do trabalho que é a busca da dignidade do trabalhador.

Não obstante, há de ser ressaltado que somente uma colocação no mercado de trabalho não é suficiente para atingir este direito fundamental do trabalhador. Esta realidade trouxe outros obstáculos que devem ser ultrapassados, como, por exemplo, a alta rotatividade no emprego, retirando do trabalhador a possibilidade de qualificação e experiência pela exiguidade de tempo de trabalho a que lhe é imputado; às questões relacionadas a melhorias salariais que constantemente precisam ser negociadas.

Essa paradoxal realidade pode ser comprovada pelos resultados de um estudo, realizado no mercado de trabalho no estado do Ceará, nos anos 2000, intitulado “Emprego formal no Ceará: um enfoque regional”. Neste estudo, o mercado de trabalho cearense foi caracterizado pela forte concentração das demissões entre os trabalhadores com menos tempo no emprego e pela redução dos gastos com salários, ou seja, com demissão para contratar trabalhadores com menores remunerações.

Conforme os resultados da pesquisa em tela, mesmo com a sinalização de crescimento no mercado de trabalho, houve uma forte concentração das demissões entre os trabalhadores com menos tempo no emprego, no Estado do Ceará entre 2004 e 2008. Neste período, a taxa de desligamento do contrato de até um ano de trabalho cresceu de 53,59% (2004) para 55,87% (2008), atingindo média de 54,21% dos desligamentos nessa faixa⁹⁸.

Por outro lado, ainda segundo a pesquisa, por trás dessa movimentação intensa de trabalhadores, a prática de redução dos gastos com salários, ou seja, com demissão para contratar trabalhadores com menores remunerações, maculou os trabalhadores no Brasil e no Ceará, nos anos de 1998 a 2008, chegando-se a conclusão de que “os salários de admissão são inferiores aos salários dos desligados, ou seja, os mais recentemente contratados têm um nível de remuneração inferior aos demitidos anteriormente”⁹⁹.

Por fim, cabe destacar, dentre as principais conclusões do estudo em análise, a alta rotatividade do empregado nos postos de trabalho, levando a um curto lapso

⁹⁸ COSTA, Mardônio de Oliveira. Emprego formal no Ceará: um enfoque regional. Fortaleza: IDT, 2009. p. 27.

⁹⁹ COSTA, Mardônio de Oliveira. Emprego formal no Ceará: um enfoque regional. Fortaleza: IDT, 2009. p. 27.

de tempo em que este permanece vinculado ao emprego. Nesse sentido, Mardônio de Oliveira Costa afirma que

Não obstante esse contexto expansionista, algumas características do mercado de trabalho brasileiro são reproduzidas em nível local, tais como: a facilidade com que os trabalhadores são contratados e desligados, contribuindo para altas taxas de rotatividade de mão-de-obra; a concentração das demissões em trabalhadores com menos tempo no emprego (até um ano) e os salários de admissão têm se mostrado inferiores aos de desligamentos¹⁰⁰

Nesse contexto, torna-se imperativo que, além da sua vinculação formal ao emprego, aos trabalhadores sejam dadas condições plenas de trabalho, necessárias ao seu desenvolvimento e de sua família, como por exemplo, reajustes ou melhorias de condições salariais. É direito fundamental que precisa ser perseguido e garantido. É tarefa árdua, dada à fragilidade do obreiro frente ao poderio do empregador, mas vencível, na medida em que os trabalhadores possam se unir em torno de um ente associativo legal que o represente, una suas forças e lute em benefício de todos.

Nesse contexto, é relevante repisar a importância de uma instituição que possa defender os trabalhadores e lutar por condições de trabalho decente – os sindicatos. Nesse sentido, afirma Rafael Foresti Pego que

Os sindicatos nada mais representam senão o pronunciamento ordenado das vozes dos trabalhadores, os quais previamente deliberam e unem forças para atuar perante outrem. Ou seja, são as vozes da categoria, dos trabalhadores, canalizadas por uma instituição privada, denominada de sindicato¹⁰¹.

Os sindicatos devem ser fortes e atuantes, legítimos representantes da classe trabalhadora, defensores dos direitos sociais e trabalhistas e fiéis perseguidores da efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

É, portanto, indubitável a necessidade da existência do ente sindical de base para que represente e defenda o trabalhador, sobretudo no atual contexto do mundo do trabalho nacional e regional, caracterizado por uma maior oferta de trabalho, mas longe de atingir a plena dignidade do trabalhador. Caberá ao sindicato, ente de direito privado, atuar na esfera coletiva, equilibrando a desigual relação laboral

¹⁰⁰ COSTA, Mardônio de Oliveira. Emprego formal no Ceará: um enfoque regional / Mardônio de Oliveira Costa. – Fortaleza: IDT, 2009. 97 p., p. 74.

¹⁰¹ PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do advogado Editora, 2012, p. 109.

desfavorável ao trabalhador. Nesse sentido, preleciona Rafael Foresti Pego ao afirmar que

As relações sindicais são relações de ordem privada, podendo ser imaginadas, abstratamente, na forma de um gigante que carrega, dentro de si, a vontade soberana da categoria e a representa frente aos demais atores, ou gigantes, do mundo do trabalho. Isso se dá devido às dificuldades de se tratar, individualmente e com todos, determinadas questões de suma relevância no âmbito das relações laborais¹⁰².

Vencida esta etapa, passa-se a conhecer melhor o sindicato, suas características gerais, suas funções e como podem atuar em defesa de seus representados.

3.2 Considerações sobre o ente sindicato

A organização, no entender de Robert Michels¹⁰³, é o único meio de criar uma vontade coletiva. Com este sentido, se ergueu a organização dos trabalhadores objetivando reivindicar direitos sociais, em especial na seara laboral, almejando buscar condições dignas de trabalho. Esta luta pretérita se perpetua no presente exigindo, especialmente dos trabalhadores que se organizem, pois “uma luta só pode ter chances de êxito na medida em que ela se desenvolve no terreno da solidariedade entre indivíduos com interesses idênticos.”¹⁰⁴ Hodiernamente, as categorias de trabalhadores e de empregadores se organizam em entidades sindicais, dentre as quais, o sindicato.

O termo “sindicato” de origem greco-latina deriva da palavra “sindico” que, segundo Amauri Mascaro Nascimento “transmite a ideia de *administração e atenção para com uma comunidade*.”¹⁰⁵ É, portanto, na visão do autor, a pessoa jurídica que representa os interesses de um grupo de indivíduos. Neste contexto, o doutrinador

¹⁰² PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do advogado Editora, 2012, p. 110.

¹⁰³ MICHELS, Robert. **Sociologia dos Partidos Políticos**. Trad. CHAUDON, Arthur. Editora Universidade de Brasília, Brasília, 1982. p. 15.

¹⁰⁴ MICHELS, Robert. **Sociologia dos Partidos Políticos**. Trad. CHAUDON, Arthur. Editora Universidade de Brasília, Brasília, 1982. p. 15.

¹⁰⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. São Paulo: LTR, 2009: p. 283.

afirma que tais entes são “unidades de base na organização sindical, representantes de uma coletividade de trabalhadores ou de empregadores.”¹⁰⁶

Na mesma linha é a definição aduzida por Maurício Godinho Delgado¹⁰⁷. Ele acrescenta no conceito a função desta entidade de base que, por ser o interlocutor legitimado pela categoria laboral para representar-lhes os interesses, tratar dos problemas decorrentes das relações de emprego objetivando garantir melhores condições de trabalho e ampliar os direitos sociais trabalhistas.

De outro modo, ou seja, fora da definição de sindicato, Amauri Mascaro Nascimento enfocou a função sindical tal qual se encontra explicitada na CLT. Nesta norma, no art. 513, constam as prerrogativas do sindicato que são para este autor o mesmo que função sindical.

Há doutrinadores, a exemplo de Octávio Bueno Magano¹⁰⁸ e Luciano Martinez¹⁰⁹ que conceituam sindicato, em linhas gerais, como sendo uma associação responsável pela defesa de direitos das categorias de trabalhadores e de empregadores.

No que se refere à personalidade jurídica do sindicato, já fora considerado, outrora, pessoa jurídica de direito privado com atribuições de interesse público, pessoa jurídica de direito público e pessoa jurídica de direito social¹¹⁰.

Há doutrinadores que defendem que a natureza jurídica do sindicato é a de pessoa jurídica de direito social, como Mario de La Cueva, citado por Amauri Mascaro Nascimento¹¹¹, fundamentando-se no poder normativo dos sindicatos que, mediante negociações coletivas, pactuam convênios coletivos. Não obstante, conforme Victor Mozart Russomano¹¹² a natureza jurídica do sindicato, se de direito público ou de direito privado, é determinada pela lei local, apesar de que, no seu entendimento, a personalidade jurídica do sindicato é de Direito Sindical ou gremial.

¹⁰⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 283.

¹⁰⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1345.

¹⁰⁸ MAGANO, Octávio Bueno. **Sindicalização e direito de greve dos servidores públicos – Curso de direito constitucional do trabalho**. Vol. 2, São Paulo: LTr, 1991, p. 294.

¹⁰⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 695.

¹¹⁰ JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: ATLAS, 2012, p. 1692.

¹¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2009: p. 288.

¹¹² RUSSOMANO Victor Mozart. **Princípios gerais de direito sindical**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 17.

Em relação à personalidade jurídica do sindicato importante observação foi realizada por Orlando Gomes. Para o autor “é uma expressão técnica do Direito para nuclear as relações jurídicas que se estabelecem com o grupo profissional.”¹¹³

Neste contexto, depreende-se que para o sindicato ter “vida civil”, melhor explicando, poder existir juridicamente, ter personalidade jurídica sindical, precisa ser registrado no Ministério do Trabalho e Emprego, órgão competente para emitir o registro sindical. Neste sentido afirma José Cláudio de Brito Filho¹¹⁴ que “o registro é somente a forma de aquisição de personalidade [...]”. Já Amauri Mascaro Nascimento¹¹⁵ diz que “o registro do sindicato é um ato necessário para a sua existência no Brasil.” e, Orlando Gomes¹¹⁶ acrescenta que “[...] o simples registro na repartição competente, que a lei regulamentadora indicará qual seja, é a formalidade única exigível para o funcionamento do sindicato, que atribuirá a personalidade jurídica de direito privado.”

É importante ressaltar que no Brasil, a Constituição Federal de 1988 não faz referência ao órgão ao qual o sindicato deverá se registrar. Este “*in albis*” no instrumento normativo supremo, no entender de Amauri Mascaro Nascimento¹¹⁷ provocou interpretações divergentes sobre a matéria, no âmbito judicial e administrativo. A divergência se configurou, no seguinte: o sindicato, para ter personalidade jurídica deve ser registrado no Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas ou no Ministério do Trabalho e Emprego? Este quesito desembocou no seguinte: a exigência do registro sindical é uma forma de intervenção do Estado? Acerca de tais inquietações, o autor referenciado conclui que:

Infere-se, desse modo que, quanto aos fundamentos das diretrizes em debate, prevaleceu a tese segundo a qual o registro no Ministério do Trabalho e Emprego não significa interferência do Estado na estrutura sindical, nem ato prejudicial à liberdade sindical, mas mera decorrência da manutenção, pela Constituição Federal de 1988, do princípio do sindicato único, que só pode ser preservado desde que o pleito de registro se faça

¹¹³ GOMES, Orlando; ELSON, Gottschalk. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. Forense: Rio de Janeiro, 2006. p. 583.

¹¹⁴ BRITO FILHO, José Cláudio. **Direito Sindical: Análise do Modelo de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão de Empresa**. 3ª ed. LTR: São Paulo, 2009. p. 114.

¹¹⁵ ¹¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2009: p. 305.

¹¹⁶ GOMES, Orlando; ELSON, Gottschalk. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. Forense: Rio de Janeiro, 2006. p. 583.

¹¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2009: p. 308.

perante o órgão que dispõe de dados cadastrais dos sindicatos e, com base neles, saber se o pleito fere o princípio do sindicato único.

Percebe-se que a discussão doutrinária sobre o registro sindical foi travada após a promulgação da Constituição Federal de 1988 ao positivizar a não intervenção do Estado no processo de criação de sindicatos. Diante deste fato, a maioria dos doutrinadores entendia que a imprescindibilidade do registro, independentemente do cartorial, no Ministério do Trabalho e Emprego, para reconhecimento da entidade, se caracterizava como uma intervenção estatal. Sucede que esta discussão já foi enfrentada pelo Supremo Tribunal Federal¹¹⁸ que chegou a seguinte conclusão:

A jurisprudência do STF, ao interpretar a norma inscrita no art. 8º, I, da Carta Política – e tendo presentes as várias posições assumidas pelo magistério doutrinário (uma, que sustenta a suficiência do registro da entidade sindical no Registro Civil das Pessoas Jurídicas; outra, que se satisfaz com o registro personificador no Ministério do Trabalho e a última, que exige o duplo registro: no Registro Civil das Pessoas Jurídicas, para efeito de aquisição da personalidade meramente civil, e no Ministério do Trabalho, para obtenção da personalidade sindical) –, firmou orientação no sentido de que não ofende o texto da Constituição a exigência de registro sindical no Ministério do Trabalho, órgão este que, sem prejuízo de regime diverso passível de instituição pelo legislador comum, ainda continua a ser o órgão estatal incumbido de atribuição normativa para proceder à efetivação do ato registral. Precedente: *RTJ 147/868*, Rel. Min. **Sepúlveda Pertence**. O registro sindical qualifica-se como ato administrativo essencialmente vinculado, devendo ser praticado pelo Ministro do Trabalho, mediante resolução fundamentada, sempre que, respeitado o postulado da unicidade sindical e observada a exigência de regularidade, autenticidade e representação, a entidade sindical interessada preencher, integralmente, os requisitos fixados pelo ordenamento positivo e por este considerados como necessários à formação dos organismos sindicais.” (**ADI 1.121-MC**, Rel. Min. **Celso de Mello**, julgamento em 6-9-1995, Plenário, *DJ* de 6-10-1995.) **No mesmo sentido: ADI 3.805-AgR**, Rel. Min. **Eros Grau**, julgamento em 22-4-2009, Plenário, *DJE* de 14-8-2009; **Rcl 4.990-AgR**, Rel. Min. **Ellen Gracie**, julgamento em 4-3-2009, Plenário, *DJE* de 27-3-2009.

Mesmo após a interpretação do STF sobre esta matéria, a doutrina persiste na defesa de sua tese sobre a matéria. A pesquisadora corrobora com o entendimento já sumulado pelo STF (Súmula 677) de que o sindicato para adquirir personalidade jurídica sindical deve se registrar no Ministério do Trabalho e

¹¹⁸ Disponível em www.stf.jus.br. Acesso em 02.02.2013.

Emprego atendendo as determinações da Portaria¹¹⁹ do MTE nº 326, de 2013 que disciplina os pedidos de registro.

Nesta Portaria além dos critérios para aquisição do registro sindical constam também as formas de criação de sindicatos não originários, ou seja, que ainda não tenham sido criados por uma categoria. Assim, os sindicatos podem ser criados através da Fusão, da Incorporação, do Desmembramento e da Dissociação. A seguir, explicita-se o conceito de cada instituto nos termos da Portaria supracitada:

Art. 4º. Será considerada fusão, para os fins de registro sindical, a união de duas ou mais entidades sindicais destinadas à formação de uma nova com a finalidade de suceder-lhes em direitos e obrigações, e resultará na soma das bases e categorias dessas entidades.

Parágrafo único. O deferimento da solicitação de fusão importará no cancelamento dos registros sindicais preexistentes.

Art. 9º Considera-se incorporação, para fins de registro sindical, a alteração estatutária pela qual uma ou mais entidades sindicais são absorvidas por outra com o objetivo de lhes suceder em direitos e obrigações, permanecendo apenas o registro sindical da entidade incorporadora.

Parágrafo único. O deferimento da solicitação de incorporação implicará no cancelamento dos registros sindicais das entidades incorporadas.

Art. 41.[...]

I - Considera-se dissociação o processo pelo qual uma entidade sindical com representação de categoria mais específica se forma a partir de entidade sindical com representação de categorias ecléticas, similares ou conexas;

II - Será considerado desmembramento, o destacamento da base territorial de sindicato preexistente.

Devidamente registrado no órgão supracitado, o sindicato adquire a personalidade sindical e assume as funções positivadas na Constituição Federal de 1988 (art. 8º, VI), dentre as quais a de realizar a negociação coletiva, em primazia ao princípio constitucional da liberdade sindical e da autonomia. Não olvidando também das prerrogativas e dos deveres entabulados na CLT, respectivamente no art. 513, art. 514. Todavia, Francisco Meton Marques de Lima¹²⁰ ressalva que as atribuições positivadas na CLT não se configuram como condições exigíveis para a existência de sindicato. Para o autor, a este ente, em razão dos princípios constitucionais da liberdade e autonomia sindicais, cabe determinar em seu regimento interno (Estatuto), suas atribuições. A seguir transcreve-se o posicionamento do autor, ao qual se corrobora sobre este tema:

¹¹⁹ Portaria ¹¹⁹ nº 326, de 2013. Dispõe sobre os pedidos de registro das entidades sindicais de primeiro grau no Ministério do Trabalho e Emprego Edição Número 47 de 11/03/2013. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/>. Acesso em 03.01.2013.

¹²⁰ LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista**. 13ª edição. LTR: São Paulo. 2010, p. 237.

A CF/88 consagra os princípios da liberdade e da autonomia sindicais. Em razão disso, entendemos que as atribuições descritas na CLT devem ser vistas apenas como orientações e não como condição de existência do sindicato. [...] Entendemos que cabe ao sindicato deliberar nos seus estatutos sobre as atribuições, dentre as quais a defesa combativa pelos meios legais dos interesses da categoria representada.

Cumprido dizer que as funções sindicais reconhecidas pela doutrina são as seguintes: a função negocial, função de representação, a função assistencial, a função política e econômica e a função de representatividade. Esta matéria é crucial para a pesquisa de campo desenvolvida no presente trabalho, razão pela qual será abordada em tópico separado.

Outro ponto importante a apresentar são as fontes de custeio das entidades sindicais. Elas estão identificadas no art. 548 da CLT. Maurício Godinho Delgado¹²¹, com amparo na legislação trabalhista, menciona quatro tipos de contribuições: a obrigatória, a confederativa, a assistencial e as mensalidades sindicais.

Destas, a principal fonte de custeio destas entidades está positivada no art. 8º, IV da CF/88 e é proveniente do desconto anual, em folha de pagamento, de todos os empregados, no valor de um dia de seu trabalho. O desconto, consoante este artigo, tem o objetivo de sustentar o sistema confederativo de representação sindical. Apresenta-se, a seguir, a explicação de Maurício Godinho Delgado¹²² sobre a contribuição sindical obrigatória

Trata-se de receita recolhida uma única vez, anualmente, em favor do sistema sindical, nos meses de montantes fixados na CLT, quer se trata de empregado, profissional liberal ou empregador (art. 580 e seguintes). Ilustrativamente, no caso de empregado, este sofrerá o respectivo desconto, na folha de pagamento do mês de março, à base do salário equivalente a um dia de labor.

Esta modalidade de contribuição é a mais polêmica. Recordar-se que esta modalidade de contribuição foi criada com o propósito de custear o sistema sindical brasileiro, ainda na década de 1930, quando a intervenção do Estado, nos sindicatos era a regra encartada no instrumento constitucional daquela época. Sucede que, hodiernamente, com a Constituição de 1988 que respira e positiva os princípios que

¹²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. LTR: São Paulo, 2012. p. 1362.

¹²² DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 91

reluzem a democracia, torna inadmissível esta obrigatoriedade. Por isto, o assunto contribuição sindical obrigatória é muito polêmico. No entanto, a maioria dos doutrinadores é contrária à contribuição em tela, por ser obrigatória¹²³. Desta forma, na visão dos doutrinadores põe em xeque o direito fundamental à liberdade sindical dos empregados. Além de propiciar uma renda anual às entidades sindicais desprovida de qualquer fiscalização do governo.

Neste ponto José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹²⁴ considera que se evidenciam as aberrações no sistema sindical brasileiro, principalmente no que toca a existência de sindicatos com interesses obtusos à função de defesa dos interesses da categoria como se lê a seguir:

O Estado arrecada a contribuição sindical e repassa essa contribuição para os sindicatos. Esse sistema de organização sindical dá margem a uma série de abusos: sindicatos de fachada, sindicatos sem representatividade, sindicatos que querem só arrecadar. Isso é muito forte, ainda que não seja a maioria do movimento sindical. É um seguimento que acaba manchando de alguma maneira a imagem do movimento sindical como um todo e cria uma reação por parte do Ministério Público e do Poder Judiciário, uma atuação de jurisprudência de correção.

Esse quadro situacional está, há décadas, sendo alvo de inúmeras discussões, dentre elas, só a título de informação, pois não foi objeto de estudo desta pesquisa, a de que a Contribuição Sindical Obrigatória pode ser fator determinante para impulsionar a fragmentação dos sindicatos.

Acrescenta-se ainda que o produto da arrecadação desta contribuição que tem natureza de tributo é carreado pelo Ministério do Trabalho e Emprego sendo a Caixa Econômica Federal, a responsável em administrar o repasse do percentual¹²⁵ de cada entidade nas suas contas bancárias. Válido dizer que esta matéria encontra-se positivada na CLT (art. 578 a art. 593).

¹²³ Importante contribuição sobre este tema foi realizado por OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. *Contribuições Sindicais: Modalidades de Financiamento Sindical e o Princípio da Liberdade Sindical*. LTR: São Paulo, 2010. p.90. Na visão deste autor, a contribuição sindical obrigatória deve ser banida do sistema brasileiro.

¹²⁴ BRITO FILHO. Ricardo Monteiro de. **Sindicalização e Negociação Coletiva no Setor Público Sob a Perspectiva Brasileira**. Revista dos Tribunais. TST, Brasília, vol. 76, nº 4, out/dez 2010. Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br>. Acesso em 30.01.2013.

¹²⁵ O Ministério do Trabalho e Emprego distribui o produto que arrecada dos empregadores e dos trabalhadores, para as respectivas entidades no seguinte percentual: 5% para a Confederação, 15% para a Federação e 60% para o sindicato. Faz ainda a distribuição do percentual para a Conta Especial Salário e Emprego, de 20% da verba arrecadada dos empregadores e de 10% da arrecadada pelos trabalhadores. Atente-se que a entidade laboral disponibiliza 10% da arrecadação para as Centrais Sindicais. A fundamentação legal está no art. 589 da CLT.

Dando continuidade a explanação sobre as demais fontes de receita de suporte das entidades sindicais. É válido dizer que, consoante diploma celetista (art. 548, “b”, CLT), elas podem estar positivadas no Estatuto de cada ente ou ainda serem deliberadas em assembleia sindical, como dito alhures são as seguintes: a Confederativa, a Social e a Associativa. Nesse sentido Francisco Meton Marques de Lima¹²⁶ escreve o seguinte

[...] a contribuição confederativa, fixada por assembleia geral da categoria profissional, para custeio das federações representativas dos respectivos sindicatos; a contribuição social também fixada em assembleia geral da categoria profissional, para fazer face às ações assistenciais do sindicato e a contribuição associativa, que é a mensalidade dos associados.

Em resumo, o sindicato é a entidade de primeiro grau que tem legitimidade para representar os interesses da categoria (laboral e patronal), tem personalidade jurídica sindical ou de direito privado. Suas fontes de custeio são provenientes da contribuição sindical obrigatória, da associativa e da assistencial. A seguir será delineado sobre as funções sindicais, pois é a partir da compreensão delas que se terá um horizonte da atuação dos sindicatos na defesa dos interesses dos seus representados.

3.3 Funções do sindicato

Com o processo histórico de lutas dos trabalhadores na conquista de direitos trabalhistas, a classe operária teve a necessidade de se organizar em torno de seus interesses para se tornar politicamente forte, cenário embrionário propício para o sindicato. O surgimento dos sindicatos de trabalhadores teve relevância fundamental na afirmação histórica dos direitos que deram origem às garantias sociais. Neste sentido se manifesta Luciano Martinez ao dizer que a função do sindicato “é defender os integrantes da categoria e empreender melhorias em suas condições de vida¹²⁷”.

Na opinião de Amauri Mascaro Nascimento, ao sindicato devem ser garantidos os meios para o desenvolvimento da sua ação destinada a atingir os fins para os quais foi constituído. "De nada adiantaria a lei garantir a existência de

¹²⁶ LIMA, Francisco Meton Marques. **Elementos de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho**. 13ª ed. LTR: São Paulo, 2010. p. 238.

¹²⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo. 2010. p. 707.

sindicatos e negar os meios para que as suas funções pudessem ser cumpridas¹²⁸”. Segue o doutrinador para referenciar as divergências sobre as funções permitidas, por lei ao ente em análise. Neste sentido, assevera que, ao sindicato, são reservadas as funções de representação, a negocial, a assistencial, a parafiscal e a política.

Já o doutrinador Mauricio Godinho Delgado¹²⁹ afirma que as funções (e prerrogativas) sindicais, podem ser elencadas na função de representação; na função negocial, na função assistencial, no entanto, o admite controvérsia sobre as funções políticas e econômicas.

Devidamente apresentada os posicionamentos desses autores sobre as funções sindicais, passa-se agora a discorrer sobre elas.

3.3.1 A função de representação

A função de representação se efetiva com a atuação dos sindicatos na defesa e proteção da sua categoria de representação. Hodiernamente, a Constituição Federal do Brasil de 1988, em seu art. 8º, inc. III garante ao sindicato, o direito de exercer a função em comento, sem a intervenção do Estado. No exercício desta atribuição este ente tem autonomia plena para traçar as estratégias de ação com o objetivo de “[...] defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas¹³⁰.” Na mesma linha, positiva o art. 513, “a” que determina a prerrogativa do sindicato de representar os interesses da categoria específica da entidade.

Um contraponto sobre a atuação sindical ser realizada somente à categoria representada foi realizado por Ronaldo Lima dos Santos¹³¹. Este autor defende que o sindicato não deve se restringir a proteger somente os interesses da categoria que representar, nem tão pouco se dispor a defender apenas direitos trabalhistas.

Para este autor, as oscilações no mercado de trabalho provocam alterações no cenário social que são marcadas por problemas como o desemprego, o trabalho

¹²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Sindical**. 6ª ed. LTR: São Paulo, 2009. p. 344.

¹²⁹ DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. LTR, 2010. p. 1360.

¹³⁰ BRASIL, Constituição da República Federativa do. Art. 8º, III – Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

¹³¹ SANTOS, Ronaldo dos. **Sindicatos e Ações Coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. 2ª ed. LTR: São Paulo, 2008. p. 200.

informal, o combate ao trabalho escravo e infantil e as discriminações. Todas estas questões findam por exigir, não apenas uma intervenção do Estado, mas também a atuação do sindicato em solidariedade a esta questão social.

Neste esteio, esclarece que “torna-se indispensável que as associações sindicais privilegiem a solidariedade como principal motor da aglutinação de trabalhadores¹³²”. Pondera que no Brasil, o desemprego é considerável e a categoria de desempregados contribui, sobremaneira, para aumentar as disparidades sociais e engrossar a linha de pobreza. Salienta que justamente esta categoria fica a margem de qualquer grupo de representação. Na sequência, o autor propõe que o sindicato reformule suas frentes de atuação de modo a expandir-se a outros campos, como se transcreve no trecho a seguir:

Vetores como a luta pela geração de emprego exigem o estabelecimento de relação de solidariedade entre empregados e desempregados, entre trabalhadores da economia formal e setores marginalizados. A instrumentalização da inserção de pessoas no mercado de trabalho torna imprescindível o alargamento da atuação sindical para novas categorias tais como os jovens, os negros, as pessoas portadoras de deficiência.

Agora, do ponto de vista prático, como os sindicatos exercem a função de representação na sua dinâmica de atuação? Que tipos de problemas enfrentam na sua rotina de trabalho?

Antes de responder a estas interrogações, em um primeiro momento, é oportuno lembrar os dados fornecidos pelo IPECE¹³³ de que no Ceará, no ano de 2011a 2012 houve expansão no número de empregos formais que teve saldo, respectivamente de 57 mil e 45 mil empregos. Os setores que mais ofertaram empregos foram o da Construção Civil, o do Comércio e o de Serviços.

Os dados oficiais do governo estadual não apresentam, por óbvio, as informações sobre os problemas trabalhistas decorrentes das relações trabalho. Por exemplo, as precárias condições de trabalho ofertadas por estes setores, as despedidas em massa, os assédios morais, os acidentes de trabalho, as máculas no cumprimento dos direitos trabalhistas, dentre outros. Mas o que estes infortúnios têm

¹³² SANTOS, Ronaldo dos. **Sindicatos e Ações Coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. 2ª ed. LTR: São Paulo, 2008. p. 198.

¹³³ IPECE. Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica no Ceará. Perspectiva da economia cearense para a 2013. Informe nº 50. jan. 2013. Disponível em http://www.ipece.ce.gov.br/publicacoes/ipece-informe/lpece_Informe_50_08_janeiro_2013.pdf. Acesso em 19.07.2013.

a haver com a função de representação sindical? Estes infortúnios são o campo de atuação dos sindicatos. É neste campo, combatendo tais mazelas que o sindicato efetiva sua função de representação defendendo a sua categoria.

A rotina dentro da sede de um sindicato que efetivamente cumpre a função de representação é árdua, pois exige muito esforço e disponibilidade do dirigente sindical para enfrentar as adversidades decorrentes das relações de trabalho de seus representados. O dirigente sindical, neste aspecto está sempre de prontidão para atender as demandas da sua categoria. Ele organiza assembleia, faz mobilização da categoria, faz fiscalização nos locais de trabalho, recebe denúncias, muitas vezes comparece nas audiências trabalhistas atuando como substituto processual; orienta a categoria sobre os direitos trabalhistas, participa de inúmeras reuniões nos órgãos administrativos e judiciais; organiza o processo de eleição no sindicato; administra a sede sindical.

Mas, esta atuação não é rotina de todos os sindicatos do Ceará. Há entidades de primeiro grau que somente se lembram de exercer a função de representação quando está em xeque a sua legitimidade. Um exemplo recorrente é a criação de sindicato para representar a categoria, numa mesma base territorial que já tinha entidade representativa. A querela vai parar no judiciário e a Justiça do Trabalho impulsionada para resolver o conflito. Inúmeros são os processos judiciais que tramitam na justiça trabalhista do Ceará sobre esta matéria.

Uma consulta à doutrina¹³⁴ sobre a função de representação verificou-se que é uníssono o discurso de que esta é a principal prerrogativa exercida por tais entes por lhes conferir o poder/dever de falar e agir em nome da sua categoria, exercendo desta forma o comando constitucional já explicitado.

A doutrina discorre sobre como se desenvolve esta função pelos sindicatos. Nessa linha, Amauri Mascaro Nascimento afirma que a função de representação pode ser exercida em dois planos

¹³⁴ Dentre os autores estudados que entendem ser a função de representação, a principal do sindicato citam-se: Nascimento, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**; DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**; CASTAN, Vitor Manoel. **Abuso do Direito Sindical**. LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo do Trabalhista**; KRASUSKI, Henri. **Sindicatos e Socialismo**. Martinez, Luciano. **Curso de Direito Sindical**. BRITO FILHO, Jose Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de Inserção da comissão de empresa**. São Paulo: LTr, 2000.

[...] o coletivo e o individual. No plano coletivo, o sindicato representa grupos, nas suas relações com outros órgãos e grupos, sendo essa a sua natural atribuição. [...] no individual, o sindicato cumpre funções representativas, com maiores ou menores limitações: participando de processos judiciais, pratica atos homologatórios de rescisões contratuais etc.¹³⁵.

Na perspectiva individual explicitada por este autor acrescenta-se o recebimento de denúncias como exercício desta função, neste plano. Já Mauricio Godinho Delgado entende que o exercício da função de representação pode se efetivar a partir de quatro dimensões: a privada, a administrativa, a pública e a judicial como se transcreve a seguir

Essa função representativa, *lato sensu*, abrange inúmeras dimensões. A privada, em que o sindicato se coloca em diálogo ou confronto com os empregadores, em vista dos interesses coletivos da categoria. A administrativa, em que o sindicato busca relacionar-se com o Estado, visando a solução de problemas trabalhistas em sua área de atuação. A pública, em que ele tenta dialogar com a sociedade civil, na procura de suporte para suas ações e teses laborativas. A judicial, em que atua o sindicato também na defesa dos interesses da categoria ou de seus filiados¹³⁶.

Como foi delineada pela doutrina, a função de representação na esfera jurídica tem amparo nos critérios disciplinados em lei. Do ponto de vista jurídico, Amauri Mascaro Nascimento¹³⁷ entende que a representação é a capacidade legal que assegura o direito ao ente sindical de, em nome próprio, defender direito alheio (enfoque jurídico processual). Um bom exemplo sobre esta prática são as proposituras de ações civis públicas.

Por último, considera-se importante que os sindicatos se solidarizem com as questões sociais e desenvolvam esforços no sentido de promover um diálogo com a sociedade e com o governo no sentido de traçar estratégias para solucionar a problemática social da qual o trabalhador também é vítima. No entanto, há de ter cautela, pois a sua estrutura administrativa e funcional não tem condições de abarcar este outro universo de problemas.

¹³⁵ Nascimento, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. LTR: São Paulo, 2009. p. 344.

¹³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. LTR: São Paulo, 2012, p.1200.

¹³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. LTR: São Paulo, 2009. p. 242.

Em síntese, a função de representação é de grande relevância para o sindicato atuar em defesa dos seus associados. Ela está garantida no instrumento supremo já referenciado e tem a finalidade precípua de defender seu público das adversidades decorrentes das relações laborais.

3.3.2 Função Negocial

A negociação coletiva é uma forma de diálogo que se desenvolve entre os empregadores e os trabalhadores com o objetivo de conquistar direitos trabalhistas que beneficiem a base de representação do sindicato. Cada parte da relação de trabalho apresenta a proposta com os diversos direitos laborais. Na maioria das vezes, tais direitos são ampliados, outros criados, mas o raio de efetividade deles é restrito à base de representação do sindicato, reitera-se.

A atuação sindical no exercício desta função se inicia com a organização de assembleias com a respectiva categoria de representação. Neste estudo, se priorizou a categoria laboral.

Nesta perspectiva, a entidade sindical através de seus dirigentes convoca os trabalhadores para participar de uma assembleia extraordinária cuja pauta é especificamente para tratar sobre a proposta de convenção coletiva que tem vigência máxima de dois anos. Neste ato assemblear, geralmente os dirigentes sindicais apresentam uma minuta contendo as propostas que contemplem os anseios da categoria, no que concernem aos direitos trabalhistas que atendam a sua realidade laboral, submetendo-as ao veredicto dos presentes, tudo em sintonia com o estatuto de cada entidade.

Cumprida esta etapa, é chegada a fase de negociação coletiva. Neste procedimento extrajudicial, as partes escolhem o melhor local para iniciar o processo. O diálogo é intenso e longo, pois as propostas são lidas na íntegra, discutidas cláusula a cláusula. Quando há resistência em algumas das cláusulas, a negociação estanca e, muitas vezes fica prejudicada. Neste caso, é comum a entidade profissional requisitar aos órgãos administrativos ou judiciais a participação no processo. No âmbito administrativo, o órgão do Poder Executivo que se dispõe à tarefa é o Ministério do Trabalho e Emprego, nas suas Superintendências Regionais do Trabalho, local em que funciona a Secretaria das Relações do Trabalho. Lá os

auditores fiscais atuam como mediadores no processo de negociação. Ocorre negociação coletiva também no Ministério Público do Trabalho, lá os procuradores do trabalho, membros deste *mister*, são os mediadores. Se a entidade sindical tiver interesse em realizar a negociação coletiva neste órgão deverá protocolar o pedido de mediação.

É importante destacar que quando não ocorre êxito no processo de negociação coletiva extrajudicialmente, as partes, geralmente, o sindicato patronal, instaura o dissídio coletivo na instância superior da Justiça do Trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho. Nesta fase, não há que se falar em mediação. No entanto, como a conciliação é a regra nesta justiça especializada, o juiz, tentará primeiramente, solucionar o impasse através da conciliação, exercendo, neste ato, o papel de conciliador. Caso, não seja resolvido pela conciliação, à intervenção do judiciário é certa.

No Ceará, dados da Superintendência Regional do Trabalho¹³⁸ da seção de Relações do Trabalho registraram, no período de 2010 a 2012, do total de 1.429 mediações realizadas por este órgão em 1.538 reuniões. Importa destacar que do total de mediações, 1.198 foram efetivadas com a homologação de Acordo beneficiando 1.292.741 trabalhadores e somente 231 mediações não obtiveram êxito por não ter firmado acordo. Neste caso, o alcance foi para 693.312 obreiros.

É relevante dizer que parte do art. 8º, VI, positivado no Constituição Federal do Brasil de 1988 à participação obrigatória da entidade sindical no processo de negociação coletiva. Para efetivar este dever obrigacional, os sindicatos precisam estar atentos às nuances do mercado de trabalho e muito próximos da sua base de representação para que impere a democracia no sentido de que as propostas correspondam às deliberações dos trabalhadores pactuadas em assembleia.

A negociação coletiva é um processo democrático. Nesta, não se evidencia desequilíbrio entre as partes negociantes que integram os pólos antagônicos nas relações de trabalho. Quando sentadas à mesa para negociar, não existe vulnerabilidade ou hipossuficiência. As partes dialogam em pé de igualdade, pois impera o princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos. Prevalece também, o princípio da boa-fé objetiva que deve nortear este processo. Neste ponto,

¹³⁸ As informações foram concedidas pelo Dr. Raimundo Xavier, Assessor Técnico do Gabinete da Superintendência Regional do Trabalho no Ceará.

Luciano Martinez¹³⁹ preleciona que este princípio é o “[...] mandamento nuclear segundo o qual os sujeitos integrantes da relação jurídica devem agir, em relação ao outro, com a máxima lealdade e transparência [...]”.

Um ponto ressaltado por Amauri Mascaro Nascimento¹⁴⁰ diz respeito à imprevisibilidade de acontecimentos no desenvolvimento da negociação coletiva. Na dinâmica delas, a tensão entre as partes é observada em todo o trâmite do processo. Os ânimos oscilam a cada minuto em que uma cláusula é apresentada e posta à discussão. Neste meio, o papel do mediador é fundamental. Ele tem que ficar atento às falas, gestos e ações das partes. Ele tem que ter paciência. Tem que ter capacidade para conduzir o processo do começo ao fim. Tem que ser habilidoso e perspicaz para agir no momento certo e dá a cartada de mestre, quando as partes não evoluem nas discussões e pedem o auxílio do mediador. Esta atuação do mediador pode contribuir, sobremaneira, para a formalização de acordos e convenções coletivas. Pode ainda evitar a judicialização do conflito coletivo ou nos casos de já terem sido judicializados, no processo de negociação, conseguir que as partes desistam das ações judiciais propostas e com esta ação, alivia de certa maneira, o trabalho da justiça especializada que deixará de julgar um processo. Além do que beneficia as partes que ficam satisfeitas com a homologação do acordo ou convenção coletiva.

Na negociação coletiva, as partes pactuam direitos sociais trabalhistas, socializam riscos, neutralizam perdas e atenuam diferenças. De certa maneira, multiplicam-se tais direitos que são consolidados nos já citados acordos e convenções coletivas de trabalho. Uma observação muito importante sobre a importância da atuação dos sindicatos no processo de negociação foi, transversalmente, aventada por José Eduardo Faria¹⁴¹ explica o autor ao discorrer sobre o judiciário, os direitos humanos e sociais o seguinte

Quanto mais os direitos sociais se multiplicam e se consolidam, mais a ideia de interesse geral e universal cede lugar à ideia de interesse social, por meio do qual se torna possível obter a mediação, a arbitragem e acima de tudo, o equilíbrio dos diferentes interesses coletivos em confronto.

¹³⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo. 2010. p. 606.

¹⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. LTR: São Paulo, 2009. p. 478.

¹⁴¹ FARIA, José Eduardo. **Direitos Humanos, Direitos Sociais e Justiça**. 3ª ed. Malheiros: São Paulo, 2005. p. 106.

Esta atuação sindical pode se traduzir também pela solidariedade entre as partes à medida que cada um abre mão de alguns interesses para compartilhar de benefícios recíprocos.

Mas, uma pergunta é necessária a de saber como as entidades sindicais devem exercer a função de negociação coletiva. Melhor dizendo, como devem se comporta na mesa de negociação? Em princípio as partes devem ter bom senso na propositura das propostas. Devem agir com ética, zelar pela honestidade nas ações e fidelidade nas informações a fim de imperar a confiança recíproca importantíssima para uma boa condução no processo de negociação. Neste contexto, esclarece Amauri Mascaro Nascimento que o “dever de informação destina-se a fornecer ao sindicato os dados disponíveis, pelo empregador, úteis ou necessários para a avaliação de pretensões, em especial de reajustes salariais ou participação nos lucros ou resultados¹⁴²”.

Com base nestes fundamentos tem-se que a negociação coletiva é a função realizada pelos sindicatos que tem uma relevância extrema na vida dos trabalhadores. É através da negociação que se formalizam os acordos e convenções coletivas de trabalho, reais instrumentos coletivos, com força normativa e que decorrem deste processo. No entender de Maurício Godinho Delgado¹⁴³ a negociação coletiva

A negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. [...] enquadra-se no grupo das fórmulas autocompositivas. [...] É claro que sendo dinâmica social relativamente complexa, relaciona-se, comumente, a algumas fórmulas heterocompositivas ou mesmo autocompositivas. É o que se verifica com a mediação, a greve e a arbitragem (embora esta ainda não seja frequente nas negociações coletivas verificadas no Brasil). Estes três mecanismos podem ser considerados, desse modo, instrumentos-meios da negociação coletiva trabalhista.

É importante dizer que Amauri Mascaro Nascimento leciona que o alcance compositivo galgado pela função negocial é seu grande diferencial, pois contribui, sobremaneira para a solução dos conflitos, harmonizando os interesses

¹⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. LTR: São Paulo, 2009. p.479.

¹⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. LTR: São Paulo, 2012, p.1387.

contrapostos. Acrescenta também como outra função da negociação coletiva, a de criar obrigações e direitos entre as partes. Destaca ainda a função política “enquanto forma de diálogo entre grupos sociais numa sociedade democrática, para a valorização da ação política do capital e do trabalho, porque é do interesse geral que ambos superem as suas divergências”¹⁴⁴. Por último o autor ressalta a função social da negociação coletiva atentando para sua contribuição “para a normalidade das relações coletivas e da harmonia no ambiente de trabalho, dela se valendo, inclusive, a lei, que para ela transfere a solução de inúmeras questões de interesse social e de pacificação social”¹⁴⁵.

No que se refere aos acordos e convenções coletivas formuladas pelas partes integrantes das relações de trabalho Luciano Martinez¹⁴⁶ salienta a imprescindibilidade do registro no Sistema Mediador administrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Como se nota, a função negocial é importante função do sindicato e é de vital relevância para pleitear direitos trabalhistas os quais serão usufruídos pelas categorias por ele representadas. A efetividade desta função se concretiza com a realização das convenções coletivas e acordos coletivos.

Neste ponto, relembra-se que a Constituição Federal de 1988, no artigo 8º, VI garante a exclusividade do exercício desta função ao sindicato. Com esta positivação assegura o direito de que ele exerça sua finalidade precípua, também consolidada no instrumento normativo supremo, no art. 8º, II, que é a defesa dos interesses dos representados. Não olvidando também de consignar que a Consolidação das Leis Trabalhistas, no artigo 513, de forma expressa registra que a celebração de Convenção Coletiva é prerrogativa do sindicato (art. 513, “b”, CLT) como bem ressaltou Luciano Martinez no trecho expresso a seguir

O sistema jurídico, cômico dessa importante atribuição, outorgou às entidades sindicais a prerrogativa de celebrar convenções coletivas de trabalho (*vide* o art. 513, *b*, CLT) e aos trabalhadores o direito de ver

¹⁴⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. LTR: São Paulo, 2009. p.485.

¹⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. LTR: São Paulo, 2009. p.487.

¹⁴⁶ MARTINEZ, Luciano. MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo. 2010. p. 608-609.

reconhecidos os instrumentos coletivos negociados como fontes de direito (vide o art. 7º, XXVI, da Constituição)¹⁴⁷.

Em linhas gerais, a função negocial é decorrente da atuação reivindicativa dos sindicatos dos trabalhadores com o dos empregadores, em regra, para ampliar os direitos trabalhistas das categorias laborais com vistas à celebração de diplomas negociais coletivos - acordo e convenção coletiva - que, no ordenamento jurídico brasileiro hodierno, exige a obrigatoriedade do sindicato no processo negocial, como está consignado no art. 8º, VI, CF/88 e, na CLT, o art. 513, “b”.

Não há divergência na doutrina pesquisada no que tange a importância da função negocial para a conquista de novos direitos sociais trabalhistas. Neste sentido, é o entendimento do doutrinador Montoya Melgar citado por Amauri Mascaro Nascimento ao dizer que

A função negocial é a principal. Opina, outrossim, que talvez isso ocorra porque a negociação prevaleça nos sistemas nacionais em que a lei ocupa espaço menor e se valoriza a autonomia coletiva para a instauração de vínculos jurídicos¹⁴⁸.

Neste mesmo sentido também é o posicionamento de Maurício Godinho Delgado em relação a função negocial ressaltando que

Através dela, esses entes buscam diálogo com os empregadores e/ou sindicatos empresariais com vistas à celebração dos diplomas negociais coletivos, compostos de regras jurídicas que irão reger os contratos de trabalho das respectivas bases representadas¹⁴⁹.

No direito estrangeiro, a Organização Internacional do Trabalho, da qual o Brasil é signatário em várias de seus instrumentos normativos, tem-se positivada a Negociação Coletiva na Convenção nº 98, ratificada por este País e, nesta tem amparo a proteção das entidades sindicais no processo de negociação como se transcreve a seguir:

Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

¹⁴⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. Saraiva: São Paulo, 2010. p. 644.

¹⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. LTR: São Paulo, 2009. p. 345.

¹⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. LTR: São Paulo, 2012. P. 1360.

O artigo supracitado demonstra a preocupação internacional com a efetividade dos princípios da negociação coletiva, a exemplo da boa-fé e da paridade entre as partes. É importante mencionar que este documento deixou à margem do processo negocial, os militares e os servidores públicos. Sucede que o Decreto nº 7.944 de 06.03.2013 promulgou a Convenção nº 151 e a Recomendação 159 sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, firmadas em 1978 de modo a abranger os empregados públicos e os servidores públicos, olvidando os militares.

Por último tem-se que a função de negociação é de vital importância para a defesa dos direitos trabalhistas e por essa razão, sua consagração nos instrumentos normativos nacionais e internacionais.

3.3.3 A função de representatividade sindical

Na perspectiva sociológica preleciona Rachel Verlengia que “a representatividade é um conceito pré-jurídico, cuja legitimidade surge das regras da experiência e de situações históricas de direito¹⁵⁰”. Para a autora, nasce daí, a função de representatividade. Esta é lastreada de subjetividade, de juízo de valoração e não tem critério expresso na legislação.

Nesta toada, a autora entende que a função de representatividade tem uma carga extrema de subjetividade que não dá para ser explicitada em lei. Portanto, a lei não cria critérios que possam efetivar a legitimidade. Já a função de representação se efetiva com o preenchimento dos critérios objetivos elencados na lei.

Com este fundamento, a autora¹⁵¹ considera que existem duas funções diferentes: a de representação e a de representatividade. Rachel Verlengia¹⁵² pondera que a representatividade é a função mais comum nos regimes sindicais de pluralidade de sindicatos e a de representação, nos regimes de unicidade sindical. Neste regime, inexistente critério em lei que estabeleça o grau de representatividade da

¹⁵⁰ VERLENGIA, Rachel. **Representatividade Sindical no Modelo Brasileiro: Crise e Efetividade**. LTR75: São Paulo, 2011. p. 63.

¹⁵¹ VERLENGIA, Rachel. **Representatividade Sindical no Modelo Brasileiro: Crise e Efetividade**. LTR75: São Paulo, 2011. p. 63.

¹⁵² VERLENGIA, Rachel. **Representatividade Sindical no Modelo Brasileiro: Crise e Efetividade**. LTR75: São Paulo, 2011. p. 63.

entidade sindical vez que o sindicato é único e só a ele cabe o exercício da representação.

Na sequência, assevera que a função de representação se torna efetiva pelo instituto civil da legitimidade cujos requisitos formais estão amparados no Código Civil brasileiro de 2002 e na Constituição Federal de 1988. Neste aspecto, o sindicato para ter legitimidade perante a categoria que representar e exercer a função em comento, precisa cumprir os preceitos da lei em especial aqueles concernentes às pessoas jurídicas de direito privado que prescindem do registro cartorial e, no âmbito constitucional, do registro em órgão executivo específico (MTE).

Nesta linha, o exercício da função de representação do sindicato é adquirido com o preenchimento do critério objetivo legal que é o de possuir o registro sindical. Para a autora, tal representação não garante a representatividade do sindicato, pois esta exige critério subjetivo valorativo.

Nesta perspectiva, relembra-se que a representatividade está no plano da subjetividade e trás implicações da ordem da legitimidade. Neste ponto, destacou Amauri Mascaro Nascimento¹⁵³ que o sindicato pode ter o vínculo formal de representação, mas, na prática não representar efetivamente os interesses da categoria furtando-se da representatividade.

Neste esteio é válido dizer que a representatividade, ou seja, a legitimidade do sindicato para representar os interesses dos profissionais exige, em princípio, confiança da categoria para com aquele ente. A confiança pode ser adquirida com a aproximação do sindicato às suas bases de representação. É, portanto, a base que legitima o sindicato de modo que ele seja o portavoz da categoria e, desenvolva uma atuação coletiva efetiva, como bem salienta Marcus de Oliveira Kaufmann¹⁵⁴ abaixo

Em outras palavras, quanto maior for o amálgama formado pela estrutura sindical e os representados categoriais, mais tangível se apresentará a noção de porta-voz da categoria e, por consequência, de possibilidade efetiva de ação coletiva, uma vez que, quanto mais próximo estiverem, mais difícil ficará a separação da vestimenta sindical do corpo nu da categoria. Há, então, verdadeira e efetiva representatividade sindical. A união, o total amálgama, transforma a voz representada na própria entidade que se

¹⁵³NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. LTR: São Paulo, 2009. p. 242.

¹⁵⁴KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 76, n. 2, p. 109-157, abr./jun. 2010. p. 118.

apresenta como sujeito coletivo de trabalho em representação sindical formal.

Neste esteio, tanto a representação quanto a representatividade precisam ser estabelecidas com base na vontade do grupo representado, pois este tem a capacidade de legitimar o ente sindical para que exerça o papel de representante de interesses das categorias. Foi o que afirmou Marcus de Oliveira Kaufmann¹⁵⁵ a seguir

A representatividade sindical expressa, muito mais, a qualidade da representação formal sindical, a verdadeira legitimidade de se ter um porta voz. Se a representação sindical está, enfim, próxima às bases representadas mais legitimadas estará a estrutura de representação formal, legal, instituída, no caso brasileiro, por lei, para aquele mister de representação. Por consequência, menos insegurança e mais representativa haverá.

As funções de representação e a de representatividade são distintas, sendo este o entendimento majoritário da doutrina que defende que a função de representação está para a legalidade, no plano jurídico e a função de representatividade está relacionada com a “idoneidade do fenômeno sindical para que este seja o portavoz dos interesses unitários do grupo.”¹⁵⁶

Neste sentido, a representatividade é uma conquista, é a efetiva atuação do sindicato nas suas bases, é a sua atividade no contexto social, na vida associativa. Neste sentido, é o que afirma Marcus de Oliveira Kaufmann¹⁵⁷

Por essa razão é que é comum se sustentar, com fundamento, que a representação sindical, por ser uma questão de forma e de legalidade, se adquire, mas que a representatividade sindical, por ser uma questão de matéria e de legitimidade, se conquista, assim como em modelos de pluralidade e de concorrência sindicais, dado sindicato, eventualmente, conquista a qualidade de o mais representativo (...) que os entes sindicais, a partir de determinado momento a ser fixado na experiência brasileira para um novo sistema sindical (...), teriam, necessariamente, que ser forçados a conquistar maior representatividade nas bases, no contato com a vida associativa, coletiva, de empregados e de empregadores, em toda a sua dinamicidade.

¹⁵⁵KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Op. cit. p. 118.

¹⁵⁶VERLENGIA, Rachel. **Representatividade Sindical no Modelo Brasileiro: Crise e Efetividade**. LTR75: São Paulo, 2011. p. 63.

¹⁵⁷KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 76, n. 2, p. 109-157, abr./jun. 2010. p. 138.

A representatividade não é, propriamente, outra função do sindicato, no entender da pesquisadora. Na verdade ela se caracteriza como sendo uma atribuição concedida pela categoria ao ente de base para lhe representar. Esta atribuição pode ser aferida pela atuação dos sindicatos, espelhada no exercício das funções sindicais que desempenha. É o reflexo destas funções que demonstra o seu empenho no dever obrigacional de defender e proteger os direitos da sua categoria de representados e que lhe atribui a qualidade de ser representativo.

É através do exercício das prerrogativas desta entidade que se pondera sobre a sua representatividade ou não, frente à categoria. É a partir desta qualidade que se pode conhecer a legitimidade da entidade perante os seus representados. Deste modo, o termômetro aferidor da representatividade são as ações desenvolvidas pelo sindicato para proteger e defender os interesses da sua base.

Para o sindicato ter legitimidade em sua base precisa se esforçar muito. Nesta toada, o investimento na interlocução com a sua categoria é a pedra de toque para a representatividade. Ouvir anseios e desejos e interagir com a base é o primeiro passo. Socializar problemas e compartilhar as soluções é o seguinte. A junção destes passos culmina com a valorização da categoria que se renova com a solidariedade na proteção dos direitos sociais fundamentais. Este contato recíproco repercute positivamente entre o sindicato, órgão administrativo e a sua categoria, despertando confiabilidade mútua.

Em linhas gerais, um sindicato não tem representatividade só porque tem o registro sindical e a conseqüente personalidade jurídica sindical. Este requisito, no plano formal confere à entidade legalidade jurídica perante seus representados; não se confunde com a representatividade da qual imprescindível à legitimidade. É bom lembrar que o corpo do sindicato é administrado por dirigentes sindicais e é destes, o dever de operacionalizar as funções do sindicato; de interagir com a base de representação. Nesta senda, se constroem os laços sindicais internos, ou seja, a relação do sindicato com a sua categoria.

Estes esclarecimentos são pertinentes porque, hodiernamente o judiciário está sendo provocado pelos sindicatos nas disputas pela representação de uma categoria já representada. Ou ainda quando um sindicato invade a base territorial de outro. Na realidade eles querem obter o reconhecimento da justiça especializada de que são detentores da legitimidade para aquela base determinada. Quer estas entidades de base utilizar o poder judiciário para intervir em uma seara muito

espinhosa que é a briga pelo poder. Olvidam estas entidades de que a escolha do sindicato mais representativo cabe aos trabalhadores que compõem a base de representação.

É importante registrar que a solução desta disputa caberia à categoria e, não ao judiciário, pois a entidade sindical é criada pela categoria, como dito em outro capítulo, para representar-lhe os interesses no âmbito judicial ou administrativo e só a ela caberia também o poder de deslegitimá-la. Sucede que a categoria muitas vezes até desconhece que a sua entidade de base está em questão no judiciário por problemas da ordem de legitimidade. Pior do que isto, sequer conhece, sabe da existência de uma entidade de representação que lhes represente os interesses. Então, a disputa pela suposta legitimidade fica restrita a um pequeno grupo que comanda a entidade sindical, os dirigentes.

No Brasil, os sindicatos atualmente vivenciam problemas de representação que repercutem em sua representatividade. No judiciário brasileiro, os sindicatos se digladiam a fim de obter o reconhecimento judicial da representação formal, nas famosas disputas sindicais. Esta querela está sendo dirimida na Justiça do Trabalho.

Mas, quais os critérios que o magistrado está se utilizando para decidir se o sindicato que tem legitimidade perante a categoria de base? Como é que o magistrado vai saber qual é o sindicato mais representativo?

Na opinião da pesquisadora, o magistrado, preliminarmente requisitaria provas de cada entidade que demonstrassem a sua efetiva atuação: as convenções coletivas, os acordos coletivos, as atas das assembleias com as respectivas assinaturas dos participantes, as ações judiciais que tivessem sido interpostas pela entidade como substituto processual, as cópias dos jornais de circulação dos sindicatos, entre outros. A fim de verificar a veracidade dos fatos.

Em seguida, requisitaria das partes a convocação de uma eleição para que a categoria fosse oportunizada a escolher o ente que efetivamente lhe representasse. Entende-se que este procedimento é moroso e teria significativa repercussão na celeridade do judiciário. Mas, o objetivo pretendido é o de que a categoria continuasse sendo a responsável em legitimar a entidade que lhe representasse e o judiciário chancelaria a decisão dela, com base em dados concretos que pudessem convencê-lo de que o conjunto de ações realizadas em prol da categoria conferia a um dos sindicatos querelantes, a qualidade de representativo e por esta razão o reconhecimento da legitimidade. Sucede, na prática que o judiciário ao decidir sobre

estas querelas, caminha pela via mais fácil, a data do registro sindical, ou ainda a ofensa ao princípio da unicidade sindical, ou ofensa à liberdade sindical. E, não se atenta a questão crucial que é a de resolver que é a de ser ou não representativo; ter ou não ter representatividade. Neste prisma quase que identifica legitimidade com legalidade. Neste ponto, Rafael Foresti Pego¹⁵⁸ pondera o seguinte

Uma representatividade meramente formal do sindicato desvirtua a finalidade da representação, qual seja, a de que tal entidade seja a voz daqueles que lhe confiaram poderes, acreditando na sua competência para tanto. A ausência de efetiva representação contraria a própria imagem do sindicato. [...] o sindicato autêntico é aquele que nasce da vontade dos componentes de uma categoria, pautada na solidariedade, enquanto compartilhem dos mesmos problemas, o que promoverá a união em um sindicato forte, capaz de realmente expressar as aspirações da categoria.

Por fim, foram delineados neste tópico, os conceitos aduzidos pela doutrina sobre a função de representação e a de representatividade no âmbito sindical, diferenciando-as. A pesquisadora por sua vez apresentou o contraponto no sentido de que não corrobora com a doutrina no sentido de considerar a representatividade uma função. De outro modo, entende que a representatividade é uma qualidade atribuída pela categoria ao sindicato para que lhe represente os interesses.

3.3.4 Função Política e Função Econômica.

As funções política e econômica foram objeto de discussão na doutrina pesquisada porque não encontram amparo no texto celetista, sob a justificativa de que estariam expressamente vedadas pelo texto legal construído nos períodos de autoritarismo no Brasil (o art. 564, da CLT, que proíbe a atividade econômica e, a seu lado, os art. 511 e art. 521, também da CLT, que vedam as atividades políticas).

No primeiro caso, os doutrinadores se questionam sobre a (in)viabilidade dos sindicatos exercerem a função política. Para Amauri Mascaro Nascimento¹⁵⁹ não há como dissociar a atividade política dos entes sindicais, pois eles, de diversas formas, desenvolvem atividades políticas, dentre outros meios, através do financiamento de campanhas, da criação de partidos políticos; das campanhas políticas com apoio a

¹⁵⁸ PEGO, Rafael Foresti, **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 89.

¹⁵⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. LTr: São Paulo, 2009. p. 346

candidatos. Portanto, esse autor defende a viabilidade da função política dos sindicatos. Com outra resposta Maurício Godinho Delgado também é favorável a essa função sindical tendo em vista a primazia dos princípios constitucionais da liberdade de associação e da autonomia sindical.

Convém ressaltar que a função política dos sindicatos apesar da ressalva, no sentido de ser realizada de forma a não comprometer a função social do sindicato – proteção dos interesses sociais e trabalhistas dos seus representados - não se confunde com a proibição normativa de exercício eventual de ações políticas que possam impactar diretamente sobre os interesses da categoria.

No tocante a função econômica esta é decorrente da autogestão dos sindicatos por isso são competentes para prover e administrar o seu caixa ou demandar a respeito do incremento de seu patrimônio, instituindo e impondo as contribuições genéricas aos participantes da categoria, nos exatos termos da alínea "e", do artigo 513, da CLT. No entender de Maurício Godinho Delgado¹⁶⁰

A proibição de atividades econômicas é um dos instrumentos de controle mais eficazes sobre a organização e vida sindical – situação incompatível com a regência constitucional deflagrada pelos princípios de liberdade e autonomia sindicais.

Na mesma toada é o raciocínio seguido por Amauri Mascaro Nascimento¹⁶¹ que referencia os princípios constitucionais primando pelo seu inteiro cumprimento como se evidencia a seguir: “Mas o preceito constitucional deve ser valorizado, e não o seria no caso de proibir-se ao sindicato o exercício de funções econômicas.”

Enfim, a função política e a econômica são de grande importância para o sindicato. Não há como pensar, que um sindicato não exerça tais funções, afinal, é através delas que se iniciam os primeiros passos para as articulações preparatórias para a defesa de direitos dos representados.

¹⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. LTr: São Paulo, 2012. P. 1361.

¹⁶¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. LTr: São Paulo, 2009. p. 347.

3.4 Assistencialismo ou função assistencial e a efetividade dos direitos fundamentais

Do ponto de vista histórico-sociológico, no Brasil, a função assistencial passou a fazer parte do cotidiano dos sindicatos ainda na década de 1930 quando o governo, através do Decreto nº 19.770/1931 interveio nesta instituição, sob o mote de regulamentar a sindicalização. Aqui se iniciou a burocratização nos sindicatos, ocasião em que o governo lhes determinou o exercício de direitos dentre os quais, o “[...] de fundar e administrar caixas beneficentes, agências de colocação, cooperativas, serviços hospitalares, escolas e outras instituições de assistência¹⁶² [...]” *sic*. Assim, as relações trabalhistas foram institucionalizadas e pior, burocratizadas. A partir de então, os sindicatos foram incumbidos pelo governo brasileiro de realizar tarefas assistenciais como bem descreveu Jorge Ventura de Moraes

A crença de que os sindicatos brasileiros tornaram-se burocratizados graças à imposição sobre eles de tarefas assistenciais por parte dos diversos governos e que isto provocou uma inversão de objetivos de tais organizações, ou seja, em lugar de lutar pelos “verdadeiros” interesses dos trabalhadores, os sindicatos detiveram-se na prestação de serviços assistenciais. Isto, por sua vez, levou à crença de que o aparato para prestação de serviços assistenciais influi negativamente no desempenho do sindicato em outras áreas, notadamente no que diz respeito a uma atuação mais militante¹⁶³.

É importante evidenciar ainda que os sindicatos precisaram montar uma estrutura organizacional para dá vazão àqueles encargos, todos de cunho assistencialista. Neste sentido conta Jorge Ventura de Moraes

Ao longo dos anos, a maioria dos sindicatos estabeleceu uma razoável infra-estrutura para prestar assistência social aos seus filiados, pois serviços assistenciais que deveriam estar na esfera do Estado foram transferidos para estas organizações. Mesmo para sindicatos dirigidos por *novos* líderes

¹⁶² BRASIL. Decreto Lei nº 19.770 de 19 de março de 1931. Art. 5º. Art. 5º Além do direito de fundar e administrar caixas beneficentes, agências de colocação, cooperativas, serviços hospitalares, escolas e outras instituições de assistência, os sindicatos que forem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio serão considerados, pela colaboração dos seus representantes ou pelos representantes das suas federações e respectiva Confederação, órgãos consultivos e técnicos no estudo e solução, pelo Governo Federal, dos problemas que, econômica e socialmente, se relacionarem com os seus interesses de classe. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm. Acesso em 01.02.2013.

¹⁶³ MORAIS. Jorge Ventura. **Assistencialismo, “Burocracia” e Novo Sindicalismo: 1978-1989**. Caderno CRH. Nº 19. Salvador, 1993.

têm sido difícil esquivar-se de tal papel. Parece que a má qualidade dos serviços públicos de saúde tem forçado os dirigentes sindicais a manter tais serviços¹⁶⁴.

Esse fato, o da intervenção do governo na vida do sindicato, sobretudo com a transferência de atividades de cunho assistencial foi crucial para desenvolver na sociedade brasileira, a ideia de que este ente, ao realizar a prestação de serviços assistenciais, deixava em segundo plano, o exercício da função de defesa dos interesses dos seus representados.

Portanto, remonta a este tempo o ranço que se perpetuou até nos dias de hoje de que o sindicato brasileiro é assistencialista e mais, não exerce a função precípua de defender os interesses dos seus representados. Esse entendimento permeou a grande maioria dos doutrinadores juslaboaralistas que teciam e tecem muitas críticas, com esse enfoque aos sindicatos que exercem a função assistencial.

A função assistencial sob a perspectiva dos sindicatos consiste na prestação de serviços às categorias que representar. Tendo este ente, autonomia geralmente garantida no seu Estatuto para deliberar sobre os serviços a serem prestados e a extensão destes, se a filiados ou se a toda base. Em geral, segundo Maurício Godinho Delgado¹⁶⁵ os serviços taxados de assistenciais são os de caráter educacional, médicos, jurídicos dentre outros.

O doutrinador¹⁶⁶ supracitado explica que alguns desses serviços encontram-se elencados em dispositivo da CLT¹⁶⁷ como se transcreve no artigo 514: “manter serviços assistenciais de caráter jurídico, promover fundação de cooperativa de consumo, fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais”. No entanto, ressalta esse autor que a CF/88 não recepcionou tal artigo celetista porque o Estado não pode intervir nos sindicatos, portanto não poderia obrigá-los a prestação de serviços e salienta que as atividades explicitadas naquele artigo, não são consideradas deveres, mas sim prerrogativas, razão pela qual o ente coletivo não ser impedido de ofertar aqueles serviços. É o que se infere do trecho a seguir: “é

¹⁶⁴ MORAIS. Jorge Ventura. **Assistencialismo, “Burocracia” e Novo Sindicalismo: 1978-1989**. Caderno CRH. Nº 19. Salvador, 1993.

¹⁶⁵ DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. LTr: São Paulo, 2012.p. 1360-1361.

¹⁶⁶ DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. LTr: São Paulo, 2012.. 1360-1361.

¹⁶⁷ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em 10.03.2013.

que tais atividades não são, exatamente, *deveres*, mas somente funções e prerrogativas que podem ser, naturalmente, assumidas pelas entidades sindicais¹⁶⁸.”

Cabe aqui ressaltar que é entendimento dos doutrinadores citados anteriormente, neste tópico, de que o exercício da função assistencial, pelos sindicatos, é desnecessária e contribui para desvirtuar aquele ente da sua função primordial, a de defesa de interesses. Cabe ainda mencionar o posicionamento de Amauri Mascaro Nascimento¹⁶⁹ que acrescenta ser do Estado, o papel de efetivar tais serviços assistenciais.

No entanto, outros autores tem entendimento mais flexível a exemplo de Marcelo Ricardo Grunwald ao dizer que a função assistencial “pode até ser inútil e inconveniente, mas a função não é de todo atacável¹⁷⁰”. Para este autor a aglutinação de trabalhadores que as entidades sindicais representam tem outras demandas que não aquelas relacionadas exclusivamente à relação laboral. É neste contexto que o autor vê a prestação de serviços assistenciais pelos sindicatos aos seus representados, afirmando que

Tendo esta natureza aglutinadora, é perfeitamente compreensível que ofereça um plano de assistência médica, odontológica ou seguro de vida em grupo e que disponibilize uma colônia de férias aos seus associados para que relaxem depois de um período de estafante trabalho. É certo que estes benefícios quando oferecidos coletivamente tendem a minorar os seus preços, pois outorgam grande poder de negociação ao grupo. Comumente os grandes sindicatos oferecem estes tipos de serviços aos seus associados, podendo ainda incrementa-los com outros tão úteis aos seus membros.

O autor referenciado acrescenta também¹⁷¹ que “em vista da atuação criativa do sindicato e o incremento de seus "serviços", a entidade vá subverter as demais funções de defesa e de representação dos interesses da classe” e justifica dizendo que

É certo que em um regime de unicidade sindical, sindicato por categoria e contribuição compulsória, cujo aliciamento (no bom sentido) de associados

¹⁶⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. LTr: São Paulo, 2012.. 1360-1361.

¹⁶⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. LTr: São Paulo, 2009. p. 345.

¹⁷⁰ GRÜNWARD, Marcelo Ricardo. **Prerrogativas e poderes sindicais. Relação jurídica interna. Proteção do trabalhador sindicalizado na empresa e controle contra discriminação anti-sindicais**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 665, 2 maio 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6664>>. Acesso em: 21 jan. 2013.

¹⁷¹ GRÜNWARD, Marcelo Ricardo. Op. Cit. 30.

é absolutamente desnecessário, algumas entidades se vejam absolutamente desobrigadas de inovar e oferecer benefícios aos seus membros. As grandes entidades, por sua vez, talvez sentindo a maré de reforma sindical em curso, em face da qual os grandes doutrinadores rogam pelo fim dos últimos ranços de intervencionismo estatal, procurem o rompimento de paradigmas anacrônicos e ofereçam verdadeiros benefícios aos seus filiados, como por exemplo, as cooperativas de crédito, cooperativas de consumo, convênios médicos, odontológicos e jurídicos, convênios diversos para obtenção de descontos, farmácias próprias, serviços de recolocação profissional, treinamentos e cursos diversos (requalificação profissional) e até fundos de previdência privada¹⁷².

Assim, no entendimento deste autor, no sistema sindical vigente, não há impedimento ou desvio de função dos entes sindicais que objetivem a prestação de serviços assistenciais. Tais serviços, na opinião do mencionado autor, têm importância ímpar na vida dos seus representados. Além do que complementa que o Estado, há muito se omite do dever funcional de prestar essa modalidade de serviço assistencial como se transcreve no trecho a seguir:

O argumento de que o sindicato não poderia assumir o papel do Estado é impertinente, pois o Estado há muito tempo não vem exercendo as funções assistenciais, sendo de inequívoca utilidade a atuação da entidade sindical nas questões mencionadas¹⁷³.

Observa-se que o ranço do assistencialismo no que tange ao exercício da função assistencial pelo sindicato ainda permeia a corrente juslaboralista citada neste tópico. Acontece que hoje, o cenário que se enraíza os sindicatos brasileiros é outro. O Estado está cada vez mais distante das relações de trabalho, até porque é constitucional o instituto da não intervenção. Os sindicatos, antes formados pela união espontânea e natural de trabalhadores e que buscavam o interesse geral da categoria, perderam parcelas significativas de poder e vivenciam um problema da ordem da legitimidade frente aos seus representados. Esses, por sua vez, estão dispersos, desagregados e distanciados, quiçá desorganizados dos seus entes representantes e das suas respectivas ações.

¹⁷² GRÜNWARD, Marcelo Ricardo. **Prerrogativas e poderes sindicais. Relação jurídica interna. Proteção do trabalhador sindicalizado na empresa e controle contra discriminação anti-sindicais.** Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 665, 2 maio 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6664>>. Acesso em: 21 jan. 2013.

¹⁷³ GRÜNWARD, Marcelo Ricardo. **Prerrogativas e poderes sindicais. Relação jurídica interna. Proteção do trabalhador sindicalizado na empresa e controle contra discriminação anti-sindicais.** Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 665, 2 maio 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6664>>. Acesso em: 21 jan. 2013.

Nessa órbita, o exercício da função assistencial pelo sindicato é despido de assistencialismo, no sentido pejorativo da palavra, ou seja, de clientelismo, troca de favores, benefícios, subalternização. Afinal, os serviços de cunho assistencial, hoje prestados por tais entes, objetivam o crescimento integral dos usuários além do que, se estiverem explicitados nos estatutos do ente coletivo, estão no patamar do dever de prestação, na mesma linha, se fizer parte da política de autogestão do sindicato.

Por último, a pesquisadora não corrobora com o entendimento da corrente doutrinária que critica a prestação de serviços assistenciais, por entender que tais serviços compõem a função assistencial e esta não tem conotação assistencialista.

A função assistencial, hodiernamente, é uma prática assistencial e como tal é imprescindível sua oferta à categoria de representação que tanto sofre com a frequente omissão do Estado na prestação dos direitos fundamentais. É importante mencionar que o exercício desta função não desvirtuará o sindicato da sua função precípua que é a de defender os direitos dos trabalhadores.

3.4.1 O assistencialismo e o 'novo sindicalismo'

O assistencialismo tem vinculação temporal com a história do sindicalismo brasileiro. Segundo José Fernando Souto Junior¹⁷⁴ “a ‘prática assistencial’ tem estado presente nos sindicatos brasileiros desde o início do século, quando os sindicatos funcionavam como organização de ajuda mútua dos trabalhadores”, e que “muitas entidades sindicais funcionavam servindo os seus sócios com assistência médica, jurídica, proporcionando lazer e, por vezes, até previdência”. Refere ainda o autor que “a criação da estrutura sindical, na década de 1930, terminou por facilitar a manutenção e expansão dos serviços assistenciais¹⁷⁵”.

Neste contexto, discute-se uma relação de causalidade entre a estrutura sindical e as práticas assistenciais, atribuindo-se à estrutura e às lideranças

¹⁷⁴SOUTO JÚNIOR, José Fernando. **Pelegos, puros e modernizadores: reflexões acerca do termo assistencialismo no movimento sindical brasileiro. Política & Trabalho.** Revista de Ciências Sociais, nº. 23, outubro de 2005, p. 106. publicação do Programa de Pós-graduação em Sociologia. UFPB, 2005. Disponível em <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/politicaetrabalho/article/view/6580>. Acesso em 21/01/13.

¹⁷⁵ SOUTO JÚNIOR, José Fernando. **Pelegos, puros e modernizadores: reflexões acerca do termo assistencialismo no movimento sindical brasileiro. Política & Trabalho.** p. 106.

pelegas¹⁷⁶ a causa da existência do chamado ‘assistencialismo’ nos sindicatos. Desde então “a assistência tem sido tratada por parte da literatura como um efeito da estrutura sindical brasileira, argumento que nega aos trabalhadores um papel ativo”¹⁷⁷.

Com o objetivo de romper como o ‘modelo autoritário’ da ditadura militar de 1964, na década final dos anos 70, surgiu o ‘novo sindicalismo’, cujos discursos que tentavam definir o ‘novo’, de acordo com José Fernando Souto Junior¹⁷⁸,

Ressaltavam o lado ‘não assistencial’, ‘próximo das bases’, ‘democrático’, ‘reivindicativo’ e, por vezes, ‘revolucionário’ (...) em oposição ao sindicalismo praticado nas décadas de 1960 e 1970, caracterizados como ‘assistenciais’, ‘burocráticos’, ‘pelegos’ ou, o que também se convencionou chamar, ‘atrelados’ (...) rompendo com as experiências do passado.

Portanto, como relata José Fernando Souto Junior o ponto central para a construção do novo sindicalismo foi a questão do assistencialismo sindical, este deveria ser sepultado para dar luz a uma nova ideia de sindicalismo – o movimento sindical combativo, de luta. Neste sentido, afirma o autor que

É em cima dessa dicotomia – sindicato assistencialista *versus* sindicato de luta – que vai ser construída uma interpretação para o movimento sindical que opõe o ‘novo’ ao ‘velho’, o assistencial à luta, o pelego ao autêntico, o bom ao ruim etc. Trabalhando com pares de oposição que nos sugerem inclusive uma percepção evolutiva dos fenômenos, “verdades” foram criadas no discurso da sociologia do trabalho enquanto o fenômeno “assistencialismo” permaneceu durante a década de 1980 e ganhou ainda mais força na década de 1990¹⁷⁹.

Marco Aurélio Santana¹⁸⁰, em seu estudo intitulado “Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro”, afirmou que “no

¹⁷⁶ Trata-se de denominação valorativa que simboliza ações políticas e morais inaceitáveis dos dirigentes sindicais. (...) O nome ‘pelego’ é retirado do objeto que fica entre o corpo do cavalo e a cela do cavaleiro, servindo, assim, para amaciar o atrito da cela com o corpo do animal. Ela ganha espaço como um rótulo depreciativo no movimento sindical, lembrando também o papel de sindicatos que amortecem as relações entre patrões, trabalhadores e Estado. SOUTO JÚNIOR, José Fernando. Pelegos. Op. cit. p. 106.

¹⁷⁷SOUTO Jr., José Fernando. **Pelegos, puros e modernizadores: reflexões acerca do termo assistencialismo no movimento sindical brasileiro.** Política & Trabalho. p. 104.

¹⁷⁸SOUTO Jr., José Fernando. **Pelegos, puros e modernizadores: reflexões acerca do termo assistencialismo no movimento sindical brasileiro.** Política & Trabalho. p. 107.

¹⁷⁹SOUTO Jr., José Fernando. **Pelegos, puros e modernizadores: reflexões acerca do termo assistencialismo no movimento sindical brasileiro.** Política & Trabalho p. 105-106.

¹⁸⁰SANTANA, Marco Aurélio. **Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro.** Rev. bras. Ci. Soc. São Paulo, v. 14, nº 41, Oct. 1999. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69091999000300007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 17 /01/ 2013.

caso da constituição do 'novo sindicalismo', tanto a idéia da ruptura como a da desqualificação de outros períodos produziram efeitos discursivos e práticos, levando a uma confusão entre o que *é* e o que *deve ser*'. No que tange à democracia sindical ainda há pontos de contraposição quanto à aproximação dos sindicatos à sua base de representação. Segundo o autor

No recorte político e sindical, alguns estudos têm analisado os avanços trazidos pelo "novo sindicalismo" em termos da democracia sindical. Em certos casos, continua-se reiterando a contraposição "novo"/"velho" no que diz respeito, por exemplo, à democratização do sindicato e sua aproximação com as bases, pensadas como características específicas da nova prática sindical¹⁸¹.

Neste sentido, Jorge Ventura de Moraes¹⁸², ao estudar com maior atenção tema relacionado aos sindicatos e 'democracia sindical'¹⁸³ com foco na 'representatividade e responsabilidade política'¹⁸⁴ afirmou que a agenda sindical do novo sindicalismo não foi totalmente conquistada e que este fato possa estar vinculado a forma de se relacionar dos novos dirigentes com os trabalhadores. O autor enfatiza que

De fato, ao tentar representar os interesses dos trabalhadores e ter responsabilidade política, os novos líderes sindicais têm tido algumas vezes de "refrear" certas propostas radicais como relação a: 1) fim da prestação de serviços sociais, médicos e assistência jurídica em casos que não sejam estritamente trabalhistas pelos sindicatos; 2) canais de participação e "construção" da pauta de reivindicações; 3) novas reivindicações radicais; e

¹⁸¹SANTANA, Marco Aurélio. **Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro**. Rev. bras. Ci. Soc. São Paulo, v. 14, nº 41, Oct. 1999. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69091999000300007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 17 /01/ 2013.

¹⁸²MORAIS, JORGE Ventura de. **"Sindicatos e Democracia Sindical: Representatividade e Responsabilidade Política**. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n. 25, ano 9, junho de 1994a. p. 65-81. Disponível em http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_25/rbcs25_08.htm. Acesso em 21/01/13.

¹⁸³ MICHELS (1911) questionou democracia sindical ao argumentar que organizações trabalhistas formais - partidos e sindicatos – ao afirmar que desenvolvem inevitavelmente tendências oligárquicas. Para este autor há uma tendência inexorável por parte dos líderes sindicais de desenvolverem interesses privados que não somente são diferentes, como também opostos aos interesses dos filiados. A tese de Michels ganhou o status de lei sociológica, ao que o próprio autor chamou 'lei de ferro da oligarquia'. MICHELS (1911) *apud* MORAIS (1994a) *Op. cit.* 40

¹⁸⁴ Sobre representatividade e responsabilidade política escreveram FOSH E COHEN (1990) *apud* MORAIS (1994a). *Op. cit.*: a partir de uma pesquisa em cinco sindicatos britânicos, mostraram que havia diferentes graus de democracia dentro desses sindicatos quando se considerava o compromisso dos diretores sindicais tanto com a representatividade quanto com a responsabilidade política embutida em seus cargos. Para essas autoras, representatividade é entendida como sendo as políticas dos líderes sindicais *espelhando* os "interesses expressos" dos liderados, enquanto responsabilidade política é a prática de "consultar e prestar contas aos liderados". Isso permitiria uma definição de democracia sindical que incorporasse a ideia de democracia participativa.

4) fim do papel histórico e coercitivo que o Estado tem exercido nas relações trabalhistas, especialmente no julgamento de disputas trabalhistas no Brasil.

No entendimento de Jorge Ventura de Moraes, *Os novos sindicalistas* têm uma visão radical da sociedade e das relações trabalhistas entre o sindicato e os trabalhadores por ele representados, não mais enfatizando o lado assistencialista dos sindicatos, mas a figura do sindicato como representante radical dos trabalhadores, e, para isso, muitos dirigentes sindicais desejam acabar com o serviço da assistência sócio-médica prestada pelos sindicatos e do próprio aparato que os sindicatos têm de gerenciar para a prestação desses serviços a seus filiados, e redirecionar os recursos financeiros para outros aspectos da vida sindical¹⁸⁵. Conforme o autor em apreço, no caso do Sindicato dos Metalúrgicos, o entendimento de seus diretores era de que a prestação de serviços de saúde aos trabalhadores era de responsabilidade do Estado brasileiro e que tais serviços absorvem importantes recursos financeiros que poderiam ser usados mais efetivamente para organizar politicamente os trabalhadores.

No entender de Marco Aurélio Santana¹⁸⁶, “ao estabelecer um corte total com a trajetória do movimento dos trabalhadores, o “novo sindicalismo” tomou-se como o ponto zero desta história” e “negadas as experiências passadas, alguns problemas já tradicionais acabaram por ser enfrentados como se fossem novidade” o que a “realidade, contudo, mostrou-se muito mais complexa e relutante do que aquele enquadramento poderia supor”. Neste passo, conclui o autor que “estes são pontos que não devem ser perdidos de vista, sobretudo num momento em que o próprio “novo sindicalismo” busca se repensar”.

Situação de grande relevância para a história do sindicalismo nacional ocorreu no caso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, referência do ‘novo sindicalismo’, onde, ao ser realizada uma pesquisa com os filiados daquele sindicato, constatou-se que os serviços médicos e sociais foram considerados

¹⁸⁵MORAIS, JORGE Ventura de. “**Sindicatos e Democracia Sindical: Representatividade e Responsabilidade Política**.” *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n. 25, ano 9, junho de 1994a. p. 65-81. Disponível em http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_25/rbcs25_08.htm. Acesso em 21/01/13.

p. 40

¹⁸⁶SANTANA, Marco Aurélio. **Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro**. Rev. bras. Ci. Soc. São Paulo, v. 14, nº 41, Oct. 1999. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69091999000300007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 17 /01/ 2013. p.10

importantes, cabendo aos novos sindicalistas atender aos interesses dos filiados. Neste passo, concluiu o autor

Que os *novos* sindicalistas têm conseguido fazer é combinar militância com serviços sociais, pois comumente os sindicatos oferecem melhores serviços que o serviço nacional de saúde. Isso significa que a maioria dos trabalhadores seria contra tais mudanças, especialmente aqueles que não podem pagar serviços médicos e legais privados.

Esta nova visão dada à prestação de serviços assistenciais pelos sindicatos aos seus filiados já teve um novo enfoque na doutrina, embora de forma tímida. Neste sentido, embora ainda vislumbrando o lado negativo do assistencialismo, mas agora com uma visão 'mais positiva' sobre o assunto Almeida¹⁸⁷ afirma que

Contraditoriamente, a função assistencialista, que pervertia e desnaturava o sindicato como arma de combate, permitiu que não se cortassem por completo seus vínculos com a base. Novos associados continuaram a procurar o sindicato, para fazer uma consulta médica, cortar o cabelo ou processar o seu empregador na Justiça do Trabalho.

Em outro estudo, Cardoso¹⁸⁸, baseado na pesquisa realizada pelo IBGE, em 1996, demonstrou que dentre as principais razões para filiação em sindicatos em seis regiões metropolitanas do Brasil a assistência jurídica foi apontada em 58,8% dos casos, seguida pela assistência médica (56,6%) e as atividades de lazer e esportivas (20,7%%). Estes resultados reforçam a necessidade de uma melhor reflexão a cerca da prestação de serviços assistenciais, tema ainda vigente e razão de inúmeras filiações de trabalhadores a entidades sindicais, como foi demonstrado na pesquisa.

Para Jorge Ventura de Moraes¹⁸⁹, na visão radical da sociedade e das relações trabalhistas, peculiar dos *novos* sindicalistas, está contida a ideia de um novo relacionamento entre o sindicato e os trabalhadores por ele representados, em geral, e os filiados, em particular. Esse relacionamento significa que o sindicato tem

¹⁸⁷ALMEIDA, M. Hermínia T. de. **O sindicalismo brasileiro entre a conservação e a mudança**. In: Almeida, M. & Sorj, B. (Org), *Sociedade e política no Brasil pós-64*. São Paulo: 2ª edição. Brasiliense, 1984, p. 201.

¹⁸⁸CARDOSO, A. M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003. p. 50.

¹⁸⁹MORAIS, JORGE Ventura de. **"Sindicatos e Democracia Sindical: Representatividade e Responsabilidade Política**. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n. 25, ano 9, junho de 1994a. p. 65-81. Disponível em http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_25/rbcs25_08.htm. Acesso em 21/01/13.

de representar propriamente os filiados e a categoria, e que tem de levar conta o que os representados reivindicam. Conclui o autor que é na teoria da democracia sindical que as noções de representatividade e responsabilidade política exercem um papel central. Mas faz uma ressalva ao dizer que

Representatividade deve ser entendida como uma relação de mão dupla por meio da qual líderes e liderados têm suas identidades mutuamente moldadas. Em outras palavras, o que é central para a existência de democracia em sindicatos é o fato de que os líderes representem (não *espelhem*) os interesses dos liderados e sejam responsáveis politicamente diante deles. Essa definição de representatividade permite-nos explicar o que tem acontecido dentro do sindicalismo brasileiro desde o final dos anos 70. Isto é, a existência de uma liderança sindical que tenta lutar pelas reivindicações dos trabalhadores, propõe (não impõe) novos itens e reivindicações e tenta ser responsável politicamente diante dos seus representados sem se omitir com relação às responsabilidades intrínsecas ao papel das lideranças¹⁹⁰.

Neste sentido, Souto Junior¹⁹¹ analisando três experiências de sindicatos em duas categorias diferentes de trabalhadores entre os anos 1980 e 1990, encontrou que:

Os elementos motivadores centrais que aglutinavam os associados e garantiram uma sobrevivência do sindicato até meados dos anos 1990, foram a prática-assistencial, por um lado, e, por outro, a forte crença das lideranças e associados de que a mobilização da categoria seria a única alternativa para sensibilizar as autoridades a solucionar a decadência do setor têxtil

Assim, o *novo* sindicalismo surgido na década de 80, com feição rígida, radical e cisão com o passado, na década seguinte passava a assumir uma roupagem diferente onde se passou a admitir a interação entre o dirigente sindical e suas bases de representação, configurando-se em um padrão misto de luta e prestação de serviços, característica marcante do sindicalismo na década de 90. Este cenário fica mais claro no estudo de Souto Junior¹⁹² onde fica demonstrado, segundo o autor, que

¹⁹⁰MORAIS, JORGE Ventura de. **Sindicatos e Democracia Sindical: Representatividade e Responsabilidade Política**. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n. 25, ano 9, junho de 1994a. p. 65-81. Disponível em http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_25/rbcs25_08.htm. Acesso em 21/01/13.

¹⁹¹SOUTO JÚNIOR, José Fernando. **O Novo Sindicalismo e o Velho Assistencialismo em Tempos de Novos Processos Produtivos: 1980/1990**. Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas, Seropédica, RJ: EDUR, v. 29, n 2, p. 89-102, jul.-dez., 2007.

¹⁹²SOUTO JÚNIOR, José Fernando. **O Novo Sindicalismo e o Velho Assistencialismo em Tempos de Novos Processos Produtivos: 1980/1990**. Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas, Seropédica, RJ: EDUR, v. 29, n 2, p. 89-102, jul.-dez., 2007.

Apesar de algumas lideranças assumirem um discurso crítico contra os serviços assistenciais, a ambiguidade predominava em suas falas, pois em alguns momentos defendiam uma postura mais aguerrida contra estes, mas no cotidiano terminavam por mantê-lo. Justificavam tal manutenção responsabilizando os associados por tal demanda. No entanto, em outros momentos, reafirmavam que a prestação de serviços poderia ser viável junto à luta. Construía-se assim um misto de luta e prestação de serviços.

O sentido pejorativo atribuído aos serviços assistenciais prestados pelos sindicatos aos seus associados tem dominado a doutrina majoritariamente. Segundo Souto Junior¹⁹³, o denominado ‘assistencialismo’ remonta dos “períodos de autoritarismo, principalmente no pós-1964, em que os governos tenderam a reprimir pela força o movimento sindical reivindicativo, ao mesmo tempo em que tentavam desarticulá-los, ao restringir o seu raio de ação apenas aos serviços assistenciais”. É considerado um “argumento que nega aos trabalhadores um papel ativo” e que “só aparecem quando é relatado o papel do ‘pelego’, denominação valorativa que simboliza ações políticas e morais inaceitáveis dos dirigentes sindicais”.

Inicialmente, e de forma providencial, o autor faz uma importante abordagem no que diz respeito ao significado da palavra assistencialismo. Segundo o autor, normalmente o termo ‘assistencialismo’ associa-se “não à assistência, mas a um tipo de prática assistencial ruim, negativa, que não ajuda a construir coisa alguma” e que este “sentido negativo do termo é contrário ao sentido expresso na ética positiva do trabalho, que enxerga o trabalho produtivo como ação e transformação”.

O autor faz referência a duas perspectivas políticas que estão associadas à crítica ao “assistencialismo”: a liberal e a socialista. A liberal pressupunha que as “dificuldades e desigualdades deveriam ser superadas pelos esforços individuais”, em “competição uns com os outros”, brindando os mais fortes e capazes com os melhores lugares nas hierarquias sociais¹⁹⁴. A ajuda externa, por exemplo, do Estado, geraria acomodação das pessoas e prejuízo para sociedade. Os socialistas, embora não fossem a favor de uma política assistencialista, entendia de forma diferente dos liberais e, ainda, segundo o autor

¹⁹³SOUTO JÚNIOR, José Fernando. **Pelegos, puros e modernizadores: reflexões acerca do termo assistencialismo no movimento sindical brasileiro**. Política & Trabalho. Revista de Ciências Sociais, n. 23, publicação do Programa de Pós-graduação em Sociologia. UFPB, 2005.

¹⁹⁴SOUTO Jr., José Fernando. **O Novo Sindicalismo e o Velho Assistencialismo em Tempos de Novos Processos Produtivos: 1980/1990**. Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas, Seropédica, RJ: EDUR, v. 29, n 2, p. 89-102, jul.-dez., 2007.

O auxílio aos pobres e necessitados foi visto com menor preconceito pelos socialistas do que pelos liberais. As formas de assistência ou mesmo políticas assistenciais eram o meio que permitiria a sobrevivência de determinados grupos sociais até a transformação das estruturas¹⁹⁵.

O autor faz outra pertinente observação de que sociologicamente “as relações sociais tidas como “assistencialistas” seriam responsáveis pela permanência de estruturas que se manteriam inalteradas permitindo a continuidade de relações de poder e mando”¹⁹⁶ e que estariam associadas ao clientelismo, e no plano individual levaria a inércia de comportamentos e atitudes. Para o Souto Junior¹⁹⁷ o problema reside na generalização que é dada ao termo “para situações que não correspondem ao que ele pretende explicar”.

Com muita propriedade sobre o estudo do movimento sindical brasileiro, em especial sobre o aspecto terminológico do ‘assistencialismo’, Souto Junior¹⁹⁸, em trabalho recente intitulado ‘o novo sindicalismo e o velho assistencialismo em tempos de novos processos produtivos: 1980/1990’, explorou o tema dando especial atenção à discussão do ‘assistencialismo’ e a sua vinculação com o sentido pejorativo que lhe foi atribuído, diferenciando-lhe daquilo que ele denominou de “prática-assistencial”. O autor, em sua pesquisa, objetivou “definir o que seja “assistencialismo” de outras formas de assistência e classificar as experiências do movimento sindical das décadas de 1980-1990 sem cair no lugar comum de tratar relações diferentes como se fossem iguais”.

Portanto, em seu estudo, Souto Junior atribui ao assistencialismo um novo sentido, ao qual denominou de prática-assistencial, diferente daquele associado ao clientelismo, à política de favores com submissão de pessoas, e que, no seu entendimento, significa

¹⁹⁵SOUTO Jr., José Fernando. **O Novo Sindicalismo e o Velho Assistencialismo em Tempos de Novos Processos Produtivos: 1980/1990**. Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas, Seropédica, RJ: EDUR, v. 29, n 2, p. 89-102, jul.-dez., 2007.

¹⁹⁶SOUTO Jr., José Fernando. **O Novo Sindicalismo e o Velho Assistencialismo em Tempos de Novos Processos Produtivos: 1980/1990**. Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas, Seropédica, RJ: EDUR, v. 29, n 2, p. 89-102, jul.-dez., 2007.

¹⁹⁷SOUTO Jr., José Fernando. **O Novo Sindicalismo e o Velho Assistencialismo em Tempos de Novos Processos Produtivos: 1980/1990**. Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas, Seropédica, RJ: EDUR, v. 29, n 2, p. 89-102, jul.-dez., 2007.

¹⁹⁸SOUTO Jr., José Fernando. **O Novo Sindicalismo e o Velho Assistencialismo em Tempos de Novos Processos Produtivos: 1980/1990**. Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas, Seropédica, RJ: EDUR, v. 29, n 2, p. 89-102, jul.-dez., 2007.

Toda uma política desenvolvida por uma organização, que vise oferecer bens escassos aos seus associados, que tanto podem ser materiais quanto simbólicos, incluindo serviços, e mantenham uma luta organizada, no sentido de estimular a participação ativa e direta de seus associados para a ampliação da oferta e conquista destes mesmos bens escassos. Neste sentido, a prática-assistencial convive com a idéia de luta, de transformação e o assistencialismo deixa de ser prioridade.

Assim, a pesquisa reveste-se de relevância por demonstrar que os serviços assistenciais prestados pelos sindicatos aos seus representados transcendem o significado denotativo de 'assistencialismo', de natureza clientelista, para uma conotação ampla, uma efetiva prática-assistencial.

A pesquisa em tela chama a atenção também para outro fato que ajudam a desmistificar a ideia de que a prestação de serviços assistenciais pelos sindicatos é mero assistencialismo. Conforme o autor, em proporcionar serviços de lazer, "as entidades estariam preocupadas em aumentar seu raio de ação tentando se aproximar de suas bases"¹⁹⁹. Neste caso a atividade de lazer permitiu maior sociabilidade dos associados e intensificaram o espírito de solidariedade da classe. Foi o que concluiu o autor ao afirmar que

A pesquisa verificou que os serviços, assim como as **formas de lazer** promovidas pela entidade sindical, garantiram uma maior **coesão ao grupo**, reforçando o vínculo dos associados com a entidade, ao mesmo tempo em que aumentaram a **solidariedade de classe**, já que os espaços utilizados permitiam uma maior troca de vivências, sendo um local privilegiado para o **aumento da sociabilidade**, permitindo a construção de uma **identidade de grupo** e a sua possível **reinvenção cultural** (grifos nossos).

Muito embora a prestação de serviços tivesse, também, outro objetivo como forma de angariar fundos para sustentação do próprio ente sindical, através do estímulo à contribuição assistencial, por exemplo, não se poderia generalizar que tais serviços seriam mero assistencialismo. O momento político de inserção no mercado de trabalho foi alterado, as reivindicações dos trabalhadores passaram a ter novo enfoque e a ênfase dada aos benefícios se intensificou nos anos 90. Não se pretende afirmar que tais serviços são a solução para os problemas dos trabalhadores, mesmo porque, outro importante achado na pesquisa de Souto Junior foi que:

¹⁹⁹SOUTO Jr., José Fernando. **O Novo Sindicalismo e o Velho Assistencialismo em Tempos de Novos Processos Produtivos: 1980/1990**. Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas, Seropédica, RJ: EDUR, v. 29, n 2, p. 89-102, jul.-dez., 2007.

A prática-assistencial teve um alcance muito limitado, por vezes criando mais problemas do que os resolvendo. Esta alternativa não foi capaz de solucionar as deficiências assistenciais da categoria e muito menos significou um recurso eficiente para as receitas dos sindicatos, que continuaram ainda mais acudadas quando esta possibilidade não trouxe o resultado esperado.

Por fim, é necessário que seja ressaltada aqui, que a prestação de serviços assistenciais pelos sindicatos a que se refere Souto Júnior, não vem retirar do sindicato a sua função combativa, razão de sua existência, nem sequer ameaçá-la, como delinea o autor:

As práticas-assistenciais não puseram em xeque a compreensão de que o “sindicato é pra lutar”, se compreendermos luta como o enfrentamento feito ao capital por meio de greves, por exemplo, visando obter um maior controle sobre as formas de exploração da força-de-trabalho e, como consequência, uma mudança da sociedade²⁰⁰.

Enfim, a prestação de serviços assistenciais pelos sindicatos não deve ser entendida como sendo de caráter assistencialista; nem tão pouco que esta prestação de serviços está servindo como anteparo no que toca ao exercício da função precípua de defesa dos interesses dos seus representados. Essa rotulação prejudica a imagem dos sindicatos frente ao seu público e à sociedade.

3.4.2 A atuação dos sindicatos na efetividade dos direitos fundamentais

O Estado é o responsável direto pela efetividade dos direitos fundamentais, não obstante, em muitas situações cristalizar-se sua omissão na promoção desses direitos. Dentre as razões alegadas cabe citar a falta de condições financeiras ou a ausência de uma norma para regulamentar esses direitos.

A globalização e a nova dinâmica no mundo do trabalho trouxe repercussão negativa para os trabalhadores, especialmente na esfera social. Faz-se necessário lutar por melhores condições de vida (e não somente por melhores remunerações salariais e condições de trabalho, ainda que precárias no cenário hodierno), da dignidade do trabalhador. Considerando a ineficiência do Estado em promover e

²⁰⁰SOUTO JÚNIOR., José Fernando. **O Novo Sindicalismo e o Velho Assistencialismo em Tempos de Novos Processos Produtivos: 1980/1990**. Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas, Seropédica, RJ: EDUR, v. 29, n 2, p. 89-102, jul.-dez., 2007.

efetivar os direitos fundamentais dos trabalhadores, os sindicatos modernos devem ter uma função especial, a de atuarem subsidiariamente ao Estado na promoção dos direitos fundamentais.

Em trabalho recente com base em pesquisa bibliográfica e documental, utilizando-se de método indutivo e interpretação sistemática, Rafael Foresti Pego²⁰¹ estudou o paradigma da estrutura sindical brasileira com a finalidade de traçar as principais bases de uma organização sindical que mais se amolde na experiência brasileira. Dentro de outros temas o trabalho trata do papel do sindicato no sentido da sua legitimação na promoção dos direitos fundamentais, especificamente, dos direitos sociais, tais como saúde, educação, trabalho, moradia e lazer²⁰² (p. 107).

Segundo o autor “a promoção dos direitos fundamentais merece ser vista como um verdadeiro dever das entidades sindicais modernas para com a sua categoria, a sociedade e até mesmo o consolidado Estado Democrático, mediante ações positivas”²⁰³. Esse papel que o sindicato hodierno e moderno deve exercer junto a seus representados fica mais evidente mediante a omissão do Estado em seu dever constitucional da promoção destes direitos. Não há dúvida de que o sindicato, um ente de direito privado, possa promover os direitos fundamentais. Para esclarecimento desta certeza, Rafael Foresti Pego fundamentou-se na teoria da eficácia imediata ou direta das normas constitucionais que consagram os direitos fundamentais no ordenamento nacional, atribuindo ao sindicato o dever de dar efetividade aos direitos fundamentais perante sua categoria²⁰⁴. No mesmo sentido, já existe jurisprudência reiterando a eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, bem como, os princípios constitucionais como limites à autonomia privada das associações, como abaixo

SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. RECURSO DESPROVIDO.

²⁰¹ PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do advogado Editora, 2012, p. 15-17.

²⁰² PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do advogado Editora, 2012, p. 107.

²⁰³ PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do advogado Editora, 2012, p. 108.

²⁰⁴ Op cit. p. 117-118.

I. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados. II. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO LIMITES À AUTONOMIA PRIVADA DAS ASSOCIAÇÕES. A ordem jurídico-constitucional brasileira não conferiu a qualquer associação civil a possibilidade de agir à revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não está imune à incidência dos princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais. (...) ²⁰⁵

Vencida esta etapa em que os sindicatos têm legitimidade para atuar na promoção dos direitos fundamentais, agora será aprofundado com se dá a vinculação destes entes sindicais de base aos direitos fundamentais. Novamente o referencial será a obra de Rafael Foresti Pego na qual o autor não somente trata com maior detalhe os fundamentos dessa vinculação como também estabelece um novo paradigma para a função assistencial dos sindicatos.

Alhures já se comentou a cerca da omissão do Estado frente à promoção e efetivação dos direitos fundamentais, circunstâncias em que os sindicatos entram em cena para suprir esta lacuna, de forma subsidiária ao Estado. Nessa ótica, Rafael Foresti Pego não somente defende a possibilidade dos sindicatos agirem ativamente, considerando que “a promoção dos direitos fundamentais, via de regra, estará relacionada à função assistencial dos sindicatos”, como também, afirma que “a atuação assistencial é a plena realização do sindicato”. Ele afirma que em face das dificuldades econômicas, “o sindicato tem cada vez menos condições de negociar reajustes ou melhoria de condições em termos pecuniários, fator que

²⁰⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário. Nº 201819. Ministro-Relator Ellen Gracie. Sendo recorrente União Brasileira de Compositores – UBC e recorrido Arthur Rodrigues Villarinho. In Diário Oficial da União – 27/10/2006. Disponível em <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/762997/recurso-extraordinario-re-201819-rj>. Acesso 20/07/13.

acentua a função assistencial”²⁰⁶. Logicamente o autor não corrobora com as frequentes críticas feitas ao assistencialismo em razão de que este estar desvirtuando o sindicato de sua função precípua.

Nessa toada, Rafael Foresti Pego defende que o sindicato deve acompanhar as mudanças da relação sociolaboral e não simplesmente ficar estagnado nos ideais históricos de luta e conflito, “deve adotar uma nova postura, não limitada a reivindicações de melhorias laborais para os empregados, pois as transformações sociais e de mercado exigem uma reformulação metodológica da atuação sindical”²⁰⁷. Em seguida, o autor refina mais ainda sua ideia ao especificar sua proposta para atuação sindical

Na verdade, o que se propõe aqui é que o sindicato encare as circunstâncias que o rodeiam e busque outras formas de melhorar as condições não só de trabalho, mas também as condições de vida da categoria, propiciando, por exemplo, lazer, educação, cultura, higiene. Por que não incrementar a vida comunitária dos membros do sindicato com atividades de recreação, música, esportes, colônias de férias, sedes campestres etc., enfim, atividades que melhore significativamente a vida comunitária dos afiliados?”²⁰⁸.

O autor vislumbra que seria um avanço a colaboração dos sindicatos, para tornar efetivas aquelas necessidades básicas vitais para o trabalhador previstas no artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal. Como atuação dos sindicatos ele cita, como exemplo, dentre outros, a promoção do direito de propriedade e habitação, desenvolvendo facilidades de moradia ou cooperativas de habitação; a promoção da vida e da saúde dos sindicalizados, mediante a realização de convênios, para buscar um atendimento médico-hospitalar de qualidade; práticas no âmbito previdenciário, bem como, no âmbito educacional e de formação²⁰⁹.

Por fim, Rafael Foresti Pego destaca a assistência jurídica gratuita, no âmbito trabalhista, como instituto de relevância no Brasil, afirmando que

²⁰⁶ PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do advogado Editora, 2012, p. 122.

²⁰⁷ PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do advogado Editora, 2012, p. 108.

²⁰⁷ Op cit. p. 122.

²⁰⁸ Op cit. p. 123.

²⁰⁹ PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do advogado Editora, 2012, p. 124-125.

Disponibilizar orientação jurídica e advogados para atuação judicial em prol dos trabalhadores representados é tarefa de relevante valor social, tanto que os sindicatos não deveriam limitar-se à seara trabalhista, mas ampliar o assessoramento jurídico para as questões comuns da vida, como em matérias de direito do consumidor, direito de família, entre outra.²¹⁰

Por derradeiro, o autor em comento reforça a relevância do sindicato para a sociedade e para a implementação dos direitos fundamentais do trabalhador, auxiliando o Estado na busca de uma sociedade de bem-estar

Assim, a evolução da sociedade brasileira passa pela efetividade dos direitos fundamentais, os quais muitas vezes são desconhecidos ou esquecidos pelos brasileiros, uma triste realidade. Nesse contexto, o sindicato adquire relevância quanto à sua função de democratização e desenvolvimento da sociedade, cabendo-lhe também dar efetividade aos direitos fundamentais, especialmente aos direitos sociais, implementando uma verdadeira cultura do exercício desses direitos no Brasil. Agindo deste modo, as entidades sindicais estarão cumprindo com a proteção basilar do Direito do Trabalho, de modo a não permitir o desamparo daqueles que não têm os meios concretos de exercer suas liberdades. O bem-estar social de uma comunidade não depende mais apenas do Estado, mas exige uma sociedade de bem-estar.²¹¹

Diante destas considerações, tem-se que é imperiosa a atuação dos sindicatos na efetivação dos direitos fundamentais para o cumprimento da sua função social. Eles atingem esta finalidade através do exercício de sua função assistencial, numa cooperação bilateral com o Estado, interagindo com a sua comunidade de atuação e assumindo suas funções comunitárias. Esta fundamentação teórica é de imensurável relevância para o escopo da atual pesquisa, realizada na estrutura sindical do Estado do Ceará, que teve como embasamento a atuação dos sindicatos desta região, objetivando traçar-lhe um perfil, assunto que será abordado com detalhes no capítulo III desta dissertação. Não obstante, já existe uma pesquisa, de cunho nacional, realizada pelo IBGE em 2001 e que serviu de orientação para o estudo atual. Os tópicos mais relevantes relacionados à pesquisa em tela foram pinçados, para ser delineados em seguida.

²¹⁰ PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do advogado Editora, 2012. p. 125.

²¹¹ PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do advogado Editora, 2012. p. 128.

3.5 Perfil da atuação dos sindicatos no Brasil

A Pesquisa Sindical 2001 foi um estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE – em convênio com o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE -, para traçar um perfil dos sindicatos do Brasil, com a finalidade de suprir a lacuna de informações sobre o meio sindical brasileiro. Tratou-se de um levantamento de informações estatísticas sobre estes entes sindicais brasileiros, objetivando: a) retratar a estrutura sindical brasileira, seu perfil institucional e organizacional e as atividades desenvolvidas pelos sindicatos; b) subsidiar a formulação e implementação de políticas públicas nas áreas de relações de trabalho; e c) contribuir para a avaliação dos efeitos sobre a organização sindical em razão das transformações econômicas, sociais e políticas ocorridas na sociedade brasileira na década de 1990.

O critério de escolha dos sindicatos a ser investigados foi a sua formalização até 31/12/2001, necessitando para tal que o sindicato portasse a carta sindical; ou o registro sindical no MTE; ou apenas o registro em cartório; ou o registro em cartório e pedido de registro sindical no MTE.

O levantamento foi feito através de questionário próprio e modelo único, com informações prestadas pelo informante dos sindicatos de trabalhadores, urbanos e rurais. Durante a coleta das informações surgiram problemas com o preenchimento do questionário que, pela sua relevância, merecem ser delineados. Foram os seguintes: a) relacionados à recusa de preenchimento do questionário por parte de alguns sindicatos; b) relacionados à má qualidade das informações financeiras prestadas pelos sindicatos; e c) relacionados às informações referentes ao número de associados e trabalhadores ou empresas na base. Nesse ínterim, foi ressaltado que os resultados obtidos através destas informações, deveriam ser relativizados face à imprecisão de suas respectivas estimativas.

Conforme o IBGE, as informações sobre os resultados da Pesquisa fornecem um retrato abrangente sobre a estrutura e o perfil sindical no Brasil. Os principais resultados obtidos e que tem relevância para a pesquisa atual foram os seguintes²¹²:

²¹² IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **Pesquisa sobre Sindicatos: indicadores sociais 2001**. Departamento de Departamento de População e Indicadores Sociais. IBGE: Rio de Janeiro, 2002, p. 21.

1. O número total de sindicatos manteve sua tendência de crescimento, ainda que em ritmo menos acelerado: enquanto entre 1988 e 1992, a taxa de crescimento médio anual foi de 5,3%, entre 1992 e 2001, foi de cerca de 4,0%.
2. As categorias de "servidores públicos" (inclusive "trabalhadores da rede pública de ensino") e o grupo de "trabalhadores na agricultura" são responsáveis por 58% do acréscimo do número de sindicatos de trabalhadores.
3. Em relação ao número de associados e trabalhadores e empresas na base, ressalvas foram feitas, dentre as quais, quanto às informações referentes a número de associados e, principalmente, trabalhadores na base que estão sujeitas a superestimções derivadas de dupla contagem (um mesmo indivíduo pode ser computado em duas categorias distintas). Todavia, considerando estas ressalvas foram obtidos os seguintes resultados: a) a taxa de sindicalização de trabalhadores, em geral, pouco variou em relação à população economicamente ativa, ela manteve-se no patamar de 23%; em relação às pessoas ocupadas, ela subiu de 24%, em 1992, para 26%, em 2001; b) A relação entre número de associados e de trabalhadores na base, que fornece uma ideia sobre a percepção dos dirigentes sindicais quanto à dimensão e representatividade de seus sindicatos, foi superior a 50%; c) O número de associados cresceu a um ritmo menos acelerado que o observado para o número de sindicatos de trabalhadores, levando a que o tamanho médio dos sindicatos de trabalhadores - medido pela relação entre o número de associados e sindicato - caísse entre 1992 e 2001.
4. Quanto às Negociações Coletivas de Trabalho permite observar que, do total de sindicatos de trabalhadores e empregadores, 51% realizaram negociações coletivas; os sindicatos de empregados urbanos - que respondem por 88% das negociações coletivas realizadas por sindicatos de trabalhadores- apresentam as seguintes proporções, para os anos de 1992 e 2001: enquanto a participação das negociações celebradas entre sindicatos de empregados urbanos e de empregadores no total de negociações crescia de 30%, em 1992, para 33%, em 2001, a

participação das negociações celebradas entre sindicatos de empregados urbanos e empresas caiu de 61%, em 1992, para 59%, em 2001; já a participação das negociações iniciadas no ano e não concluídas até 31/12 passou de 9%, em 1992, para 8%, em 2001; a participação das negociações realizadas diretamente entre sindicatos (convenção coletiva) e entre sindicatos e empresas (acordo coletivo), no total de negociações realizadas, cresceu significativamente, passando de 58%, em 1992, para 81%, em 2001; em contrapartida, a participação das negociações realizadas indiretamente (dissídio) caiu de 33% do total de negociações, em 1992, para 12%, em 2001.

5. No que tange às Greves, a pesquisa sindical levantou, junto a sindicatos de trabalhadores – empregados urbanos, trabalhadores avulsos e trabalhadores rurais -, informações quanto ao conhecimento de greves em suas bases e quanto ao principal motivo de paralisação. Foram obtidos os seguintes resultados: a) do total destes sindicatos pesquisados, apenas 13% tinham conhecimento de greve em sua base (Tabela 19), sendo que esta relação percentual é mais elevada para empregados urbanos (19%) do que para trabalhadores avulsos (4%) e trabalhadores rurais (5%); b) no que se refere aos motivos de greve (listados pelo questionário da Pesquisa Sindical), não houve nenhum que se destacasse sobremaneira - sendo que o de maior frequência foi "manutenção de direitos adquiridos anteriormente" (27%), sendo seguido por "não cumprimento de acordo" (24%), "abertura de negociações" (22%), "ampliação de direitos" (21%) e "outros motivos" (6%); em relação à distribuição regional, as Regiões Sudeste e Centro-Oeste foram as que apresentaram maior percentual de sindicatos (16% e 17%, respectivamente) que declararam ter conhecimento de greve em sua base, vindo em seguida as Regiões Norte (14%), Nordeste (11%) e Sul (10%).
6. No que tange à Representação no local de trabalho os dados permitem observar que, entre 1992 e 2001, houve ligeira diminuição da proporção de sindicatos com delegados sindicais (50% e 48%, respectivamente); aumentou a proporção de sindicatos que têm conhecimento da existência

de comissões de fábrica/empresa nos locais de trabalho de seus associados (de 4% para 9%).

7. No tocante aos Serviços oferecidos pelos sindicatos aos seus associados e/ou aos funcionários de empresas associadas o resultados obtidos foram: a) segundo o IBGE, o sindicalismo brasileiro permanece assistencialista, pelo fato de se destacarem entre os principais serviços oferecidos pelas entidades: o jurídico, os serviços e convênios médicos e os convênios odontológicos; b) Esse assistencialismo se diferencia quando analisadas as regiões: o Sudeste com 72% dos sindicatos prestando serviços jurídicos e o Sul e o Centro-Oeste com 67% e 61% do total de sindicatos, respectivamente. É também no Sudeste que se concentra o maior número de sindicatos que prestam serviços médicos e odontológicos, especialmente entre os sindicatos urbanos; c) Em todas as Grandes Regiões, os principais serviços oferecidos pelos sindicatos são, além do jurídico, os convênios médicos - que abrangem 34% dos sindicatos brasileiros. Este dado, regionalmente, representa 31% dos sindicatos urbanos da Região Norte; 22%, do Nordeste; 47%, do Sudeste; 44%, do Sul; e 40%, do Centro-Oeste.
8. Em relação aos cursos de educação e qualificação e requalificação de mão-de-obra oferecidos pelos sindicatos aos seus associados e/ou aos funcionários das empresas associadas, nos sindicatos de trabalhadores urbanos, são três os cursos mais oferecidos: curso básico de informática (14%), curso de idiomas (7%) e curso de educação regular (6%). Os sindicatos rurais oferecem principalmente curso básico de informática (6%), seguido pelos cursos ligados à agricultura e à pecuária (5%) e de educação regular (4%).
9. No que se refere às Contribuições sindical obrigatória, assistencial ou negocial e confederativa apesar de ser de natureza obrigatória, somente 68% dos sindicatos brasileiros arrecadaram a contribuição sindical em 2001. Entre estes, a maior participação se dá entre os sindicatos urbanos, especialmente entre os de empregadores, mas com os sindicatos de empregados urbanos também apresentando participação expressiva (Tabela 26). Do total de sindicatos que arrecadam a contribuição sindical

obrigatória, dentre os sindicatos de trabalhadores, 78% não a devolvem à categoria. Entre os sindicatos urbanos somente 23% a devolvem, sendo 12% de forma espontânea e 10% mediante requerimento. Já em relação aos sindicatos rurais, 24% devolvem a contribuição sindical, sendo que 22% o fazem espontaneamente e 2% mediante requerimento. Na Região Nordeste, 47% dos sindicatos recolhem a contribuição sindical obrigatória, enquanto somente 36% dos sindicatos rurais o fazem.

Em relação à contribuição assistencial ou negocial, dentre os sindicatos de trabalhadores, o percentual de arrecadação entre os sindicatos urbanos é de 34%, superior ao dos rurais que é de 13%. No que tange à contribuição confederativa, os percentuais que atingem 22% e 40% dos sindicatos urbanos e rurais, respectivamente.

Realizada esta breve síntese da pesquisa do IBGE sobre o perfil do sindicato brasileiro e apresentado de forma resumida os principais resultados obtidos, serão abordados a seguir os resultados da pesquisa atual. É relevante recordar aqui que o estudo que ora foi apresentado resumidamente foi de cunho nacional, com um lapso de tempo superior a uma década (não atualizado por razões que a pesquisadora desconhece).

Nesse contexto, importante ressaltar que de forma semelhante ao que estudo realizado pelo IBGE, o estudo atual teve como finalidade suprir uma importante lacuna no cenário da atuação sindical regional, especificamente no Ceará. Para tal foram utilizadas algumas das variáveis já contidas no instrumento de pesquisa do IBGE, após a realização de algumas modificações adaptativas ao estudo local, cujo objetivo foi traçar um perfil da atuação destes entes sindicais no contexto cearense. Importante ressaltar que os óbices encontrados na coleta de dados se assemelham àqueles realizados pelo IBGE e que os resultados obtidos poderão contribuir com a elaboração de novas pesquisas no sindicalismo cearense.

4 PERFIL DOS SINDICATOS PESQUISADOS: ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No Ceará, de acordo com dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego²¹³ constam o registro ativo de 568 entidades do grau Sindicato, das quais 404 pertencem à classe trabalhadora e 164 à classe dos empregadores. A maioria dessas entidades está situada na área geoeconômica urbana, 116 representando os empregadores e 258 representando os trabalhadores. Quanto a estes, há 133 sindicatos representando empregados e 74 representando servidores públicos.

Neste capítulo apresenta-se o perfil dos sindicatos com sede no município de Fortaleza, tendo como base os dados relacionados à representação no local de trabalho, à prestação de serviços assistenciais, suas fontes de receita e sua atuação em defesa da categoria, a partir dos dados coletados na pesquisa de campo, dispostos nas tabelas e figuras que seguem.

4.1 Apresentação e análise dos resultados

Foi realizada pesquisa de campo aos entes sindicais do grau Sindicato com sede no município de Fortaleza, cujo critério de escolha foi aleatório. A coleta dos dados foi proveniente do preenchimento de ficha, previamente elaborada, aplicada diretamente pela pesquisadora e por esta preenchida, a um dirigente sindical, integrante da Diretoria de cada um dos sindicatos das classes empregado e servidor público, todos do grupo trabalhador. Os dados foram armazenados em banco de dados computadorizado e, neste tópico, serão apresentados.

4.1.1 Da Caracterização dos Sindicatos

Inicialmente, cabe aqui reiterar o que foi descrito na metodologia, no sentido de que este estudo não objetiva criticar e/ou aplicar quaisquer valorações a respeito de nenhum ente sindical pesquisado. Ressalte-se também que a identificação destas instituições foi mantida em sigilo de modo que a análise dos dados foi

²¹³BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Cadastro Nacional de Entidades Sindicais**. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/cnes/ConsultaProcesso.asp>. Acesso em: 24 jan. 2013.

realizada de forma inespecífica e inominada. Para tanto, os sindicatos foram ficticiamente, representados por números.

Destaca-se ainda que, em caso de alguma observação específica e individualizada de relevância para o alcance do objetivo do estudo em tela, esta foi desvinculada do ente sindical informante e apreciada em sua substância sem, contudo, revelar-lhe a origem, em respeito à privacidade das instituições sindicais pesquisadas.

A amostra²¹⁴ estudada compreende ao grau: Entidade Sindicato e se compõe de duas Classes, a de Empregados e a de Servidores Públicos, ambas pertencentes ao Grupo Trabalhadores. A classe Empregado abrange atividades do ramo de Transporte, Comércio, Seguro, Saúde, Prestação de Serviços, Segurança Privada e Construção Civil. A classe Servidor Público abrange as entidades representantes de servidores públicos, no âmbito da União, do Estado e do Município.

Feitas essas considerações, salienta-se que do universo (N) de 90 sindicatos com sede no município de Fortaleza, Estado do Ceará foi estudada uma amostra (n) de 25 entes sindicais, o que representou aproximadamente 27,7% da população total (amostra n= 27,7% do Universo N). Deste universo tem-se que 80% (20 de 25) são originárias e, apenas 20%, é dizer, cinco de vinte e cinco entes sindicais decorreram do processo de desmembramento da unidade mãe (Figura. 1). Ressalte-se a inexistência, nesta amostra, de ente sindical oriundo de dissociação.

A pesquisa, neste quesito, teve interesse em conhecer como são fundados os sindicatos no Ceará. Para tanto, fundamentou-se na doutrina de Amauri Mascaro Nascimento²¹⁵ que, ao discorrer sobre a fundação de sindicato no ordenamento jurídico brasileiro cita dentre as hipóteses de criação: a fundação originária; a fundação por desmembramento e a fundação por dissociação. Esta foi a nomenclatura adotada no presente trabalho. Lembra-se que a Portaria nº 326 de 01/03/2013 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) adota esta nomenclatura ao normatizar os critérios necessários para o registro sindical nas hipóteses de fundação de sindicato.

²¹⁴ A nomenclatura utilizada para descrever a amostra, no que tange ao Grau da Entidade (Sindicato), Grupo (Trabalhadores) e Classe (Servidores Públicos e Empregados) está de acordo com a do Ministério do Trabalho e Emprego, presente no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, conforme destacado na Metodologia.

²¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 291.

É importante lembrar que o sindicato é originário quando não existia um ente de base para representar a categoria profissional. Em razão deste motivo, o sindicato pretendente será o primeiro a representar determinada categoria. Já na fundação de sindicato por desmembramento, há um sindicato preexistente que representa mais de uma atividade ou profissão, e uma categoria deste se desliga do todo, com o propósito de constituir um sindicato específico para aquela atividade ou profissão.

Feitas estas considerações, apresenta-se a Figura 1 que ilustra a formação de sindicatos no Estado do Ceará, com abrangência estadual e intermunicipal, com sede no Município de Fortaleza. Visualiza-se a seguir que a grande maioria dos sindicatos entrevistados são originários.

No questionário da pesquisa consta a informação sobre a data de fundação das entidades pesquisadas. É válido informar que todas as originárias foram criadas pelas categorias de trabalhadores respectivas no interregno entre 1930 e 1950. Já os sindicatos formados por desmembramento são da classe de empregados e datam da década de 2000. Neste particular, todas as entidades representantes dos servidores públicos afirmaram serem originárias.

No capítulo precedente foi apresentado que o Estado do Ceará, no período de 2010 a 2012, teve crescimento econômico do qual resultou a geração de novos postos de trabalho. Destacou ainda, que tais postos foram criados principalmente nos setores da construção civil, do comércio e de serviços. É importante dizer que os sindicatos profissionais correspondentes a estes ramos de atividade foram entrevistados na presente pesquisa.

Correlacionando o processo de formação de sindicato no Ceará com o crescimento da economia deste Estado e a conseqüente geração de novos postos de trabalho, pode-se levantar este fato como possível gerador da criação de sindicato por desmembramento de categorias para formar novos sindicatos profissionais.

Provavelmente, estes novos postos de trabalho mais especializados implicaram o aumento da quantidade de empregados. Estes profissionais, em razão do critério de representação sindical por ramo de atividade econômica eram representados pelo sindicato originário. Apontam-se como possibilidades geradoras do desmembramento de sindicatos (construção civil, do comércio e de serviços) as

especificidades das profissões emergentes destes novos postos de trabalho, associadas ainda ao fator político. Este se evidencia principalmente em caso de oposição dos representados em relação à administração do sindicato originário. Tal fato pode levar ao desmembramento, ou seja, à fundação de outro sindicato segmentado do originário para representar uma categoria de trabalhadores mais específica.

Feitas tais considerações, verifica-se na pesquisa realizada, que o processo de criação de sindicato por desmembramento não foi predominante. Visualiza-se na Figura 1 a distribuição dos sindicatos estudados, atentando-se para sua formação. A grande maioria é originária, ou seja, o sindicato em questão foi o primeiro a representar a categoria profissional neste espaço geográfico.

Figura. 1. Distribuição ilustrativa dos sindicatos estudados, segundo a sua forma de origem, no Estado do Ceará, no período de 2010 a 2012.



Após ter sido identificado que a maioria dos sindicatos entrevistados são originários, segue-se rumo à identificação das classes profissionais representadas. Antes, porém, é necessário relembrar que a amostra é composta por duas Classes de Sindicatos: a dos empregados e a dos servidores públicos. A primeira reúne o maior número de entidades entrevistadas o que representa o percentual de 80,0% (20 de 25). Estas entidades representam atividades do ramo de transporte, comércio, seguros, saúde, prestação de serviços, segurança privada e construção civil.

A outra classe, no percentual de 20,0% (5 de 25) é formada por sindicato dos Servidores Públicos assim distribuídos: dois (2 de 5) são representantes dos servidores públicos da União, dois (2 de 5) representam servidores do Estado do Ceará e um (1 de 5) é representante dos servidores públicos do Município de Fortaleza.

A Figura 2 mostra a distribuição dos sindicatos pesquisados segundo a classe profissional. Nela se destaca a classe de empregados, que contemplou o maior número de entrevistados.

Figura 2. Distribuição ilustrativa dos sindicatos estudados, com sede no Município de Fortaleza, segundo a classe profissional, no período de 2010 a 2012.



Na Tabela 1 encontra-se a distribuição das classes de trabalhadores segundo o montante total de cada uma das suas bases de representação e o número de filiados. Verifica-se nesta tabela que a base de representação da classe de empregados corresponde a 52,3% e a de servidores públicos 47,7%, as quais respectivamente são representadas por 82,6% dos sindicatos dos empregados e por 17,4% dos sindicatos dos servidores públicos.

Tabela 1. Distribuição estatística da classe de trabalhadores, de acordo com o número de empregados e servidores e as respectivas taxas de filiação, dos sindicatos com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.

Classe de trabalhadores	Trabalhadores	Filiados	Taxa de Filiação (média)	Sindicatos*
	N (%)	N (%)		
Empregados	763.400 (52,3%)	76.810 (51,3%)	10,1%	19 (82,6%)
Servidores	696.000 (47,7%)	73.000 (48,7%)	10,5%	04 (17,4%)
Total	1.459.400	149.810	10,3%	23 (100,%)

Fonte: banco de dados da pesquisa de campo. *NOTA: dois sindicatos (01 de empregadores e 01 de servidores) não responderam a este questionamento (n= 23)

No que se refere aos filiados, consta na Tabela 1 a seguinte distribuição: os empregados representam 51,3% da amostra e os servidores públicos, 48,7%. As taxas de filiação foram de 10,1% para empregados e 10,5% para servidores.

É importante ressaltar que, quanto à maioria dos entrevistados, as respostas referentes à quantidade de filiados ao sindicato e ao número de trabalhadores que compõem sua base de representação, não foram precisas. Rememora-se que dificuldade idêntica foi apresentada na pesquisa do IBGE como se verifica a seguir:

Em relação ao número de associados e trabalhadores e empresas na base, ressalvas foram feitas, dentre as quais, quanto às informações referentes a número de associados e, principalmente, trabalhadores na base que estão sujeitas a superestimações derivadas de dupla contagem (um mesmo indivíduo pode ser computado em duas categorias distintas).

Mesmo considerando a superestimação dos dados, observa-se que a amostra de sindicatos no serviço público (17,4%) que respondeu ao quesito, representa 47,7% dos servidores, enquanto que as entidades de empregados que reuniu maior percentual (82,6%) da amostra, a representação foi de 52,3% trabalhadores. Todavia, a taxa média de filiação em ambas é equivalente.

Pode-se inferir que a filiação nos sindicatos entrevistados é reduzida, se comparada com a base de representação respectiva. Ressalta-se ainda que a amostra de entidades sindicais entrevistada contempla significativa massa de trabalhadores nas duas classes.

4.1.2 Da Representação no local de trabalho

Neste tópico do estudo, a pesquisadora abordou questionamentos em relação à representação no local de trabalho, sem, contudo, levantar quaisquer tipos de apreciações sobre as espécies de instituições deste gênero, restringindo a discussão à importância das funções exercidas por estas instituições junto aos trabalhadores e sindicatos. Todavia, pela importância atribuída às entidades sindicais, julga-se necessária uma breve contextualização preliminar, que se passa a expor.

A participação coletiva no ambiente de trabalho adquiriu importante previsão legal no ordenamento jurídico com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. As reivindicações dos obreiros por melhorias na condição de trabalho, diretamente no local de atuação laboral, é uma relevante conquista que se materializa através da representação dos trabalhadores no âmbito da empresa.

O Decreto nº 131/91, de 22 de maio de 1999, promulgou a Convenção nº 135, da Organização Internacional do Trabalho - OIT²¹⁶, sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores e, em seu artigo 3º, estabeleceu o conceito de "representantes dos trabalhadores"²¹⁷ como sendo o termo que designa pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam representantes sindicais (por ele eleitos ou indicados) ou representantes eleitos livremente pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependente das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

A relevância do instituto da representação dos trabalhadores na empresa consiste na proteção dos interesses dos próprios trabalhadores representados, consubstanciando-se em um direito fundamental destes obreiros. Evidentemente,

²¹⁶ OIT. Organização Internacional do Trabalho. Proteção de Representantes de Trabalhadores. Convenção nº. 135. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/489>. Acesso em: 26 jul. 2013.

²¹⁷ OIT. Convenção nº 135. Artigo 3º. "Para os fins da presente Convenção, os termos "representantes dos trabalhadores" designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam:

a) representantes sindicais, a saber representantes nomeados ou eleitos por sindicatos;
b) ou representantes eleitos, a saber representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos".

quem mais conhece dos problemas enfrentados no dia-dia laboral é justamente quem convive no ambiente da empresa, o que possibilita uma melhor e mais rápida negociação na solução de conflitos locais. Neste sentido, afirma Cristiane Rozicki que

A importância de uma representação presente no ambiente de trabalho, nomeada autonomamente pelos trabalhadores, sindical ou não, em síntese, consiste no contato direto com as particularidades e os problemas da empresa e, por isso, o completo conhecimento da realidade que é encontrada na unidade produtiva. Este conhecimento e as informações que advém do convívio permanente, tornam aquela a figura mais habilitada e capacitada para representar os interesses dos trabalhadores, um fator que favorece e facilita a negociação direta neste nível²¹⁸.

Como uma ponte que liga os trabalhadores e o empregador, na busca de um ambiente de trabalho saudável, o representante age como o porta-voz dos trabalhadores e, diante de qualquer violação de seus direitos, deve encaminhar os fatos às instituições competentes para a tomada das medidas cabíveis no caso concreto. Desta forma, segundo Alberto Emiliano de Oliveira Neto

Deve o representante adotar um papel de interlocução entre os trabalhadores e o empregador, a fim de que a esse último sejam apresentadas as demandas e necessidades daqueles, objetivando a evolução e melhoria das condições de trabalho. No caso da ocorrência de lesão efetiva aos direitos sociais dos trabalhadores representantes, caberá ao representante apresentar tais fatos ao sindicato profissional, ao Ministério Público do Trabalho ou à Superintendência do Trabalho para fins de apuração e providências administrativas e judiciais que a situação por ventura necessite.

Importante ressaltar que o papel do representante dos trabalhadores, como instituto que busca o entendimento direto com o empregador diante de conflitos trabalhistas, não se confunde com a atuação do sindicato nas suas atribuições de negociação, prerrogativa da essência deste ente sindical. Conforme a Carta Republicana de 1988, em seu artigo 8º, inciso VI, é compulsória a participação no exercício do poder negocial, como abaixo

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

²¹⁸ ROZICKI, Cristiane. **Representação dos trabalhadores no âmbito da empresa**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, I, n. 0, fev 2000. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4814. Acesso em dez 2012.

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;
(...)²¹⁹

Muito embora exista esta previsão de que a negociação seja exclusivamente reservada aos sindicatos no ordenamento jurídico brasileiro, no mundo hodierno é paulatino o reconhecimento da legítima capacidade negocial às representações nos locais de trabalho, sindicais e não sindicais.

Na sua essência, as formas de representação no local de trabalho emergiram da necessidade dos sindicatos se aproximarem de suas bases e com elas se relacionarem e interagirem. Paradoxalmente, amiúde, os trabalhadores eleitos para cargos diretivos do sindicato afastam-se de seu ambiente de trabalho, em virtude do mandato. Preenchendo esta lacuna, o representante no local de trabalho exerce um direito fundamental, de aproximação entre obreiros e empresa, intensificando o relacionamento entre as partes, numa cooperação recíproca, em defesa dos representados e visando o fortalecimento das bases sindicais, de forma a

Estabelecer, manter e desenvolver contato permanente entre os trabalhadores e o sindicato; informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e a informação do sindicato cheguem a todos os trabalhadores do local de trabalho; comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador e estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical.²²⁰

Nesta perspectiva, destaca-se a relevância do representante no local de trabalho sem, contudo, retirar do sindicato sua primordial atuação de representação, inerente a sua natureza. Neste contexto, os dois poderão coexistir de forma harmoniosa, sempre em benefício do trabalhador. Neste sentido, de modo contundente, Alberto Emiliano de Oliveira Neto afirma que

A representação dos trabalhadores, por certo, não substitui a atuação sindical, mas atua como instrumento efetivo no preenchimento de lacunas presentes na relação entre o sindicato e o empregador, aos quais, deve-se ressaltar, recai dever de atuar efetivamente na sua implementação, não sendo possível que aos trabalhadores seja negada a escolha de um

²¹⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 jan. 2013.

²²⁰ IBGE. Pesquisa sindical 2001.

representante com base no argumento de que o direito em questão estaria pendente de legislação complementar²²¹.

Feitas estas considerações acerca da representação no local de trabalho, passa-se então ao delineamento sobre os resultados da presente pesquisa, quanto à existência destes institutos e âmbito de atuação como instrumentos de conquistas e de interação com o ente sindical.

Conforme já afirmado, de forma operacional, não é objeto desta pesquisa o estudo das espécies de 'Representação no local de trabalho', mas a importância destes institutos na relação entre trabalhadores e empresas.

Na tabela 2 pode ser evidenciado que mais de dois terços dos entrevistados afirmaram que o sindicato tem representação dos trabalhadores nas empresas. Este dado aponta para uma importante vinculação entre as partes: de um lado facilitando o diálogo local dos trabalhadores junto à empresa, no sentido de pacificar conflitos trabalhistas de forma mais célere e fácil; de outro fortalecendo a base sindical, imprimindo-lhe representatividade e maior poder de atuação em defesa e garantia dos direitos dos trabalhadores.

Em 2001, em pesquisa realizada pelo IBGE, o resultado mais expressivo obtido no estudo da representação no local de trabalho foi com relação à presença de delegados sindicais na empresa, cujo percentual alcançou 48,0%.

Ressalte-se a grande diferença de contexto e período entre a realização dos estudos do IBGE e o atual. Naquele, o estudo foi mais específico, realizado há mais de uma década e de cunho nacional. Este preconizou uma abordagem mais genérica, de características regionais. Adicione-se a isso a não precisão das informações já destacadas oportunamente, que foram ressalvas presentes em ambos os estudos.

Todavia, há de se considerar a relevância em que 68,0% dos sindicatos tenham alguma forma de representação de trabalhadores na empresa. Além das vantagens diretas alcançadas como resultado da vinculação sindicato/trabalhadores, outras devem ser destacadas. Da mesma tabela pode ser extraída a informação de

²²¹ OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Representação dos trabalhadores nas empresas**. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 3015, 3 out. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/20114>>. Acesso em: 31 dez. 2012.

que, em mais da metade dos sindicatos (14 de 28), foi alcançada alguma conquista, quanto às relações trabalhistas, instrumentalizada pelo instituto da representação. Considerando outras formas de atuação do sindicato em defesa de seus representados, a pesquisadora tende a considerar que, direta ou indiretamente, os sindicatos ora estudados deram uma importante contribuição na defesa e garantia dos direitos dos trabalhadores, na área de atuação e período pesquisados.

Tabela 2. Aspectos da vinculação da representação no local de trabalho aos sindicatos dos trabalhadores do Estado do Ceará com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.

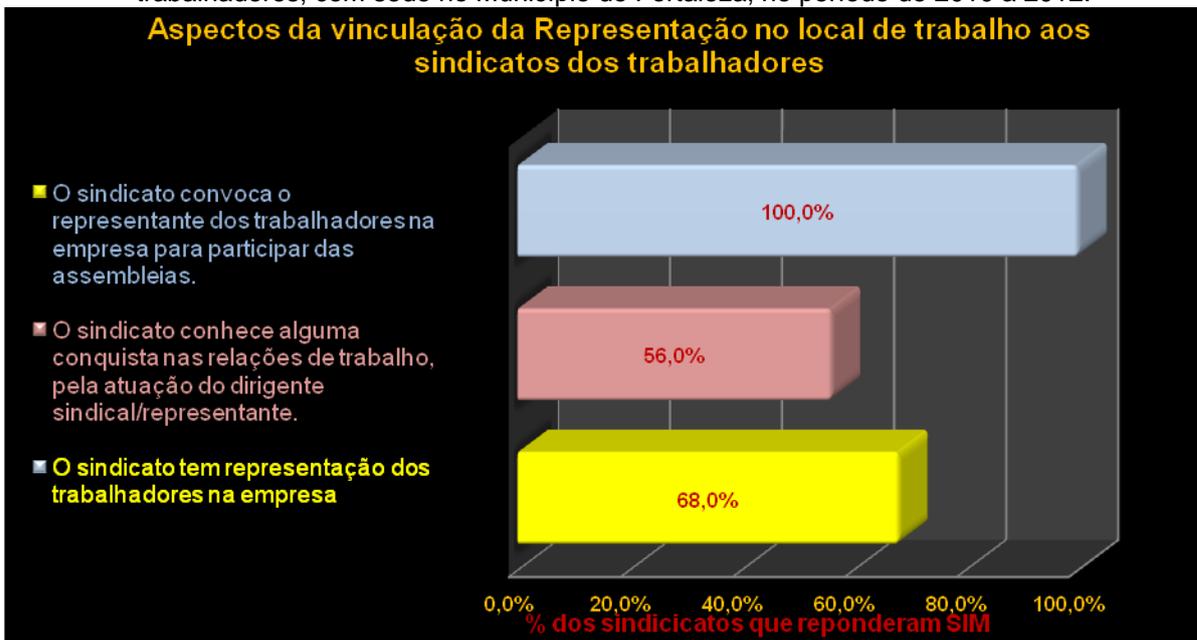
VINCULAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO AOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES	n (N)	%
O sindicato tem representação dos trabalhadores na empresa.	17 (25)	68,0%
O sindicato conhece alguma conquista no âmbito das relações de trabalho, promovida pela atuação do dirigente sindical/representante dos trabalhadores, na empresa.	14 (25)	56,0%
O Sindicato convoca o representante dos trabalhadores na empresa/dirigente sindical que laboram nas empresas para participar das Assembleias.	25 (25)	100.0%

Fonte: banco de dados da pesquisa de campo.

Por derradeiro, ainda em referência a este item, a Tabela 2 traz um indicativo do significado positivo da interação do sindicato com sua base de representação. Em indagação feita sobre a convocação dos representantes dos trabalhadores para participarem de Assembleias, a resposta obtida foi afirmativa em todos os sindicatos amostrados (100,0%). Com base nesse dado, a pesquisadora é levada a considerar que há uma interação muito positiva entre sindicato e suas bases, por um lado mantendo os trabalhadores informados sobre as Assembleias e, por outro, com trabalhadores devidamente avisados e convocados, pode haver um maior número de obreiros comparecendo a este evento associativo, o que vem reforçar o poder de representatividade e deliberação do sindicato quando chamado a decidir acerca da tomada de alguma providência de cunho coletivo.

A Figura 3 faz uma fotografia dos resultados mostrados na Tabela 2, onde pode ser verificado que houve convocação, por todos os sindicatos pesquisados, dos representantes dos trabalhadores que laboram nas empresas.

Figura 3. Aspectos da vinculação da representação no local de trabalho dos sindicatos dos trabalhadores, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.



Infere-se da Figura 3, que o estabelecimento da comunicação entre o sindicato e os trabalhadores reflete positivamente na relação entre as partes. A comunicação se faz necessária para o dinamismo das relações pessoais e/ou interpessoais (entre trabalhadores e/ou trabalhadores/empresa), eliminando arestas porventura existentes e fortalecendo o vínculo, especialmente quando a comunicação se refere ao chamamento para participar das Assembleias, órgãos máximos de deliberação associativa.

Outro dado a destacar na Tabela 2 é o de que 68,0% dos entrevistados afirmaram ter dirigentes sindicais laborando nas empresas exercendo atividades sindicais. Aqui, o representante sindical²²² é o trabalhador sindicalizado devidamente eleito pelos seus pares, conforme as regras estatutárias, para exercer a função de representação dos obreiros.

Convém dizer que esta modalidade de representante, o dirigente sindical, também esteve na Pesquisa Sindical, publicada em 2003 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE²²³. Nesta, também foi verificada a existência de

²²² BRITO FILHO, José Cláudio de. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas do Trabalho a Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão de Empresa**. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 302.

²²³ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Sindicatos Indicadores Sociais**. Rio de Janeiro, 2003. Disponível em:

representantes dos trabalhadores no local de trabalho. Neste estudo, a figura dos dirigentes sindicais é definida como sendo trabalhadores, sócios do sindicato, eleitos pelos trabalhadores sindicalizados nos respectivos locais de trabalho ou indicados pelos sindicatos, com mandato por tempo determinado, que atuam como agentes de coordenação e de dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho.

No exercício desta função, os entrevistados afirmaram que a atuação do dirigente se faz através do recebimento de denúncias, do repasse delas ao sindicato e da interlocução com a empresa. Os percentuais das assertivas estão disponibilizados na Tabela 3.

Tabela 3. Distribuição percentual das formas de atuação do dirigente sindical na função de representante no local de trabalho, em defesa dos trabalhadores, de sindicatos, no Ceará, com base no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.

COMO A FUNÇÃO É EXERCIDA EM DEFESA DOS TRABALHADORES	n (N)	%
Recebendo denúncia dos trabalhadores	23 (23)	100,0%
Conversando diretamente com a gerência sobre os problemas trabalhistas que evidencia	22 (23)	95,7%
Comunicando ao sindicato sobre as denúncias e/ou problemas que evidencia	23 (23)	100,0%

Fonte: banco de dados da pesquisa de campo.

Observando-se a Tabela 3, verifica-se que a totalidade dos entrevistados, 100,00% afirma que os dirigentes sindicais que laboram na empresa desenvolvem, no seu local de trabalho, as atividades sindicais de recebimento de denúncias e de interlocução com o sindicato laboral a fim de comunicar os problemas suscitados pelos trabalhadores. Outro dado a destacar, coletado na pesquisa, é o de que em 95,7% dos sindicatos informa que o dirigente sindical conversa diretamente com a gerência sobre os problemas trabalhistas dos obreiros. A ilustração destes dados está detalhada na Figura 4.

Figura 4. Ilustração da distribuição percentual das diversas formas de atuação do sindicato em defesa dos trabalhadores, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.



As informações visualizadas na Figura 4 destacam a atuação do representante sindical no local de trabalho. Salienta-se que tal atuação, é de grande relevância para os trabalhadores e para o sindicato. Demonstra o compromisso da entidade, por meio de seus representantes, em manter-se atento e vigilante no que diz respeito às condições de labor de seus pares.

É importante frisar que, na pesquisa do IBGE²²⁴, o dirigente sindical exerce, dentre outras, as funções de:

Estabelecer, manter e desenvolver contato permanente entre os trabalhadores e o sindicato; informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e a informação do sindicato cheguem a todos os trabalhadores do local de trabalho; comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador e estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical.

²²⁴ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Sindicatos Indicadores Sociais**. Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/sindical/sindicato2001.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2013.

O resultado obtido na pesquisa realizada pelo IBGE mostrou que, no ano de 2001, a proporção de 48% dos sindicatos estudados tinham dirigentes sindicais laborando nas empresas. Feitas as devidas ressalvas, pode-se deduzir, comparados os dados do IBGE com os da pesquisa atual, que o percentual de dirigentes sindicais laborando nas empresas aumentou significativamente (68,0%).

A pesquisadora considera importante haver um dirigente sindical laborando na empresa pelos seguintes motivos: a proximidade com a base de representados e com o empregador pode culminar em grandes conquistas para os trabalhadores e para os sindicatos. Isso poderá possibilitar uma maior aproximação do sindicato à base; além disso, a base poderá fazer suas “queixas” e denúncias em tempo real; os trabalhadores podem ainda conhecer, através do contato com o dirigente sindical, sobre a atuação do sindicato, pontos que podem inclusive ser muito positivos no exercício da função negocial (acordos e convenções coletivas) e no fomento à representatividade dessa instituição naquele local.

Destaca-se a comunicação dos entrevistados com os representantes no local de trabalho, evidenciada pela convocação destes (100,0%) para participar das Assembleias. Presumivelmente, tais achados poderiam estar consonantes com o expressivo percentual de 56,0% dos sindicatos que afirmaram ter tido alguma conquista no âmbito das relações de trabalho promovidas pela atuação destes na empresa.

Em conclusão a este item verificou-se que a representação no local de trabalho acontece através de duas figuras distintas: a do representante dos trabalhadores na empresa e a dos dirigentes sindicais. Destaque-se que essas figuras, no que tange a atuação, se identificam em pelo menos um ponto, o de defender os trabalhadores. Importante pontuar, por último, que os dirigentes sindicais desenvolvem uma relevante atividade junto aos seus representados no que se refere ao recebimento de denúncias, interlocução com o sindicato e com os empregadores.

4.1.3 Da Prestação de Serviços Assistenciais

A Tabela 4 apresenta o percentual da prestação de Serviços Assistenciais pelos sindicatos e a extensão aos seus representados. Os dados coletados

demonstram que a maioria das instituições sindicais (72,0%) informa conceder serviços assistenciais. Outro dado a destacar é o de que em sete dos vinte e cinco sindicatos a resposta foi negativa, a dizer, 28,0% dos sindicatos não oferece esta modalidade de serviços aos seus representados.

Tabela 4. Distribuição percentual da prestação dos Serviços Assistenciais pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, e a extensão aos seus representados, no período de 2010 a 2012.

Variável	Resposta	n (N)	Percentual
Prestação de Serviços Assistenciais	Sim	18 (25)	72,0%
	Não	07 (25)	28,0%
	Total	25 (25)	100,0%
Extensiva a toda base*	Sim	04 (18)	22,2%
	Não	14 (18)	77,8%
	Total	18 (18)	100,0%

*SETE (07) sindicatos não responderam a este quesito.

Outro dado disposto na Tabela 4 se refere à extensão da prestação dos serviços aos representados. Os entrevistados afirmaram que menos de um quarto (22,2%) de toda a base (filiados e não filiados) usufrui da oferta de serviços assistenciais. A Figura 5 ilustra os resultados da pesquisa neste quesito.

Figura 5. Ilustração da distribuição percentual da prestação de Serviços Assistenciais pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, e sua extensão aos representados, no período de 2010 a 2012.



Nesta pesquisa verificou-se que a prestação de serviços assistenciais foi ofertada por 72% das instituições estudadas.

No que se referem às modalidades desta prestação, os resultados foram os seguintes: o jurídico com 96%; o médico-odontológico com 64%; o educacional com 52% e o lazer com 48%. Outro dado importante mostrado na presente pesquisa se refere ao percentual de serviços assistenciais por número de sindicatos, ocasião em que se verificou que 60% dos sindicatos prestam de 2 a 3 serviços assistenciais diferentes.

Esses resultados demonstram que a maioria dos sindicatos estudados prestou serviços assistenciais de forma diversificada aos seus representados. Salienta-se aqui, que, com essa “prática assistencial”, os sindicatos oportunizam aos seus representados o acesso a serviços de cunho social como educação, saúde e lazer, muitas vezes negligenciados ou ofertados com deficiência pelo Estado.

O trabalho filia-se ao entendimento de Fernando Souto Júnior, no sentido de que a oferta de serviços é parte de um trabalho organizado que, inclusive, poderá fomentar a participação dos associados no intuito de pleitear outras demandas a serem supridas com novos serviços, como pode ser lido no trecho a seguir:

Toda uma política desenvolvida por uma organização, que vise oferecer bens escassos aos seus associados, que tanto podem ser materiais quanto simbólicos, incluindo serviços, e mantenham uma luta organizada, no sentido de estimular a participação ativa e direta de seus associados para a ampliação da oferta e conquista destes mesmos bens escassos. Neste sentido, a prática-assistencial convive com a idéia de luta, de transformação e o assistencialismo deixa de ser prioridade²²⁵.

Acrescente-se que essa “prática assistencial”, além de fomentar a participação daqueles que se beneficiam dos serviços assistenciais, aproxima a base representada do sindicato. Observou ainda que a prestação de serviços jurídicos e o atendimento médico-odontológico eram realizados na sede da maioria dos sindicatos entrevistados.

Para a pesquisadora, a prestação desses serviços, na sede do sindicato é importante, pois acaba sendo a oportunidade que tem o representado de conhecer o

²²⁵ SOUTO JR., José Fernando. **O Novo Sindicalismo e o Velho Assistencialismo em Tempos de Novos Processos Produtivos: 1980/1990**. Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas, Seropédica, RJ: EDUR, v. 29, n 2, p. 89-102, jul.-dez., 2007.

seu sindicato e dos sindicalistas se aproximarem da categoria de representação. Outro ponto considerado pela pesquisadora em relação à prestação de serviços é o de que a categoria pode ter uma noção de como estão sendo gastas as receitas sindicais, dentre elas a contribuição sindical obrigatória que, pelo menos nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho²²⁶, deveria ser direcionada também para esta finalidade.

Essa “prática assistencial” pode ainda contribuir para que os usuários de tais serviços façam a divulgação aos seus pares. Esta poderá ser uma forma de sensibilizá-los à sindicalização. Convém dizer que a carência de sindicalizados é apontada pela literatura especializada como um elemento desencadeador do enfraquecimento dos sindicatos, por deixá-los com déficit de filiados, fato que pode ter séria repercussão na função de representatividade sindical.

Válido dizer que, na pesquisa de cunho nacional realizada pelo IBGE²²⁷, os principais serviços oferecidos pelos sindicatos ainda em 2001 foram: o jurídico, com 77%, convênios médicos, em 45% e o odontológico, com 42% e, finalmente, os serviços e atividades relacionadas à educação e às atividades esportivas, culturais e sociais, os quais, juntos, perfizeram o percentual de 39%.

Embora a categorização em ambas as pesquisas (IBGE e pesquisa atual), tenham uma discreta diferenciação, a essência do parâmetro analisado é praticamente a mesma. Ressalte-se, entretanto que os resultados obtidos na pesquisa realizada em sindicatos do município de Fortaleza tiveram os resultados bem superiores àqueles obtidos em nível nacional, especialmente aqueles relacionados às atividades jurídicas e aos relacionados à assistência médico-odontológica.

Em síntese, a análise dos resultados obtidos em pesquisa realizada pelo IBGE permitiu afirmar que os sindicatos brasileiros realizam “práticas assistenciais” que, não se aproximam do assistencialismo (opinião comungada pela maioria dos doutrinadores). Neste sentido a “prática assistencial” é parte de uma política dos

²²⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Art. 592. A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelos sindicatos, na conformidade dos respectivos estatutos, usando aos seguintes objetivos: b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;

²²⁷ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa sobre indicadores sindicais 2001**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 26 jan. 2013.

sindicatos e, não o desvirtua da função precípua, que é a defesa dos direitos dos seus representados, de modo que ele continua cumprindo o seu papel institucional.

Pelas explicações aventadas, o posicionamento da pesquisadora é no sentido de que os resultados da pesquisa atual, com percentuais mais expressivos que os encontrados na pesquisa de cunho nacional (IBGE), não fazem concluir pelo mero assistencialismo sindical rotulado pelo IBGE, mas sim pela efetivação de uma “prática assistencial”.

Ressalta a pesquisadora que o assistencialismo foi um aliado do modelo corporativista que inspirou a organização sindical brasileira. No entanto, hodiernamente a atuação do sindicato junto a seus representados transcende a mera prestação de serviços assistencialistas, configurando “prática assistencial”. Destaca-se ainda que duas prestações de serviços com expressivo percentual foram encontradas na pesquisa atual, o lazer e a educação. O primeiro pode proporcionar a congregação e a consolidação da categoria profissional e a outra pode contribuir para o despertar da consciência política para a formação sindical, bem como para a profissionalização dos seus representados, no sentido de agregar-lhes conhecimento e propiciar desenvolvimento social. Portanto, os serviços prestados pelos sindicatos entrevistados agregam valores que extrapolam o mero assistencialismo.

Por fim, Rodrigues Alves da Silva *apud* Enoque Ribeiro dos Santos²²⁸ afirma que o sindicato deve cooperar para a solução dos problemas relacionados à categoria e para o desenvolvimento da solidariedade social, salientando também a função assistencial do sindicato:

Nunca devemos esquecer que cabe aos sindicatos uma função assistencial, vital a desempenhar na sociedade multifacetária nos dias de hoje, com todas as suas contradições e antagonismos, ou seja, dar uma contribuição decisiva para a justiça social e na medida do possível, servir como um instrumento de equalização de oportunidades para os trabalhadores, através de uma participação junto ao Estado na formulação de suas políticas macroeconômicas.

²²⁸ SILVA, Rodrigues Alves da. *Apud* SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O direito do trabalho e o desemprego** (tese de doutorado apresentada à Universidade Estadual Paulista). Franca: 1999. *In*: Organização Sindical Brasileira. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/3829/organizacao-sindical-brasileira/4#ixzz2P4v210Bs>. Acesso em 03 jan. 2013.

Nesta sessão resta demonstrado que um percentual expressivo dos sindicatos pesquisados prestou serviços assistenciais nas áreas de educação, lazer e médico-odontológica, que podem contribuir de modo relevante para o bem estar dos representados. Assim, a pesquisadora compartilha do entendimento de Luciano Martinez²²⁹, ao aduzir que “não há atualmente como imaginar uma entidade sindical sem a ela atribuir a atuação assistencial.” E ainda, com o entendimento de Fernando Souto Júnior²³⁰, no sentido de que “As práticas-assistenciais não puseram em xeque a compreensão de que o “sindicato é pra lutar”.

A respeito da prestação de serviços jurídicos, principal serviço prestado dentre os pesquisados, será realizada uma análise em separado, a seguir. Os serviços jurídicos serão discutidos em separado daqueles que compõem a prestação dos serviços assistenciais por serem prestado por 96% dos pesquisados, a quase totalidade.

Em conclusão, a pesquisa atual demonstrou que a maioria das instituições sindicais (72,0%) efetiva a função assistencial pela “prática assistencial” com a prestação dos seguintes serviços: jurídico (96%), médico-odontológico (64%), educacionais (52%) e para o lazer (48%). Outro dado importante aqui apresentado se refere ao percentual de serviços assistenciais por número de sindicatos, ocasião em que se verificou que 60% dos sindicatos prestam de 2 a 3 serviços assistenciais diferentes.

4.1.3.1 *Assistência Jurídica*

A Tabela 5 apresenta dados percentuais, coletados das entidades entrevistadas sobre as prestações de serviços jurídicos, no exercício da Função Assistencial Jurídica e a sua extensão aos representados. Com referência à assistência jurídica prestada a resposta foi afirmativa para quase toda a totalidade dos sindicatos (96,0%). Em apenas uma unidade sindical (4,0%) a resposta obtida ao quesito em tela foi negativa.

²²⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 711.

²³⁰ SOUTO Jr., José Fernando. **O Novo Sindicalismo e o Velho Assistencialismo em Tempos de Novos Processos Produtivos: 1980/1990**. Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas, Seropédica, RJ: EDUR, v. 29, n 2, p. 89-102, jul.-dez., 2007.

Ainda na Tabela 5 encontra-se a informação sobre a extensão da assistência jurídica pelos sindicatos entrevistados aos seus representados. Destaca-se que quase dois terços (58,3%) dos sindicatos afirma que essa modalidade de assistência é prestada a toda base (filiados e não filiados).

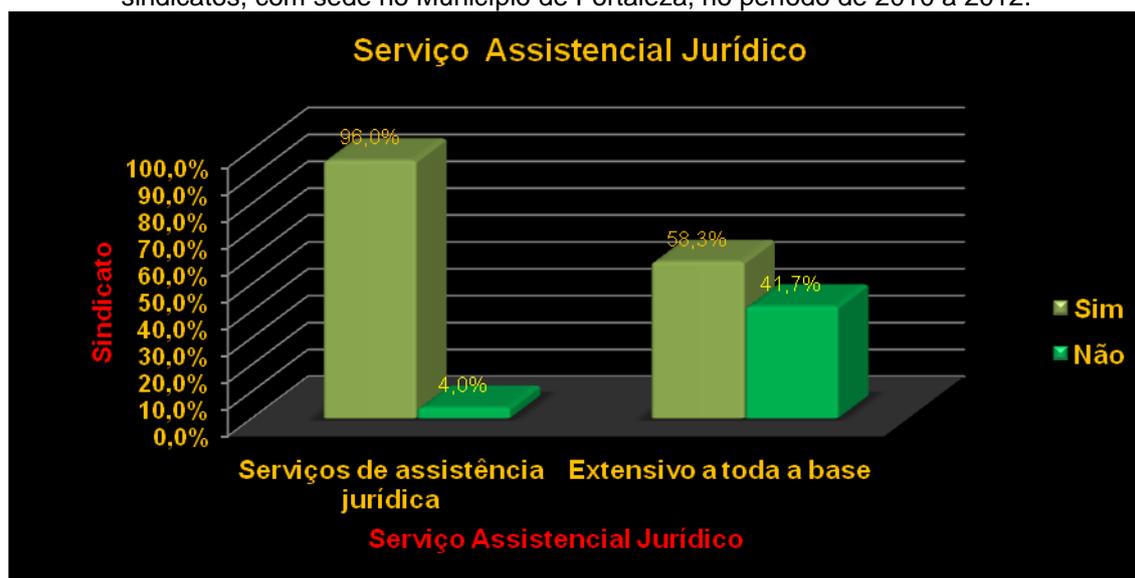
Tabela 5. Distribuição percentual da prestação de serviços jurídicos, pelos sindicatos, no exercício da Função Assistencial Jurídica e a sua extensão aos representados.

Variável	Resposta	n (N)	Percentual
Assistência Jurídica	Sim	24 (25)	96,0%
	Não	01 (25)	04,0%
	Total	25 (25)	100,0%
Extensiva a toda base*	Sim	14 (24)	58,3%
	Não	10 (24)	41,7%
	Total	24 (25)	100,0%

Fonte: banco de dados da pesquisa de campo. *filiados e não filiados.

A Figura 6 ilustra a distribuição percentual da prestação de serviços jurídicos, pelos sindicatos, no exercício da assistência jurídica e sua extensão aos representados.

Figura 6. Ilustração da distribuição percentual da prestação de Serviços Assistenciais Jurídicos pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.



É importante ressaltar que a Constituição Federal de 1988, no art.8º, III está consignada que a defesa da categoria, pelo sindicato, se faz também nas questões judiciais. Para proporcionar esse serviço, é indispensável a prestação de assistência jurídica. Desta feita, este dispositivo autoriza a atuação ampla do ente sindical na defesa, inclusive judicial, dos interesses da categoria.

A assistência jurídica aqui estudada se efetiva pelas entidades sindicais entrevistadas através da atividade de patrocínio da causa, em juízo, por profissional habilitado e também pela prestação de serviços jurídicos extrajudiciais e de consultoria. Portanto, a assistência jurídica em tela é definida como a prestação de serviços jurídicos, tanto processuais como consultivos, aos trabalhadores pelas entidades sindicais.

É válido apresentar que o Supremo Tribunal Federal²³¹ decidiu que “o sindicato pode atuar na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada”.

Na doutrina, tem-se o entendimento de que esta função é de grande relevância, uma atribuição ou encargo que deve constar no estatuto do sindicato, pois esta atribuição não pode deixar de ser ofertada aos membros da categoria, como afirma o autor Francisco Meton Marques de Lima²³² no trecho seguinte

Cabe ao sindicato deliberar nos seus estatutos sobre as suas atribuições dentre as quais a defesa combativa pelos meios legais dos interesses da categoria representada. As funções meramente assistenciais figurarão como atribuição subsidiária e condicionada a disponibilidade financeira. Não obstante, será indispensado o serviço de assistência jurídica aos membros da categoria, porque é perante o Judiciário que os interesses coletivos e individuais serão defendidos.

Neste trecho, o autor destaca que o serviço de assistência jurídica é o meio de que o sindicato dispõe para defender legalmente os interesses de sua categoria

²³¹O Plenário do Supremo Tribunal Federal, em 12 de junho de 2006, julgou o Recurso Extraordinário - RE 210029, interposto pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Passo Fundo – RS que se discutia o reconhecimento da legitimação processual dos sindicatos para a defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais trabalhistas de que são titulares os membros da categoria. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>. Acesso em: 27 jan. 2013.

²³²LIMA, Francisco Meton Marques de. **O Neotrabalhismo**. In: Francisco Gérson Marques de. LIMA, Francisco Meton Marques de. MOREIRA, Sandra Helena Lima. Repensando a doutrina trabalhista: o neotrabalhismo em contraponto ao neoliberalismo. São Paulo: LTr, 2009. p.30.

de representados. A Lei nº 5.784/70²³³ dispõe sobre essa modalidade de assistência na Justiça do Trabalho através do dispositivo a seguir:

Art 14. Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

§ 1º A assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

Ademais, esta modalidade de assistência possibilita o acesso à justiça. Ressalte-se que o sindicato pode vir a juízo, na defesa de direitos da sua categoria, na qualidade de representante processual ou de substituto processual. No primeiro caso, agindo em nome alheio, na defesa de interesses e direitos de outrem. Para tanto, exige-se expressa autorização da categoria. No outro, atuando em nome próprio, na defesa de direitos e interesses alheios.

Feitas as considerações, abordam-se os resultados coletados na pesquisa. Nesta, a assistência jurídica foi o serviço citado por quase todos os entrevistados, alcançando, como pode ser visualizado na Figura 6, o percentual de 96,0%. Válido destacar que tal percentual é superior àquele obtido na pesquisa de cunho nacional realizada pelo IBGE²³⁴, que foi de 77,0%.

O percentual da pesquisa atual (96,0%) mostra a relevância deste serviço, sobretudo no que foi ressaltado anteriormente pelo autor Francisco Meton Marques de Lima de ser a “defesa combativa pelos meios legais dos interesses da categoria representada”, razão pela qual repisa o posicionamento desse autor no sentido de ser “serviço indispensado” à defesa dos direitos dos trabalhadores no Judiciário.

Com relação aos destinatários desta modalidade de serviço, a pesquisa ora levada a cabo mostrou que a metade dos sindicatos pesquisados, no percentual de 58,3%, prestou essa modalidade de serviço para além de seus filiados, isto é, contemplou toda a base (filiados e não filiados). Válido informar que a prestação de

²³³ A Lei nº 5.784/70 Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5584.htm. Acesso em: 27 jan. 2013.

²³⁴ BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa sobre indicadores sindicais 2001**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 26 jan. 2013.

assistência jurídica extensiva a toda a base é aquela que abrange os trabalhadores com vínculo de filiação ao sindicato e aqueles não filiados.

O relevante percentual (58,3%) demonstra que as instituições entrevistadas estão realizando a função jurídica na prestação dessa assistência. Essa informação possibilita à pesquisadora dizer que os sindicatos entrevistados estão exercendo sua função precípua de defesa dos trabalhadores, para a qual são legitimados, inclusive com o efetivo exercício da prestação de serviços jurídicos a toda base.

No que tange a legitimidade deste ente para defender os direitos dos trabalhadores, inclusive na esfera judicial, tem-se o entendimento da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), expresso no julgamento dos Embargos de Declaração em Recurso de Revista²³⁵, que teve como Relator o Ministro Lelio Bentes Corrêa, no trecho a seguir:

Com efeito, o artigo 8º, III, da Lei Magna de 1988 autoriza expressamente a atuação ampla dos entes sindicais na defesa - inclusive judicial - dos interesses da categoria. Já não paira controvérsia na jurisprudência desta Corte uniformizadora quanto ao entendimento de que o sindicato tem legitimidade para atuar como substituto processual de toda a categoria. Observa-se que a Lei Maior conferiu ao sindicato profissional a incumbência de atuar em defesa de toda a categoria, o que revela o prestígio consagrado à moderna concepção jurídica relativa à coletivização das ações judiciais, cuja utilização tem obviado o ajuizamento de inúmeras ações individuais e, por conseguinte, contribuído para afastar a malfadada insegurança jurídica. Tal tendência se revela ainda mais relevante e atual ante a necessidade de se outorgar ao empregado meios de promover a defesa dos seus interesses sem a exposição resultante de um confronto direto com o empregador - o que, em muitas ocasiões, resultaria na perda do próprio emprego.

Nessa perspectiva, ressalta-se que a prestação de serviços jurídicos pesquisada não somente contemplou os associados em sua totalidade, como também se estendeu a um percentual expressivo de toda a categoria. A abrangência dessa prestação a toda a base demonstra que os sindicatos entrevistados estão fazendo *jus* à conquista constitucional (art. 8º, III, CF/88), principalmente no que toca

²³⁵ Embargos de Declaração em Recurso de Revista n.º TST-ED-RR-96400-40.2003.5.03.0074. Embargante BANCO DO BRASIL S.A. e Embargado SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE PONTE NOVA E REGIÃO. Caracterizado erro material. merecem provimento os embargos de declaração, apenas para esclarecer que o diploma legal a que se refere o artigo 14, § 1º é a Lei n.º 5.584/70. Embargos de Declaração parcialmente providos. Disponível em

a sua missão de porta-voz dos representados pela via judicial, pleiteando direitos trabalhistas. Nessa linha leciona Maurício Godinho Delgado²³⁶, ao afirmar que:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborais comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

Outro registro a fazer, agora comparando a extensão de serviços a toda a base entre a prestação de serviços assistenciais (saúde, educação e lazer) e a prestação de serviços jurídicos tem-se que esta superou aquela, em aproximadamente, o percentual de 30,0%, pois a primeira teve o percentual de apenas 22,2%, enquanto a assistência jurídica foi de 53,8%. Este resultado vem corroborar a relevância da prestação dos serviços jurídicos diante dos demais.

A pesquisadora buscou identificar as principais áreas de assistência jurídica prestada pelos sindicatos aos seus representados. Dos resultados obtidos, houve unanimidade nos serviços prestados pelo sindicato na área trabalhista. Resultado inteiramente coerente com o que está expresso na Constituição de 1988 (art. 8º, III), afinal, a este ente cabe à defesa dos representados, inclusive nas questões judiciais.

Essa forma de atuação do sindicato se aproxima da função de representatividade, pois é uma forma de contato do sindicato com a sua base. Desta feita, se destaca, no âmbito jurídico-processual, a função de representação. Válido lembrar que é consenso doutrinário que as expressões representação e representatividade estão relacionadas com a função principal do sindicato, que é a defesa dos interesses dos seus representados. Na perspectiva jurídico-processual Amauri Mascaro Nascimento²³⁷ entende que, no exercício da função de representação, o ente sindical tem capacidade legal, para, em nome próprio, defender direito alheio.

Na sequência, ainda sobre a Assistência Jurídica tem-se a Tabela 6 que demonstra o percentual dos serviços de assistência, por Área Jurídica, individualmente prestada, pelos sindicatos, aos representados. Nela constam as

²³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 64.

²³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 242.

áreas jurídicas de prestação de serviços pelas entidades pesquisadas: área do trabalho, área cível, área previdenciária, área de família, área penal e, outras áreas.

Na Tabela 6, observa-se que os serviços assistenciais nas áreas jurídicas são prestados na área cível em um percentual de 84,2%, enquanto que em somente 15,8% respondeu não realizar tal prestação (em um sindicato não houve nenhuma resposta a este item: n= 19). Quanto à área previdenciária (n= 20), quase a totalidade dos entrevistados (95,5%) responderam prestar assistência nesta área, e apenas meio por cento afirma não prestá-la. Seguindo a Tabela 6 encontra-se a prestação do serviço na área de família em quase três quartos da amostra (73,7%), restando em apenas 26,3% os que afirmaram não prestar tal serviço aos seus representados. Na área penal, a resposta obtida ao item foi que em menos da metade (42,1%) o serviço é prestado, benefício que não é alcançado por um percentual expressivo de seus representados (57,9%).

Tabela 6. Distribuição percentual das modalidades de Serviços de Assistência prestada pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, aos seus representados, segundo a área jurídica, no período de 2010 a 2012.

Áreas jurídicas	Resposta	n (N)	Percentual
Cível	Sim	16 (19)	84,2%
	Não	03 (19)	15,8%
	Total	19 (19)	100,0%
Previdenciária	Sim	19 (20)	95,0%
	Não	01 (20)	05,0%
	Total	20 (20)	100,0%
Família	Sim	14 (19)	73,7%
	Não	05 (19)	26,3%
	Total	19 (19)	100,0%
Penal	Sim	08 (19)	42,1%
	Não	11 (19)	57,9%
	Total	19 (19)	100,0%

Fonte: banco de dados da pesquisa de campo.

Ressalte-se, *a priori*, que, não obstante a área do trabalho, essência da prestação de serviços judiciais pelo ente sindical, ter sido prestada por todos os sindicatos, para o cálculo percentual aqui realizado, foram excluídos cinco sindicatos que afirmaram prestar o serviço com exclusividade. Portanto, cinco dos vinte e cinco

(20,0%) não prestam outro serviço jurídico, se não aquele ligado à área do Direito do Trabalho isoladamente, enquanto os demais o fazem em conjunto com uma ou mais áreas da prestação de serviços jurídicos descritos.

Na Figura 7 encontra-se a distribuição percentual, por especificação dos serviços assistenciais, prestados pelos entrevistados. Na ilustração, fica evidente na barra de coloração vermelha, que a prestação de serviços na área de assistência jurídica em âmbito trabalhista está presente em todas as instituições sindicais pesquisadas.

Cabe destacar a prestação de serviços jurídicos na área previdenciária, de grande relevância no contexto das relações de trabalho, considerando-se a complexa legislação previdenciária brasileira. Nesse sentido Rafael Foresti Pego afirma que no âmbito da Seguridade Social destaca-se a área previdenciária, na qual

O sindicato pode prestar toda informação necessária, zelando pela condição de segurado dos trabalhadores perante o Instituto Nacional de Seguro Social - INSS –, haja vista a complexa legislação previdenciária. Ademais, é possível a proteção mediante plano de previdência complementar, por convênios, aumentando a proteção ao trabalhador em face de infortúnios e permitindo uma melhor situação financeira após uma vida de labor²³⁸.

É importante ressaltar que, dentre os sindicatos pesquisados, a quase totalidade (95%) ofertou este relevante serviço aos seus representados.

²³⁸ PEGO, Rafael Foresti. Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira. Porto Alegre: Livraria do advogado Editora, 2012, p. 126.

Figura 7. Distribuição ilustrativa do percentual dos Serviços Assistenciais na área Jurídica conforme sua especificação, prestados pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, aos seus representados, no período de 2010 a 2012.



A distribuição categorizada do número de sindicatos pelo número de serviços de assistência jurídica prestados aos seus representados é mostrada na Tabela 7. Nela pode ser percebido que em 35,0% dos sindicatos (sete) foi obtido um maior número de serviços jurídicos prestados (05 serviços), em seis sindicatos (30,0%), o número foi de quatro serviços jurídicos. Quatro sindicatos (20,0%) prestam dois serviços jurídicos, dois sindicatos (10,0%) prestam três serviços, e em apenas um sindicato (5,0%) consta a prestação de todas as especificações (áreas) de serviços jurídicos.

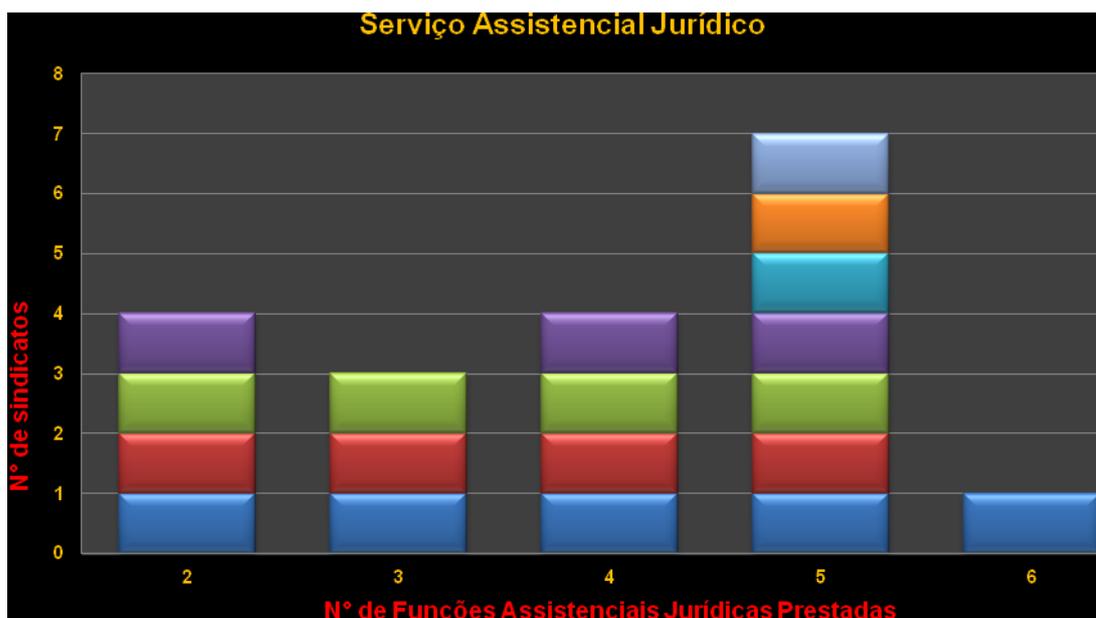
Tabela 7. Distribuição do número de sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, conforme o número de Serviços Jurídicos prestados aos seus representados, no período de 2010 a 2012.

Nº DE SINDICATOS	n (N)	Percentual	Nº de serviços	% de sindicatos por nº serviços
SETE (07)	07 (20)	35,0%	05 (cinco)	65% (13/20): 4 a 5 serviços
SEIS (06)	06 (20)	30,0%	04 (quatro)	
QUATRO (04)	04 (20)	20,0%	02 (dois)	30% (06/20): 2 a 3 serviços
DOIS (02)	02 (20)	10,0%	03 (três)	
UM (01)	01 (20)	5,0%	06 (seis)	05% (01/20): 6 serviços

Fonte: banco de dados da pesquisa de campo.

Os dados da Tabela 7 estão ilustrados na Figura 8 onde se percebe com melhor clareza que um maior número de sindicatos (sete) presta cinco serviços jurídicos e o maior número destes serviços é prestado por apenas um sindicato.

Figura 8. Distribuição ilustrativa da quantidade de serviço assistencial jurídico prestado aos seus representados, conforme o número de sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.



Importa destacar que os sindicatos entrevistados afirmaram que a prestação de serviços de assistência jurídica vai além da área trabalhista, sobretudo nas seguintes áreas: Cível (84,0%), Previdenciária (95,0%), Família (73,7%), Penal (42,1%), e Outros (66,7%). Informação importante mostrada na pesquisa é sobre a distribuição percentual de serviços atribuída por sindicato, onde a maioria das instituições pesquisadas (65%) prestou de 4 a 5 serviços. Reitera-se aqui a escassez na literatura em relação a trabalhos cuja essência possa subsidiar uma discussão mais fundamentada sobre o tema em tela. Entrementes, dadas as altas taxas de assistência, dentre as áreas jurídicas citadas na pesquisa, bem como o número desses serviços prestado por sindicato, pode se inferir a grande importância que tem o ente sindical, frente aos seus representados, no que se refere à viabilização do acesso ao judiciário, oportunizando-o e otimizando tempo.

Em síntese, quanto à função assistencial jurídica, pelos dados coletados na pesquisa realizada, pode-se entender que está sendo bem desempenhada pelas entidades sindicais entrevistadas.

Figura 9. Distribuição percentual de sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, conforme número de serviços prestados na área jurídica, aos seus representados, no período de 2010 a 2012.



De forma sintética pode ser visualizado na Figura 9 que, em cerca de dois terços dos sindicatos, a prestação na área jurídica é entre 4 a 5 serviços, em 30,0% dos entrevistados a prestação ofertada é entre 2 a 3, e, em apenas meio por cento, é de seis serviços.

4.1.3.2 Outras Prestações de Serviços Assistenciais

A distribuição percentual da prestação de cada serviço assistencial está inserida na Tabela 8. Nela, pode-se perceber que o serviço assistencial vinculado à educação é prestado em um pouco mais da metade dos casos (52,0%). Em relação à creche, a prestação se dá em apenas 4,2%, restando a grande maioria (95,8%) sem acesso a este serviço assistencial. Quando a prestação diz respeito à assistência médico-odontológica, cerca de dois terços (64,0%) dos sindicatos afirmam prestar o serviço, contra 36,0% que negam prestá-lo. No que se refere ao serviço relacionado com o lazer, menos da metade (48,0%) respondeu que o presta e, 52,0% afirmam não prestá-lo. Finalmente, uma pequena minoria (apenas um em vinte e cinco sindicatos) afirma prestar serviço de cooperativa, restando à grande maioria (96,0%) destituída desta prestação.

Tabela 8. Distribuição do número de sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, conforme o número de Serviços Assistenciais prestados aos seus representados, no período de 2010 a 2012.

Serviço assistencial	Resposta	N (n)	Percentual
Educação	Sim	13 (25)	52,0%
	Não	12 (25)	48,0%
	Total	25 (25)	100,0%
Creche	Sim	01 (24)	4,2%
	Não	23 (24)	95,8%
	Total	24 (24)	100,0%
Médico odontológico	Sim	16 (25)	64,0%
	Não	09 (25)	36,0%
	Total	25 (25)	100,0%
Lazer	Sim	12 (25)	48,0%
	Não	13 (25)	52,0%
	Total	25(25)	100,0%
Cooperativa	Sim	01 (25)	4,0%
	Não	24 (25)	96,0%
	Total	25(25)	100,0%

Fonte: banco de dados da pesquisa de campo.

A Figura 10 ilustra a distribuição percentual dos serviços assistenciais conforme a especificação do tipo de serviço prestado pelos sindicatos aos seus representados. Percebe-se com maior clareza, nesta Figura, que o serviço mais citado na pesquisa foi o ligado à atividade médico-odontológica (em 16 dos 25 sindicatos), atingindo um percentual de 64,0%. Em seguida com 52,0% (13 de 25) foi o serviço relacionado à educação, e ao lazer com 48,0%. Os serviços relacionados à creche e a cooperativa foram citados em apenas 4,0% dos sindicatos.

Em síntese, a Figura 10 mostra que os três Serviços Assistenciais mais citados na pesquisa foram: o vinculado à educação, em um pouco mais da metade (52,0%), os ligados à saúde, em aproximadamente dois terços (64,0%), e os relacionados ao lazer, em quase metade dos casos (48,0%).

Figura 10. Ilustração da distribuição percentual dos Serviços Assistenciais conforme sua especificação, prestados pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, aos seus representados, no período de 2010 a 2012.



Cabe fazer um comentário acerca do principal serviço ofertado pelos sindicatos aos seus representados no âmbito dos serviços assistenciais, especificamente na área de saúde. Este serviço foi ofertado a 64% dos trabalhadores. A relevância reside por tratar-se de um serviço de promoção da vida e da integridade pessoal da categoria de representação. Deve ser ressaltada a participação dos entes sindicais na oferta destes serviços aos seus representados, uma vez que “diante da ineficiência do aparato estatal nesta seara, nada mais oportuno aos sindicatos do que buscar um atendimento médico-hospitalar de qualidade, com a realização de convênios.”²³⁹. Trata-se de prática perfeitamente factível, uma vez que, no entender de Rafael Foresti Pego,

Essa medida interessa ambas as partes, sindicatos e empresas do seguimento de saúde, as quais oportunizam condições diferenciadas quando em questão uma coletividade com custos que quiçá poderão ser suportando pelo trabalhador de menor renda.

Por fim, cabe fazer uma reflexão sobre o papel dos sindicatos na vida dos trabalhadores. Sua função social deve ser a busca da qualidade de vida da categoria e não somente de melhorias nas condições de trabalho. Importante questionamento sobre o assunto é feito por Rafael Foresti, ao indagar

²³⁹ PEGO, Rafael Foresti. **Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 124.

Por que não incrementar a vida comunitária dos membros dos sindicatos com atividades de recreação, música, esportes, colônia de férias, sedes campestres, etc., enfim, atividades que melhore significativamente a vida comunitária dos afiliados?

Em síntese, não seriam estes os anseios da massa trabalhadora? A real busca da efetividade dos direitos fundamentais sociais do obreiro através de seus sindicatos?

A distribuição percentual categorizada do número de sindicatos pelo número de Prestações de Serviços Assistenciais é mostrada na Tabela 9.

Tabela 9. Distribuição do número de sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, conforme o número de Serviços Assistenciais prestados aos seus representados, no período de 2010 a 2012.

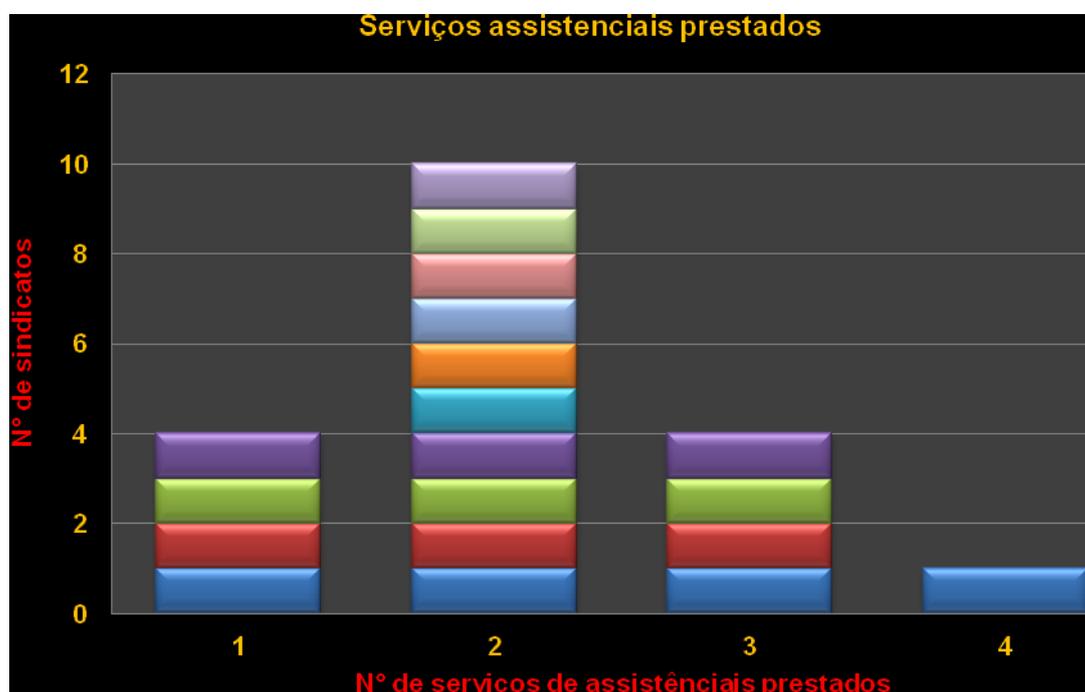
Nº de sindicatos	n (N)	Percentual	Nº de assistências	% de sindicatos por nº de Serviços Assistências Prestados
DEZ (10)	10 (25)	40,0%	02 (dois)	60% (15/25): 2 a 3 Serviços Assistenciais
CINCO (05)	05 (25)	20,0%	03 (três)	
QUATRO (04)	04 (25)	16,0%	01 (um)	16,0% (04/25): apenas 1 Serviço Assistencial
UM (01)	01 (25)	4,0%	04 (quatro)	4,0% (01/25): 4 Serviços Assistenciais

Fonte: banco de dados da pesquisa de campo. Nota: Em 20% dos sindicatos (05/25): nenhuma assistência foi prestada

Como visto na Tabela 9, dez sindicatos (40,0%) prestaram dois serviços assistenciais, cinco sindicatos (20,0%) prestaram três serviços. Quatro sindicatos (16,0%) prestam apenas um serviço e apenas um sindicato (4,0%) presta quatro serviços assistenciais.

Os dados sobre a distribuição percentual categorizada de sindicatos pelo número de Prestação de Serviços Assistenciais também é ilustrada na Figura 11. Nela, pode ser verificado que a maioria dos sindicatos (60,0%) presta entre 2 a 3 Serviços Assistenciais. A Figura 11 mostra, também, que 16,0% (04/25) dos sindicatos presta apenas um Serviço Assistencial, restando a somente um sindicato (4,0%) a prestação de todos os Serviços Assistenciais listados na pesquisa (quatro Serviços).

Figura 11. Ilustração da distribuição do número de Serviços Assistenciais prestados aos seus representados, conforme o número de sindicatos, no Ceará, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.



Resumidamente, ilustra a Figura 12 que 60,0% dos sindicatos (15 de 25) prestam 02 a 03 serviços assistenciais. Apenas 16,0% (04 de 25) prestam um (01) serviço assistencial e, por fim, apenas um (01) sindicato (4,0%) presta todos os serviços assistenciais elencados no instrumento de coleta de dados da pesquisa.

Figura 12. Distribuição percentual de sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, segundo o número de Serviços Assistenciais prestados aos seus representados, no período de 2010 a 2012.



Como dito no capítulo precedente, é muito importante o exercício da função assistencial pelo sindicato. Ele precisa, na medida do possível, oportunizar à sua categoria de representados o acesso aos direitos fundamentais básicos e essenciais à sadia qualidade de vida dos obreiros; direitos estes que hodiernamente estão sendo negligenciados pelo Estado. Não se está aqui defendendo que o sindicato substitua o Estado em seu dever constitucional de garantir tais direitos aos cidadãos, mas simplesmente que este ente sindical zele pela saúde holística dos seus representados e lhes oportunize serviços fundamentais que possam atender a este fim.

4.1.4 Das Fontes de Receita dos Sindicatos

No que tange às fontes de custeio dos sindicatos a pesquisa mostrou que em 100,0% dos sindicatos estudados, a Contribuição Associativa (mensalidade) foi a principal fonte de receita, seguida da Confederativa com 56,5%. Ressalte-se que a Contribuição Social, importante fonte para custear as práticas assistenciais manifestadas nas ações assistencialistas, o percentual atingiu apenas 8,7%.

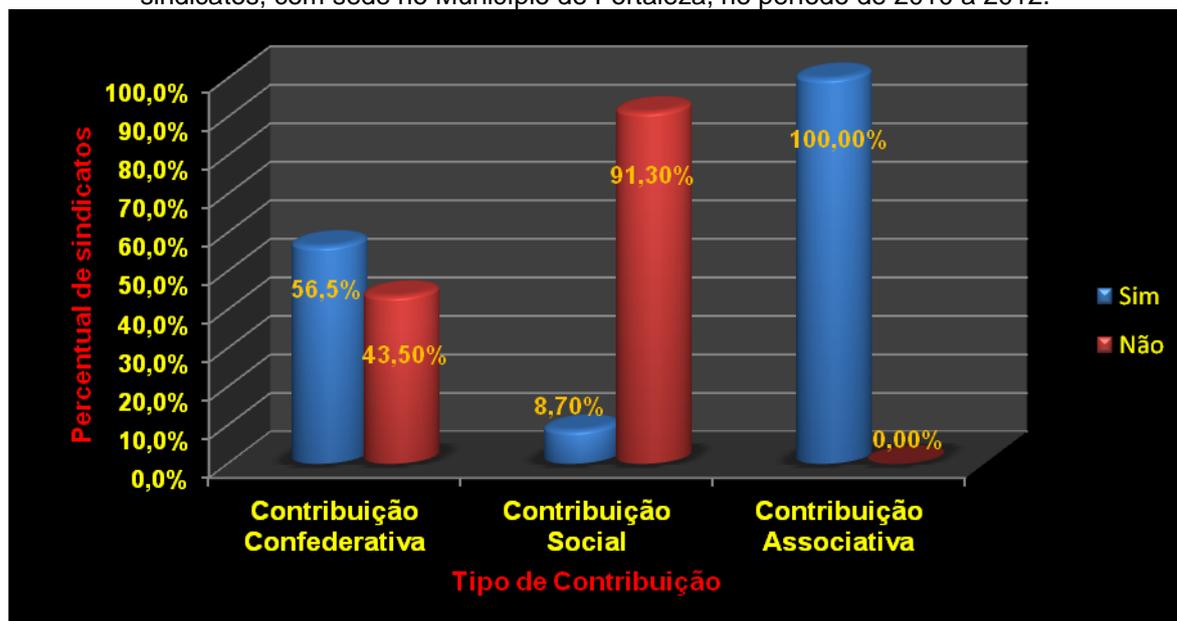
Tabela 10. Distribuição percentual dos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, conforme as formas de Contribuição Sindical como fontes de receita, no período de 2010 a 2012.

Tipo de Contribuição	Resposta obtida	Percentual
Contribuição Confederativa	Sim	56,5%
	Não	43,5%
	Total	100,0%
Contribuição Social	Sim	8,7%
	Não	91,3%
	Total	100,0%
Contribuição Associativa	Sim	100,0%
	Não	0,0%
	Total	100,0%

Fonte: banco de dados da pesquisa de campo.

A Figura 13 ilustra com mais clareza os dados coletados na pesquisa, referentes às fontes de receita dos sindicatos.

Figura 13. Distribuição percentual dos tipos de Contribuição Sindical como fontes de receita dos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.



Com referência a Contribuição Sindical (fonte compulsória), foi indagada qual a opinião frente à obrigatoriedade desta fonte de receita. Na ocasião, um pouco mais da metade dos entrevistados se mostrou favorável à contribuição. Essa informação está ilustrada na Figura 14.

As fontes de receita das entidades sindicais, segundo Amauri Mascaro Nascimento²⁴⁰ são em número de quatro: a Contribuição Sindical Obrigatória, expressa na CLT (art. 548, "a"), a Contribuição Confederativa, encartada na Constituição Federal (art. 8º, IV, CF/88), a Taxa Assistencial e a Contribuição Associativa (mensalidade), expressas nos estatutos dos entes sindicais.

Inicialmente, é necessário ressaltar que das fontes de receitas anunciadas, a única que independe do consenso da categoria para fixação dos critérios de arrecadação é a Contribuição Sindical Compulsória em que se desconta, do salário do empregado, o correspondente a um dia de seu trabalho, independentemente de qualquer vínculo (filiação) deste com o sindicato. Nessa linha a Contribuição Sindical Obrigatória foi conceituada por Maurício Godinho Delgado²⁴¹ no trecho a seguir:

Trata-se de receita recolhida uma única vez, anualmente, em favor do sistema sindical, nos meses de montantes fixados na CLT, quer se trata de

²⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 667.

²⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr. 2008. p. 91

empregado, profissional liberal ou empregador (art. 580 e seguintes). Ilustrativamente, no caso de empregado, este sofrerá o respectivo desconto, na folha de pagamento do mês de março, à base do salário equivalente a um dia de labor.

Superada a etapa conceitual, importante informar ao leitor que esta modalidade de contribuição foi criada com o propósito de custear o sistema sindical brasileiro, ainda na década de 1930, quando a intervenção do Estado nos sindicatos era a regra encartada no instrumento constitucional. Hodiernamente, a Constituição de 1988 proíbe a intervenção do Estado nos sindicatos, conserva o sistema de unicidade sindical e perpetua a existência da contribuição sindical obrigatória. Neste ponto, José Cláudio Monteiro de Brito Filho²⁴² considera que se evidenciam as aberrações no sistema sindical brasileiro, principalmente no que toca à existência de sindicatos com interesses escusos, alheios à função de defesa dos interesses da categoria, como se lê a seguir:

O Estado arrecada a contribuição sindical e repassa essa contribuição para os sindicatos. Esse sistema de organização sindical dá margem a uma série de abusos: sindicatos de fachada, sindicatos sem representatividade, sindicatos que querem só arrecadar. Isso é muito forte, ainda que não seja a maioria do movimento sindical. É um seguimento que acaba manchando de alguma maneira a imagem do movimento sindical como um todo e cria uma reação por parte do Ministério Público e do Poder Judiciário, uma atuação de jurisprudência de correção.

Esse quadro está, há décadas, sendo alvo de inúmeras discussões, dentre elas, apenas a título informativo, pois não foi objeto de estudo na presente pesquisa, a de que a Contribuição Sindical Obrigatória pode ser fator determinante para impulsionar a fragmentação dos sindicatos.

Pondera-se que os resultados deste estudo não permitiram inferir a associação concreta entre a Contribuição Sindical Compulsória e a pulverização dos sindicatos. Mas, em outra pauta, a que se refere à opinião dos entrevistados sobre a contribuição obrigatória, a maioria dos entrevistados (52,2%) afirmaram ser favorável a esta modalidade de receita e, mencionaram como justificativa ser esta importante por sustentar o sindicato.

²⁴² BRITO FILHO. Ricardo Monteiro de. **Sindicalização e Negociação Coletiva no Setor Público Sob a Perspectiva Brasileira**. Revista dos Tribunais. TST, Brasília, vol. 76, nº 4, out/dez 2010. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br>. Acesso em: 30 jan. 2013.

De todo modo, foi observado na pesquisa atual que, não obstante a compulsoriedade da contribuição sindical, o desmembramento da sua unidade original foi citado em apenas 20% dos sindicatos estudados. É importante ressaltar que o percentual citado trata-se de um dado pontual, vez que na pesquisa não houve um estudo em um espaço temporal necessário e suficiente para que pudesse determinar com precisão uma real existência de uma fragmentação sindical.

Entretanto, é relevante que se diga que os sindicatos entrevistados se mostraram representativos, pois além de prestarem importantes serviços assistenciais e jurídicos a seus representados, também com eles interagem, através da realização de várias ações. Dentre outras, cita-se a visitação aos locais de trabalho (92,0%), a participação nas negociações coletivas (80,0%) e a homologação de acordo coletivo (100,0%).

No mais, em relação às fontes de receita dos sindicatos, a pesquisa atual mostrou que a Contribuição Associativa foi arrecadada pela unanimidade dos entrevistados, no percentual de 100,0%; a Contribuição Confederativa foi arrecadada no percentual de 56,5% e a Contribuição Social no percentual de 8,7%. É importante destacar que na doutrina há discussão sobre a abusividade da cobrança pelos sindicatos, de algumas contribuições, a exemplo da Assistencial, que na pesquisa atual, demonstrou-se ser arrecadada por todos os entrevistados. Essa questão não foi objeto deste trabalho. No entanto, é pertinente destacar o posicionamento do Procurador Regional do Trabalho e Presidente da CONALIS José Cláudio Monteiro de Brito Filho²⁴³ sobre esse tema, para fins de informação:

Os sindicatos querem cobrar abusivamente dos trabalhadores não filiados a contribuição assistencial porque eles se beneficiam também nas negociações coletivas. Então, quando se junta toda essa atuação e toda essa jurisprudência de correção, cria-se um espaço extraordinário para o poder econômico, limitando a atividade sindical como um todo, não só dos sindicatos de fachada, mas de todo o movimento sindical. E isso acaba sendo prejudicial aos trabalhadores, isso acaba sendo uma intervenção do Estado, que cria obstáculos para a organização e ação eficaz dos trabalhadores.

²⁴³ BRITO FILHO. Ricardo Monteiro de. **Sindicalização e Negociação Coletiva no Setor Público Sob a Perspectiva Brasileira**. Revista dos Tribunais. TST, Brasília, vol. 76, nº 4, out/dez 2010. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br>. Acesso em: 30 jan. 2013.

De outro lado, importa dizer também que outra questão que circula nos bastidores da sociedade brasileira e que é apontada nos artigos científicos²⁴⁴, na mídia²⁴⁵ e, por alguns doutrinadores²⁴⁶, é que as fontes de receita dos sindicatos fomentam sua criação. Com esse discurso, muitas vezes, desvirtuam o papel destes entes no tocante à defesa dos interesses das categorias e findam por deturpar o papel deles junto à sociedade brasileira e, em especial, à laboral. Outrossim, é presente na maioria das leituras especializadas que a criação de sindicatos fomenta a pulverização sindical e em consequência, gera o enfraquecimento das instituições sindicais.

Convém registrar que o autor Vitor de Araújo Filgueiras²⁴⁷, ao estudar a Pulverização Sindical, concluiu que as fontes de receitas não podem ser consideradas como fator²⁴⁸ único preponderante para a criação de novos sindicatos, pois a categoria tem a faculdade de contribuir (exceto no caso da compulsória), além do que a contribuição confederativa e a taxa assistencial, instituídas pela Constituição de 1988, têm peculiaridades para serem arrecadadas ao dizer que:

Sem dúvida, elas facilitam e estimulam o surgimento de novas entidades; nos casos de indivíduos ou grupos que constituem “máfias” ou indústrias de

²⁴⁴ KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 76, n. 2, p. 109-157, abr./jun. 2010.

²⁴⁵ Jornal O Estadão: **Proliferação de sindicatos no Brasil vai na contramão mundial**. Lu Aiko Otta, Disponível em: <http://www.estadao.com.br/noticias/nacional,proliferacao-de-sindicatos-no-brasil-vai-na-contramao-mundial,555667,0.htm>. Acesso em: 01 jun. 2012. **Sindicato vira negócio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia**. Lu Aiko Otta e Leandro Colon. Disponível em: <http://www.estadao.com.br/noticias/impresso,sindicato-vira-negocio-lucrativo-e-pais-registra-uma-nova-entidade-por-dia,555376,0.htm>. Acesso em: 21 jun. 2012. Revista VEJA. **Sindicato no Brasil virou negócio**. Entrevista a Paulo Celso Pereira. A entrevista de VEJA desta semana, quentíssima, é com o ministro João Oreste Dalazen, presidente do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/blog/ricardo-setti/politica-cia/presidente-do-tribunal-superior-do-trabalho-diz-com-razao-sindicato-no-brasil-vice-negocio/#more-221081>. Acesso em: 21 jun. 2012.

²⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2009. LIMA, Francisco Gérson Marques de. LIMA, Francisco Meton Marques de; MOREIRA, Sandra Helena Lima. **Repensando a doutrina trabalhista: O neotrabalhismo em contraponto ao neoliberalismo**. São Paulo: LTr, 2009, p. 20.

²⁴⁷ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Explicando a desunião: A pulverização sindical no Brasil após a promulgação da Constituição de 1988**. p. 69. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Campinas, SP: [s. n.], 2008. Disponível em <http://www.ifch.unicamp.br/pos/cp/dissertacoes/2008/vitorfilgueiras.pdf>. Acessado em 10.07.2012.

²⁴⁸ Deve ser registrado ainda, a título de informação, que outros fatores, além das fontes de arrecadação sindicais, podem estar associados ao fenômeno da pulverização sindical, como as transformações no “mundo do trabalho” que se verificaram no Brasil a partir da década de 1990 rotulada por Vitor Filgueiras de onde emana a construção do “sentimento de posse” e da “identidade de fração”, temas relevantes cuja discussão foge ao objetivo deste estudo.

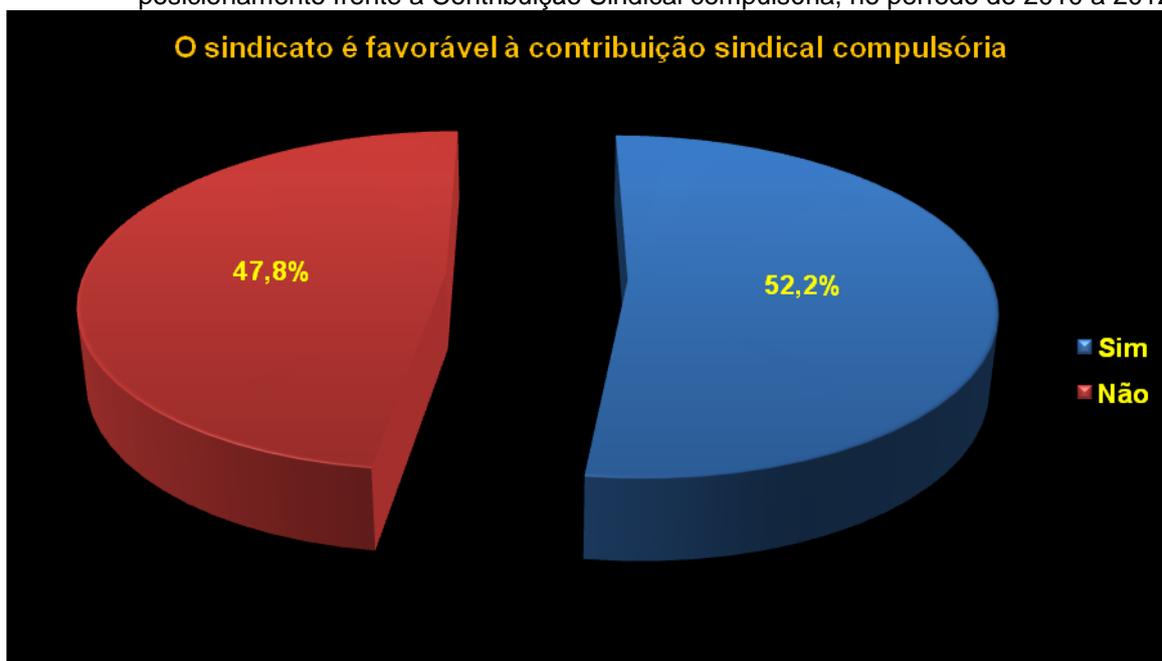
criação de sindicatos, as contribuições podem ser até o único determinante. Todavia, em geral, a garantia de recursos é apenas um elemento de incentivo à fundação de entidade sindical, podendo estar imbricado com diversos outros fatores.

A jurisprudência pacificada do STF e do TST (Precedente Normativo n.119) limita o desconto compulsório dessas taxas aos salários dos trabalhadores associados. É o caso da Súmula 666 do STF, que circunscreve a exigibilidade da taxa confederativa aos trabalhadores filiados ao sindicato. A Orientação Jurisprudencial 17 do TST proíbe que conste em convenções coletivas (torna cláusula nula) a obrigatoriedade de descontos de recursos, a qualquer título (ou seja, tanto da taxa assistencial, quanto da confederativa), de trabalhadores não associados.

É válido voltar a ressaltar que a presente pesquisa não teve como objetivo estudar a pulverização sindical, tampouco seus fatores determinantes. No que tange à pulverização como fato preponderante na criação de novos sindicatos, nada de conclusivo se pôde achar entre os dados coletados, exceto que, entre os sindicatos pesquisados, apenas 20% foram criados pela via do desmembramento de sua unidade original. Assim sendo, na amostra estudada não se identificou sinais de fragilidade destes entes. Os resultados evidenciaram a participação direta destes entes no trabalho com as bases e o reflexo positivo desta atuação nas negociações coletivas (80,0%), na homologação de acordo coletivo (100,0%) e na deflagração de greve, ao reivindicar benefícios para categoria, ou fazer almejar fazer cumprir os já conquistados.

Por derradeiro e, com a mesma relevância que vem sendo dada às fontes de arrecadação dos sindicatos, tratar-se-á da destinação dada aos recursos. Neste aspecto, destaca-se a contribuição social, cuja essência é fomentar as atividades assistenciais. Em relação a essa modalidade de contribuição, apenas 8,7% dos entrevistados afirmaram arrecadá-la. Não obstante este baixo percentual de arrecadação da contribuição social, a maioria dos sindicatos pesquisados (90,3%) prestou relevantes serviços assistenciais e jurídicos a seus representados. Este dado vem corroborar com o entendimento esposado de que, mesmo que o fenômeno da pulverização permeasse a população sindical estudada, este não teria atingido essas entidades sindicais a ponto de fragilizar-lhes como instituição representativa dos trabalhadores.

Figura 14. Distribuição percentual dos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, conforme seu posicionamento frente a Contribuição Sindical compulsória, no período de 2010 a 2012.



Na Tabela 11 pode ser visto que a população estudada ficou dividida em cerca da metade, é dizer, dentre os pesquisados, 52,2% afirmaram ser favoráveis à obrigatoriedade desta fonte de receita, contra 47,8% que se posicionaram contrários à mesma. Ressalte-se que, dentre os favoráveis, 100% justificaram o seu posicionamento alegando ser esta uma fonte de sustento dos sindicatos, por outro lado, apenas um dos 11 sindicatos desfavoráveis alegou que a contribuição favorece a proliferação sindical.

Tabela 11. Distribuição percentual dos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, conforme seu posicionamento frente à Contribuição Sindical compulsória, no período de 2010 a 2012.

Questionamento	Resposta	N (N) - %	Justificativa
O sindicato é favorável à Contribuição Sindical (obrigatória)	Sim	12 (23) - 52,2%	Fonte de sustento do sindicato 12 (23)
	Não	11 (23) - 47,8%	Predispõe a proliferação 01 (11)
	Total	23 (23) - 100,0%	

Fonte: banco de dados da pesquisa de campo.

Em suma, a contribuição sindical é um tema muito espinhoso na atualidade. Tanto é assim que, durante as entrevistas, percebeu-se certa contradição nos depoimentos. Algumas entidades sindicais criticavam com veemência esta

modalidade de contribuição, mas eram favoráveis ao seu percebimento. Sequer vislumbravam outra fonte de receita para custear a entidade, achando insuficientes as outras fontes de receita. Alguns outros afirmaram que a extinção desta fonte de receita poderia fazer sucumbir as entidades sindicais.

4.1.5 Da Atuação Sindical em Defesa da Classe

Em relação a este tópico, foram coletados dados sobre a atuação efetiva dos entrevistados na defesa das classes por eles representadas. Entenda-se que a efetividade, do ponto de vista adotado na pesquisa, se traduz na participação do ente sindical em negociações coletivas, que têm como objetivo final, pelo menos para os sindicatos representantes dos empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), firmar acordo coletivo ou convenção coletiva, instrumentos jurídicos de grande uso nas relações laborais entre as partes (empregado e empregador).

A outra forma de atuação aqui estudada é a greve. Inicialmente convém ressaltar que, especificamente no que trata da Convenção Coletiva, o tamanho amostral foi reduzido para vinte sindicatos. Esta alteração se fez necessária considerando-se que cinco destas instituições representam a categoria de servidores públicos, cujo regime, na maioria dos casos, é estatutário. Pelas peculiaridades desta classe, a sua entidade de representação, em regra, não dispõe das ferramentas jurídicas do acordo coletivo e da convenção coletiva, por lacuna da lei, para reger o exercício dessa classe profissional junto ao ente federativo (União, Estado e Município) a que se vinculam. Feita esta breve consideração, passa-se para a leitura dos principais resultados obtidos para o quesito em tela, como parte da pesquisa realizada.

Uma das formas pelas quais o sindicato atua em defesa da categoria de representados é através da função negocial. Essa função pode ser considerada como a atribuição potencial dos sindicatos. Ela foi interligada por Maurício Godinho²⁴⁹ à função representativa, e se consubstancia no diálogo a ser realizado entre sindicatos, como se verifica no segmento a seguir:

²⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 1360.

Buscam diálogo com os empregadores ou sindicatos empresariais com vistas à celebração dos diplomas negociais coletivos, compostos por regras jurídicas que irão reger os contratos de trabalho das respectivas bases representadas. A função negocial coletiva, do ponto de vista dos trabalhadores, exclusiva das entidades sindicais, no sistema jurídico brasileiro (art. 8º,VI, CF/88).

Esse comando da Constituição (art. 8º,VI, CF/88) trouxe vida nova aos sindicatos, pois a atuação destes pela via negocial tem repercussão jurídica em assuntos de Direito Material do Trabalho (Salário, Jornada de Trabalho e Hora Extra), hoje flexibilizados (art. 7º, VI, XVIII e XIV, CF/88²⁵⁰) e a negociação coletiva é o meio de efetivação deste processo. Desta feita, os sindicatos, à luz do princípio da autonomia sindical e da liberdade sindical, determinam sobremaneira os delineamentos das relações de trabalho. Neste ponto, é importante destacar o que aduz a Dra. Jerizta Jucá²⁵¹. Ela faz uma rápida contextualização do cenário da negociação coletiva até os dias atuais e ressalta ser aquela, o futuro das relações de trabalho como se transcreve *ipsis litteris*, no trecho a seguir:

A Constituição de 1988 deu mais autonomia e liberdade sindical, inclusive obrigando o sindicato a participar do processo de negociação coletiva. Então, o futuro das relações de trabalho é a negociação porque os órgãos judiciários estão muito assoberbados de questões judiciais trabalhistas e muitas vezes não atende a necessidade no momento certo. Ao passo que se as partes realmente se sentirem confortáveis para negociar, se sentir que são parceiros numa relação de trabalho elas ficam mais tranquilas para negociar condições de saúde e segurança do trabalhador dentro da realidade de cada categoria, de cada função.

[...]

]As partes do sindicato laboral e patronal não estavam acostumadas a negociar porque tudo já vinha formatado pelo Governo que estabelecida questões de reajuste e daria para todas as categorias. Quando o Governo disse: agora eu não vou entrar nessa relação, vocês é que vão ter que sentar e negociar, ele pegou as partes de surpresa e as partes não estavam preparadas, principalmente o sindicato laboral. E, ao longo do tempo a gente percebe que drasticamente houve uma mudança. Hoje eles (sindicato patronal e laboral) já se sentam numa mesa, preparados (para negociar) tem assessoria jurídica, assessoria do DIEESE. Eles mesmos (sindicato

²⁵⁰ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Art. 7º, VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; Art. 7º, XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; Art. 7º. XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 jan. 2013.

²⁵¹ Auditora Fiscal do Trabalho em atuação na Superintendência Regional do Trabalho Seção Ceará também como mediadora nas negociações coletivas realizadas naquele órgão do governo. A entrevista foi realizada em março de 2012. Após a primeira rodada de negociação entre os sindicatos laboral (SINTRO) e empregador (SINDIÔNIBUS) para aprovação da Convenção Coletiva. A entrevista está disponível, na íntegra, em <http://www.youtube.com/watch?v=yiT7F7lwqaw>. Acesso em 30.01.2013.

patronal e laboral) já estão muito mais confiantes, capacitados e seguros para sentar e negociar de igual pra igual. Não se sente naquela posição de hipossuficiente, porque o sindicato patronal é que detêm a atividade econômica é uma realidade que mudou. Foi um trabalho de formiguinha, ao longo do tempo, desde a mudança da Constituição até hoje. Hoje, realmente é um cenário completamente diferente. Eles negociam com muita maturidade e com muita tranquilidade de igual para igual.

De acordo, com José Cláudio Monteiro de Brito Filho²⁵² a negociação coletiva, no Brasil, é um processo dialético entre os representantes do capital e do trabalho. Na negociação coletiva, o diálogo é a lei entre as partes – trabalhador e empregador. Pelo diálogo, busca-se equilibrar as relações de trabalho e esse fato atribui relevância à função negocial, que se efetiva com a negociação coletiva, delineando os caminhos para a criação de normas e condições de trabalho, como bem destacou a entrevistada Dra. Jerizta Jucá, no trecho já citado. Revela-se, assim, a importância da negociação como instância criadora de novos direitos e como instrumento de composição de interesses.

Relembra-se que a função negocial à luz da negociação e dos seus instrumentos formais de efetivação – acordo e convenção coletiva - foram explicitados pela Constituição Federal de 1988. No tocante à negociação coletiva, a Carta Constitucional, determinou a obrigatoriedade da participação do sindicato como pode ser observado no art. 8º, VI; recepcionou-se, desta forma, o art. 513, b, da CLT. O diploma maior, no art. 7º, XXVI, reconheceu os Acordos e as Convenções Coletivas como instrumentos normativos, frutos da pacificação dos conflitos laborais, alcançada com a negociação coletiva.

Feitas as considerações, resta conceituar o Acordo Coletivo de Trabalho e a Convenção Coletiva de Trabalho. Esses institutos tem amparo infraconstitucional na Consolidação das Leis do Trabalho, no Título VI (art. 611 ao art. 625 da CLT). A definição desses institutos foi extraída da lição de Luciano Martinez²⁵³, nos termos a seguir:

Convenção Coletiva de trabalho é o negócio jurídico de caráter normativo por meio do qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.
Acordo Coletivo de Trabalho é o negócio jurídico de caráter normativo, por meio do qual o sindicato representativo da categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam

²⁵² José Cláudio Monteiro de Brito Filho. **Direito Sindical**. São Paulo: LTR, 2ª edição. 2007, p. 147.

²⁵³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 728.

condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Com fulcro nos conceitos dos institutos basilares da negociação coletiva, tem-se que a distinção entre eles gravita em torno da presença de empresa(s) a compor um dos pólos na relação negocial. No caso do acordo coletivo a negociação se dá entre sindicato profissional e empresas.

Realizados os devidos esclarecimentos sobre os institutos que compõem a função negocial, acordo coletivo e convenção coletiva, os quais, segundo Arnaldo Süssekind²⁵⁴, funcionam como suporte legal a complementar ou suplementar o sistema legal, como se verifica no trecho a seguir: “aos instrumentos da negociação coletiva e, em caso malogro desta, à sentença normativa da Justiça do Trabalho cumpre, portanto, no Brasil, complementar ou suplementar o sistema legal”.

4.1.5.1 Negociação Coletiva

A Tabela 12 apresenta o percentual das informações coletadas dos entrevistados sobre a negociação coletiva e os instrumentos que dela decorrem. Em linhas gerais, para os empregados regidos pela CLT, as negociações coletivas se efetivam com a homologação do acordo coletivo e/ou com a aprovação de convenção coletiva.

Os dados demonstraram que, no período de 2010 a 2012, os entrevistados representantes da classe empregado, no percentual de 100%, responderam que realizaram acordo coletivo. No que tange à negociação coletiva, devidamente observado o tamanho amostral, houve unanimidade na resposta em afirmar que fizeram uso deste meio para aprovar a convenção coletiva naquele intervalo. Ainda, todos os entrevistados firmaram convenção coletiva (100,0%).

²⁵⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 447.

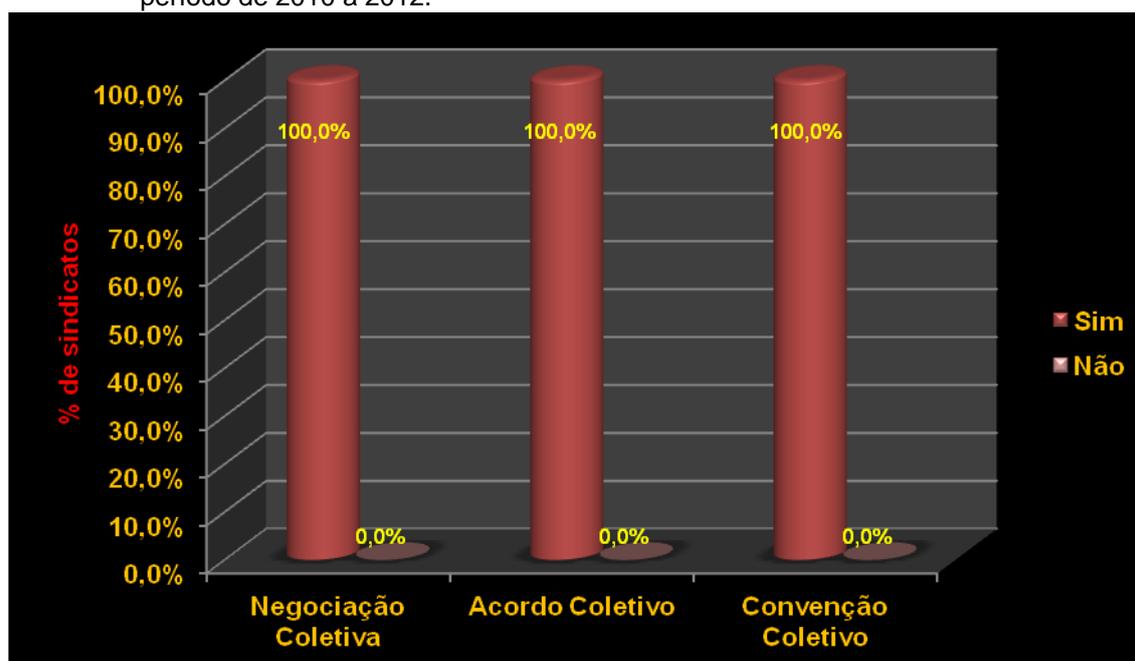
Tabela 12. Distribuição percentual dos dados relacionados ao acordo coletivo e a convenção coletiva, utilizados pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.

Variável*	Resposta	n (N)	Percentual
Teve Negociação para aprovar a Convenção Coletiva	Sim	20 (20)	100,0%
	Não	00 (20)	00,0%
	Total	20 (20)	100,0%
Teve Acordo Coletivo	Sim	20 (20)	100,0%
	Não	00	00,0%
	Total	20 (20)	100,0%
Firmou Convenção Coletiva	Sim	20 (20)*	100,0%
	Não	00	00,0%
	Total	20 (20)	100,0%

Fonte: banco de dados da pesquisa de campo. *Nota: Para estas variáveis foi considerada apenas a classe de empregados (N= 20).

A Figura 15 ilustra os resultados analisados com base na Tabela 12, mostrando também que a negociação coletiva foi realizada por 100,0% dos sindicatos entrevistados (Classe: Empregado) com o objetivo de aprovar a convenção coletiva, que foi firmada por 100,0% dos entrevistados os quais, em idêntico percentual, afirmaram realizar o acordo coletivo.

Figura 15. Distribuição ilustrativa do percentual dos dados relacionados ao acordo coletivo e a convenção coletiva, utilizados pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.



Na pesquisa atual, todos os sindicatos pesquisados (25) afirmaram ter realizado acordo coletivo de trabalho, no período de 2010 a 2012, sendo o percentual de 100,0%. Em contrapartida, 80,0% de todos os entrevistados disseram ter firmado convenção coletiva de trabalho, naquele intervalo de tempo. Ressalte-se ainda que, nas convenções coletivas, os entrevistados responderam haver inclusão de benefícios sociais no percentual de 87,5%.

É importante notar que o acordo coletivo que foi referendado por 20% dos sindicatos que compõem a população total estudada (25 sindicatos) não tem qualquer correspondência com aquele definido pela Consolidação Leis do Trabalho e disciplinado na Constituição Federal vigente. Cumpre lembrar que a resposta foi concedida pelos representantes dos sindicatos dos servidores públicos que, consoante entendimento doutrinário, não podem se utilizar dos instrumentos decorrentes do processo de negociação coletiva: acordo e convenção, em decorrência das especificidades que permeiam a relação de trabalho dos servidores públicos.

Nestes casos, a saída que dispõe os servidores para buscarem seus direitos é a greve. Hodiernamente, para o servidor público civil, há o reconhecimento do direito à sindicalização e à greve²⁵⁵. Embora esta ainda não esteja regulamentada, é através dela que os servidores reivindicam seus direitos.

No que toca ao servidor público a relação de trabalho é completamente diferente, a começar pelo regime jurídico dessa relação que é legal (estatutário) e unilateral. Inexistem acordos e convenções coletivas, fruto da negociação coletiva, como meio de pacificar os conflitos decorrentes daquela relação. Além desse motivo, Michelle Patrick Fonseca de Moraes²⁵⁶ *apud* Rinaldo Guedes Rapassi aponta outros, no trecho a seguir:

²⁵⁵ O direito de greve está previsto no artigo 37, inciso VII, da CF, que dispõe: Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e também, ao seguinte: (...) VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica.

²⁵⁶ MORAES, Michelle Patrick Fonseca de. **A negociação coletiva de servidor público civil no regime da Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/9331/a-negociacao-coletiva-de-servidor-publico-civil-no-regime-da-constituicao-federal-de-1988#ixzz2H7Td46E>. Acesso em: 31 nov. 2012.

[...] a supremacia jurídica da Administração Pública na formação do vínculo de trabalho público, ditando unilateralmente as bases em que se daria a prestação dos serviços, o que não admitiria pressupor a igualdade das partes; os avanços e vantagens trazidos pela instituição do regime estatutário, fonte principal de aplicação do direito às relações entre o servidor e a Administração; e a necessidade de autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias e de prévia dotação orçamentária para deferimento de vantagens e aumento de remuneração pela Administração, que se sujeita, ademais, aos marcos aportados na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Pelos motivos aventados, a resposta à pergunta alusiva à negociação para aprovar a convenção coletiva, no caso dos sindicatos representantes dos servidores públicos foi negativa, ou seja, 100% dessas entidades não realizaram negociação coletiva com esse propósito, diferentemente do que ocorre com a categoria de empregados.

Em arremate, o reconhecimento da possibilidade de negociação coletiva dos servidores públicos civis com o Estado demonstra amadurecimento no exercício da soberania e respeito à democracia participativa, pilar do Estado Democrático de Direito, que não pressupõe, de forma simplista, apenas o predomínio da vontade da maioria sobre a minoria, mas também a possibilidade de diálogo com a minoria.

A greve é um fato social com implicações econômicas, políticas e sociais que marca a história da classe trabalhadora na disputa com o capital por melhores condições de salário e de trabalho. Nessa linha é o entendimento de Francisco Gérson Marques de Lima²⁵⁷ ao dizer que:

A greve é um dos acontecimentos mais complexos e de maior repercussão social, com consequências imediatas e grande movimentação coletiva. Ela engloba perspectivas sociais, econômicas, políticas, jurídicas, psicológicas. Tudo num único eixo, o das relações de trabalho, em que se discutem, coletivamente detalhes profundos do modelo econômico e da condição de vida dos que produzem.

No Brasil, a greve além de ser um fato social, sob o ponto de vista sociológico, é sob o enfoque jurídico, um direito dos trabalhadores expresso na Constituição Federal de 1988, em seu art. 9º. Nessa perspectiva, a greve é um instituto jurídico constitucional de que dispõe a classe laboral para reivindicar direitos

²⁵⁷ LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Greve: um direito antipático**. Revista de Direitos Fundamentais. Vitória. Nº 11. Jan/jun.2012. p. 54. Disponível em: <http://www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/189/124>. Acesso em: 30 jan. 2013.

em face do empregador, em especial aqueles relacionados à seara das relações de trabalho.

A legislação infraconstitucional que regulamenta a greve para os empregados celetistas é a Lei nº 7.783/89, denominada Lei de Greve. A referida Lei é aplicada por analogia, aos servidores públicos civis²⁵⁸, em virtude da omissão do poder legislativo brasileiro, que não criou lei específica, nos termos preconizados pela Constituição Federal (ar. 37, VII, CF/88), para regulamentar a Greve no Serviço Público.

De volta a Lei de Greve, importa destacar para a presente discussão, o seu art. 2º (Lei nº 7.384/90) que conceitua a greve como a “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços do empregador”.

Do conceito de greve, se extrai que ela é um instituto de uso exclusivo da coletividade de trabalhadores, que, conforme enuncia Maurício Godinho Delgado²⁵⁹, objetiva

Propiciar o alcance de certo resultado concreto, em decorrência do convencimento da parte confrontada. É movimento concertado para objetivos definidos, em geral de natureza econômico-profissional ou contratual trabalhista.

Na verdade, a greve segundo Francisco Gérson Marques de Lima²⁶⁰ “é antes de tudo um grito; um grito coletivo; desesperado, um clamor do operário, não é uma expressão de prazer ou de baderna.” É com esse grito que os trabalhadores reivindicam melhores condições de trabalho, salários mais justos e insurgem-se

²⁵⁸ A Constituição Federal de 1988, no art. 37, VII subordina o exercício do direito de greve dos servidores públicos à elaboração de lei específica. No entanto, até a presente data, reina a omissão legislativa no que concerne a esse assunto. Válido dizer que existem vários Projetos de Lei sobre a Greve no Serviço Público tramitando em uma das Casas do Congresso Nacional. Dentre eles, encontra-se o Projeto de Lei sobre Greve no Serviço Público, PLS nº 83/2007 e PLS nº 84/2007, ambos de autoria do Senador Paulo Paim. Eles estão na Comissão de Assuntos Econômicos desde 19.12.2012; o Projeto de Lei nº 4497/2001 de autoria de Rita Camata, hoje, ex-deputada federal. Este Projeto se encontra na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, desde o dia 31.10.2012, aguardando parecer da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania; o Projeto de Lei nº 710/2011 de autoria do Senador Aloysio Nunes Ferreira está tramitando no Senado Federal, na Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, aguardando a designação de relator desde 31.10.2012.

²⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. LTR: São Paulo, 2012. p. 1428.

²⁶⁰ LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Greve: um direito antipático**. Revista de Direitos Fundamentais. Vitória. Nº 11. Jan/jun.2012. p. 57.. Disponível em: <http://www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/189/124>. Acesso em: 30 jan. 2013.

contra as intempéries que fazem o trabalhador adoecer e contaminam as relações laborais. Nessa linha, o doutrinador²⁶¹ em tela afirma que:

Há uma realidade de reivindicações, de reclamações, de postulações, às empresas e ao Poder Público. Isso se trava na ambiência do trabalho, internamente, e na relação entre sindicatos ou entre o sindicato dos empregados e o do empregador. São dificuldades, discussões e embates que ocorrem ao largo dos olhos da população. A principal reivindicação, nos conflitos coletivos, é o reajuste salarial, obviamente em razão do achatamento dos salários e dos preços em ascendência, embora os índices oficiais neguem a carestia dos produtos e dos serviços.

Na tentativa de alcançar tais reivindicações, a classe laboral suspende temporariamente suas obrigações no trabalho como forma de pressionar o patrão ou o Governo a atendê-las. Neste sentido, assevera Raimundo Simão de Melo²⁶² que “a greve é um instrumento democrático de pressão dos trabalhadores para tentarem conseguir as suas reivindicações, cujo êxito pode ser positivo ou negativo”.

No que concerne à pesquisa ora em comento, importa destacar que a população estudada que é de vinte e cinco sindicatos, vinte destes representando a classe dos empregados (80,0%) e, outros cinco, a classe dos servidores públicos (20,0%).

Do número total de sindicatos, considerando a deflagração de greve em relação a cada uma das classes estudadas, a dos empregados apresentou índices de 40,0% e a dos servidores, 100,0%. Isso significa dizer que a totalidade dos sindicatos representantes dos servidores públicos se utilizou da greve como instrumento de reivindicação.

Em recente pesquisa realizada pelo DIEESE²⁶³ para avaliar o balanço das greves do período de 2010-2011, foi registrada a ocorrência de 446 greves em 2010. Para o ano seguinte, houve um acréscimo de 24,0% em relação ao ano anterior, obtendo-se um valor de 554 deflagrações de movimento paredista, confirmando a tendência de aumento do número de greves verificada a partir de 2002. Os dados da série de greve revelaram também que o total de greve de 2011 é o maior verificado

²⁶¹ LIMA, Francisco Gérson Marques de. Greve: um direito antipático. Revista de Direitos Fundamentais. Vitória. Nº 11. Jan/jun.2012. p. 58. Disponível em: <http://www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/189/124>. Acesso em: 30 jan. 2013.

²⁶² MELO, Raimundo Simão. **Dissídio Coletivo de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2002. p. 31.

²⁶³ BRASIL. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. Estudos e Pesquisas. Nº 63. **Balanço das Greves em 2010-2011**. p.03. Disponível em: www.dieese.org.br/.../estPesq63balGreves2010_2011. Acesso em: 30 jan. 2013.

desde 1997 com 631 greves. Dentre os 554 sindicatos que deflagraram greve, em 2011, houve preponderância do registro deste movimento com relação aos trabalhadores da esfera pública, representando 58,7% do total anual de greves, em relação a 41,0% na esfera privada.

Na pesquisa objeto do trabalho, averiguou-se que a categoria de servidores públicos foi responsável por 38,5% das greves, enquanto a privada contribuiu com 61,5%. Este ponto merece ressalva, uma vez que parece paradoxal com os dados apurados pelo DIEESE. Convém reiterar que, para a pesquisa atual, os sindicatos representativos das categorias foram escolhidos aleatoriamente, não interessando guardar relação com a proporção dessas categorias na população geral de sindicatos. Desta feita, a pesquisadora presume a preponderância da deflagração de greve dos sindicatos do setor público em relação ao privado no total, vez que houve participação integral do movimento paredista nos sindicatos dos servidores públicos.

Esse percentual é significativo, pois aponta que a greve, para essa categoria (a de servidores públicos), continua sendo a melhor alternativa na busca de suas reivindicações, tendo em vista a carência de normas que venham a regulamentar os procedimentos decorrentes da negociação coletiva na esfera do serviço público.

Esse entendimento se fortalece ainda mais se for comparado com os resultados obtidos na pesquisa em relação à categoria dos empregados. Do total de sindicatos representantes desta categoria (20 sindicatos), somente oito deflagraram greve, atingindo um percentual de apenas 40%. Ressalte-se que, nessa categoria, na maioria das vezes, o instrumento legal do acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho, resultantes das negociações coletivas bem sucedidas, atende à pauta de reivindicações da categoria e fulmina a possibilidade de deflagração da greve.

Uma vez deflagrada a greve, a pesquisa demonstrou que 75,0% dos entrevistados das categorias que encamparam o movimento paredista, ou seja, doze sindicatos figuraram, no polo passivo, em processos judiciais, tendo como sujeito ativo, os empregadores. Esse percentual conduz a pesquisadora a entender que é bastante presente a resistência do patrão às reivindicações dos trabalhadores. Permite ainda inferir que, neste momento, já haviam fracassado todos os meios de composição de conflitos extrajudiciais, obrigando a intervenção do Estado no litígio coletivo para resolvê-lo, a fim de evitar maiores prejuízos à sociedade.

Vale dizer que o conflito coletivo, dentre outros, pode ter natureza jurídica ou econômica. Em estudo realizado pelo DIEESE²⁶⁴ sobre o balanço das greves em 2010 e 2011, foram relacionadas as principais reivindicações que constituíram as pautas das greves em todos os movimentos registrados e, as demandas de natureza econômica foi a motivação da maioria das greves. O reajuste salarial foi a principal reivindicação do movimento paredista em 2010, quando atingiu o percentual de 48,0%, voltando a predominar no ano de 2011, com o percentual ainda maior de 54,7%. Na presente pesquisa, como no estudo do DIEESE, o reajuste salarial foi o fator predominante na pauta de reivindicação que motivou a deflagração do movimento paredista.

Dentre as formas de efetivar as reivindicações, pela via extrajudicial, já discutidas, encontra-se o acordo coletivo. A pesquisa mostrou que o acordo com a empresa foi o principal determinante do fim da greve, citado por 90,9% dos sindicatos deflagradores desse movimento. Questiona-se se não seria mais viável a aplicação deste mesmo instrumento de negociação antes de deflagrar um movimento paredista, cujos prejuízos para empregado, empregador e sociedade são imensuráveis. Neste contexto, a análise de que, após a deflagração da greve, houve por parte das empresas ação judicial solicitando o reconhecimento de sua abusividade em 75,0% dos casos, leva a pensar que houve resistência do empregador à negociação²⁶⁵. Neste sentido, Gérson Marques de Lima²⁶⁶ afirma que:

Aqui, no Brasil, inúmeras greves são deflagradas para obrigar o empregador a cumprir o óbvio, a lei, porque o Estado não é operoso o suficiente para fazê-lo, ou são realizadas para compelir o empregador a sentar para iniciar o processo de negociação, porque há a recusa injustificada à disposição negocial.

Esses dados corroboram com o entendimento que reafirma a importância, nas relações laborais, da utilização de meios extrajudiciais de resolução de conflitos.

²⁶⁴ BRASIL. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. Estudos e Pesquisas. Nº 63. **Balanço das Greves em 2010-2011**. p.03. Disponível em www.dieese.org.br/.../estPesq63balGreves2010_2011. Acesso em 30.01.2013.

²⁶⁵ “A negociação não gera, necessariamente, a greve; aliás, inibe—a por consenso entre as partes.” LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Greve: um direito antipático**. Revista de Direitos Fundamentais. Vitória. Nº 11. Jan/jun.2012. p. 96. Disponível em: <http://www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/189/124>. Acesso em: 30 jan. 2013

²⁶⁶ *Ibidem*.

Neste contexto, o DIEESE²⁶⁷ mostrou a importância da negociação coletiva ao observar os ganhos reais conquistados pelas entidades sindicais laborais, ao dizer que “a análise dos reajustes salariais coletados pelo DIEESE no primeiro semestre de 2012 revela um quadro muito positivo para os trabalhadores em relação à negociação coletiva de trabalho.” Outra conclusão a que chegou o DIEESE, no tocante às conquistas dos trabalhadores pela via negocial, foi que “a ação sindical busca por melhores ganhos salariais aos trabalhadores”.

Outro dado encontrado na pesquisa foi que em 58,3% dos sindicatos em greve foi ajuizado dissídio coletivo, a respeito das reivindicações feitas, em que a principal teve natureza econômica – o reajuste salarial. No dissídio coletivo dessa natureza, conforme Francisco Gérson Marques de Lima²⁶⁸ “é que a Justiça poderá ingressar nas pautas de reivindicações, naquilo em que os interessados não tiverem entrado em consenso”.

O arcabouço legal positivado no art. 114, §2º da Constituição Federal de 1988, emendada pela EC 45/2004, criou para os dissídios coletivos dessa natureza um requisito de procedibilidade para seu ajuizamento, qual seja, a concordância da outra parte dissidente, tornando-se, portanto, uma ação coletiva proposta de comum acordo²⁶⁹.

Outro ponto relevante na pesquisa diz respeito ao questionamento sobre a positividade do movimento paredista. Pesquisa realizada pelo DIEESE permitiu estimar que 64,0% das greves consideradas no período de 2010 alcançaram algum êxito no atendimento de algumas de suas reivindicações. Para o ano de 2011, o percentual atingiu um valor mais alto, de 69,0%. Neste contexto, verificou-se na pesquisa empreendida que a deflagração do movimento paredista foi considerada positiva por 90,0% dos entrevistados.

²⁶⁷ DIEESE. Pesquisa e Estudo nº 62 – agosto de 2012: Balanço das negociações dos reajustes salariais do 1º Semestre de 2012. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/estPesq62balNegocia1sem2012.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2012.

²⁶⁸ LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Greve: um direito antipático**. Revista de Direitos Fundamentais. Vitória. Nº 11. Jan/jun.2012. p. 102. Disponível em: <http://www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/189/124>. Acesso em: 30 jan. 2013.

²⁶⁹ Neste sentido tramita no Congresso Nacional, um Anti Projeto de Lei de Relações Sindicais onde traz no seu art. 188 a forma desejada para o poder normativo da Justiça do Trabalho. “Art. 188. No fracasso da Negociação Coletiva destinada à celebração ou à renovação de norma coletiva, os atores coletivos em conflito poderão, de comum acordo, provocar a atuação do Tribunal do Trabalho, de árbitro ou de órgão arbitral para o fim de criar, modificar ou extinguir condições de trabalho.”

Diante dos resultados obtidos, entende-se que a negociação coletiva, como meio de solução de conflitos decorrentes das relações de trabalho, deve ser estimulada e buscada, mesmo que para isso, se faça necessária a utilização de meios mais extremos como o movimento paredista. Mesmo porque, conforme Gérson Marques de Lima, “greve não é para se aplaudir nem destruir, é para se aceitar. É direito constitucional a ser respeitado pelos cidadãos e pelo Poder Público. Não deve ser estimulada nem destroçada²⁷⁰”.

4.1.5.2 Da Greve

A Tabela 13 mostra a distribuição percentual de sindicatos conforme a classe profissional representada. Do total da população estudada quatro quintos foi de empregados, cabendo o restante (20,0%) à classe de servidores públicos. Considerando o movimento grevista na base populacional total, todos os sindicatos dos servidores públicos deflagraram o movimento paredista, o que se deu em apenas 40,0% dos sindicatos dos empregados.

Tabela 13. Distribuição do número e percentual de sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, que deflagraram greve, conforme a classe profissional, no período de 2010 a 2012.

Categoria Profissional	Total de Sindicatos estudados		Deflagraram a Greve	
			Em relação à própria categoria estudada	Em relação ao grupo de grevistas
	n (N)	(%)	n/N (%)	n/N (%)
Empregados	20 (25)	80,0%	08/20 (40,0%)	08/13 (61,5%)
Servidores	05 (25)	20,0%	05/05 (100,0%)	05/13 (38,5%)
Total	25 (25)	100,0%	13/25 (52,0%)	13/13 (100,0%)

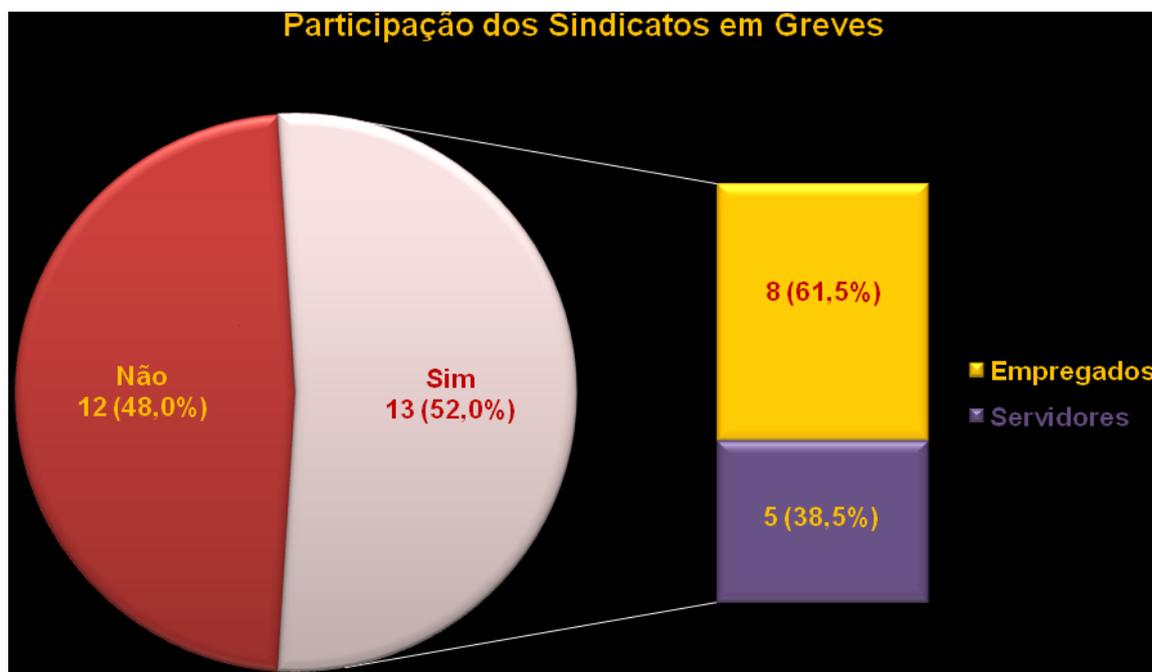
Fonte: banco de dados da pesquisa de campo.

Ressalte-se, ainda, que tendo como base exclusivamente aqueles que deflagraram a greve (13 sindicatos), os percentuais foram de 61,5% e 38,5%, respectivamente, para os sindicatos da classe empregados e para a classe

²⁷⁰ LIMA, Francisco Gérson Marques de. . **Greve: um direito antipático**. Revista de Direitos Fundamentais. Vitória. Nº 11. Jan/jun.2012. p. 102. Disponível em: <http://www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/189/124>. Acesso em: 30 jan. 2013.

servidores. Estes dados estão ilustrados na Figura 15, com maior detalhe no que se reporta ao grupo de sindicatos que deflagraram a greve.

Figura16. Distribuição percentual dos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, quanto a participação de movimento grevista e a categoria profissional parada, no período de 2010 a 2012.



Melhor estudando o movimento grevista (Tabela 14), houve um equilíbrio entre os sindicatos que deflagraram greve e os que não desencadearam o movimento grevista, no período estudado. Os primeiros respondem por pouco mais da metade da população estudada (52,0%) e os demais por, obviamente, 48,0%. Houve a interposição de ação judicial, em 75,0% dos casos, pelo sindicato patronal ou por um dos entes federativos em questão, requerendo o reconhecimento da abusividade do movimento e, em cerca de dois terços dos sindicatos, foi ajuizado dissídio coletivo. Resultado a ser destacado é o de que a greve foi citada como sendo positiva para a quase totalidade dos sindicatos (90,9%).

Tabela 14. Distribuição percentual dos dados relacionados a greve desencadeada pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.

Variável	Resposta	n (N)		%
O sindicato realizou Greve no período de 2010 a 2012	Sim	Empregados 08 (13) (61,5%)	13 (25)	52,0%
		Servidores 05 (13) (38,5%)		
	Não	12(25)	48,0%	
	Total	25 (25)	100,0%	
Houve ação judicial solicitando a abusividade da greve	Sim	09 (12)	75,0%	
	Não	03 (12)	25,0%	
	Total	12 (12)	100,0%	
Foi ajuizado Dissídio Coletivo, a propósito das reivindicações feitas.	Sim	07 (12)	58,3%	
	Não	05 (12)	41,7%	
	Total	12 (12)	100,0%	
A greve foi positiva, pois atendeu, dentre outros, os motivos que determinaram a sua deflagração.	Sim	10 (11)	90,9%	
	Não	01 (11)	9,1%	
	Total	11 (11)	100,0%	

Fonte: banco de dados da pesquisa de campo.

A Figura 17 ilustra de forma mais clara os resultados obtidos na pesquisa atual e tabulados na Tabela 14. Na Figura 17 pode ser observado com realce que houve ação judicial requerendo a abusividade da greve em 75,0% dos casos, o ajuizamento do dissídio coletivo em 58,3% dos casos, e ainda que 90,9% dos sindicatos que afirmaram ter sido a greve positiva.

Figura 17. Distribuição percentual dos dados relacionados à greve desencadeada pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.



Na Tabela 15 procurou-se identificar os motivos determinantes para a deflagração do movimento paredista. Cabe aqui uma observação importante: os motivos listados não são excludentes, com a possibilidade da existência de entes sindicais terem mencionado mais de um dos motivos listados na pesquisa. A Tabela 15 demonstra que a totalidade dos entrevistados (100,0%) afirmou que o reajuste salarial motivou o movimento. Para 45,5% (5 de 11 sindicatos) o descumprimento da convenção coletiva esteve presente dentre os motivos para deflagração. E, em seis de doze sindicatos (50,0%), a redução de jornada de trabalho foi citada como um dos motivos de deflagração da greve. Convém informar que outros motivos foram citados, sem valor estatístico para a pesquisa.

Tabela 15. Distribuição percentual dos motivos que determinaram a deflagração da greve pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.

MOTIVOS		Resposta	n (N)	Percentual
Determinantes da deflagração da greve	Descumprimento da Convenção Coletiva	Sim	05 (11)	45,5%
		Não	06 (11)	54,5%
		Total	11 (11)	100,0%
	Reajuste salarial	Sim	13 (13)	100,0%
		Não	00	0,0%
		Total	13 (13)	100,0%
	Redução de jornada de trabalho	Sim	06 (12)	50,0%
		Não	06 (12)	50,0%
		Total	12 (12)	100,0%

Fonte: banco de dados da pesquisa de campo. *NOTA: dos treze entes sindicais que afirmaram ter participado de greve no período de 2010 a 2012, no momento da pesquisa dois (02 sindicatos) ainda permaneciam paralisados.

Na Figura 18 estão ilustrados os resultados obtidos na pesquisa aos sindicatos no tocante aos motivos que os levaram a deflagrar greve no período de 2010 a 2012. Pode ser percebido que o reajuste salarial foi um dos motivos que esteve presente em 100,0% dos casos.

Figura 18. Distribuição do número e percentual de sindicatos, sede no Município de Fortaleza, segundo o motivo para a deflagração da greve, no período de 2010 a 2012.



Na Tabela 16 encontra-se delineado o percentual dos motivos que determinaram o fim do movimento paredista. Neste sentido, foram encontrados as seguintes respostas e respectivos percentuais para os motivos que determinaram a deflagração da greve: deliberação da categoria 80,0% (08 de 10); acordo com a empresa ou seu sindicato 90,9% (10 de 11); e 10,0% por determinação judicial.

Tabela 16. Distribuição percentual dos motivos que determinaram a fim da greve pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.

MOTIVOS		Respostas	n (N)	Percentual
Determinantes do fim da greve	Deliberação da categoria	Sim	08 (10)	80,0%
		Não	02 (10)	20,0%
		Total	10 (10)	100,0%
	Acordo com a empresa	Sim	10 (11)	90,9%
		Não	01 (11)	9,1%
		Total	11 (11)	100,0%
	Por determinação judicial	Sim	01 (10)	10,0%
		Não	09 (10)	90,0%
		Total	11 (10)	100,0%

Fonte: banco de dados da pesquisa de campo. *NOTA: dos treze entes sindicais que afirmaram ter participado de greve no período de 2010 a 2012, no momento da pesquisa dois (02 sindicatos) ainda permaneciam com as atividades paralisadas.

Na Figura 19 são mostrados os motivos que culminaram com o fim do movimento grevista. O acordo com a empresa foi o mais frequente para fim da greve (90,9%). Ressalte-se que em apenas um sindicato o fim do movimento paredista foi por determinação judicial.

Figura 19. Distribuição do número e percentual de sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, segundo o motivo para o fim da greve, no período de 2010 a 2012.



4.1.6 Da Interlocação Sindical com a Base

No que tange a interlocução do sindicato com a base os resultados obtidos na pesquisa podem ser vistos na Tabela 17. A resposta sobre a realização de campanha para sindicalização na base de representação foi afirmativa em quase toda a totalidade dos casos (92,0%). O mesmo percentual foi obtido dentre os entes sindicais que responderam visitar seus representados nos locais de trabalho. O livre acesso ao local de trabalho dos representados foi confirmado por 18 de 23 sindicatos pesquisados, no entanto um pouco mais que um quarto (21,7%) afirmou ter-lhe sido negada a liberdade de acesso. No quesito dificuldade para mobilizar a base apenas 40,0% respondeu que “sim”, ou seja, tem esta dificuldade, em contrapartida, a maioria dos sindicatos (60,0%) respondeu negativamente, ou seja, q não apresenta dificuldade de mobilização junto a sua base de representados.

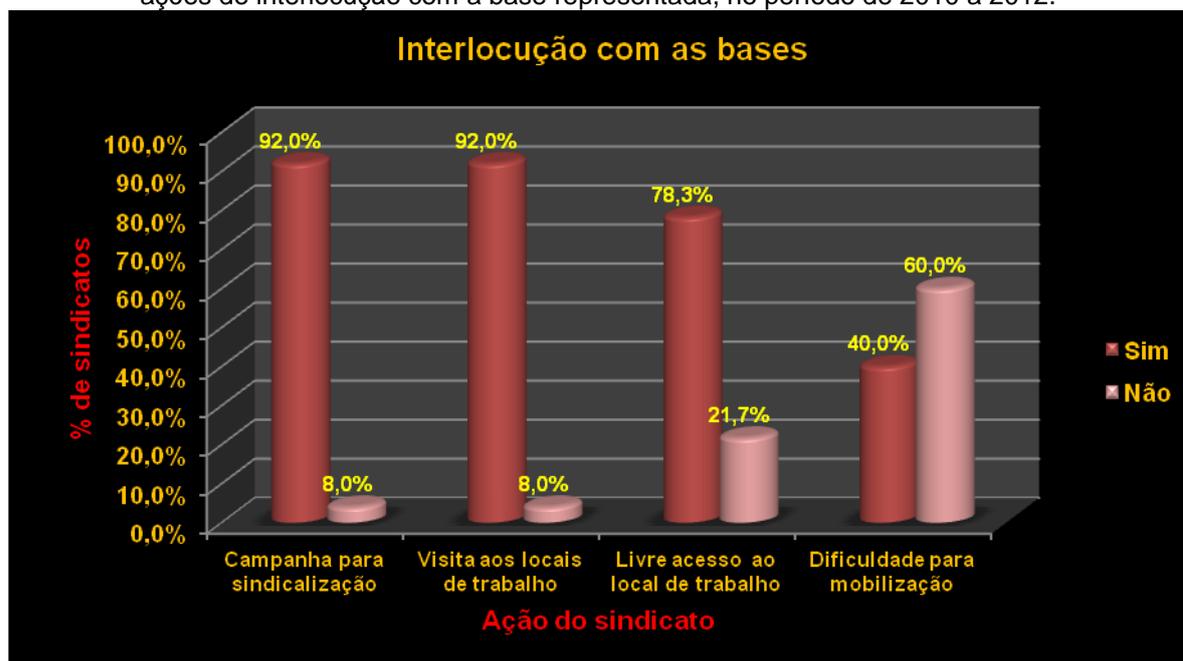
Tabela 17. Distribuição percentual dos motivos que determinaram a deflagração da greve pelos sindicatos, com sede no Município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012.

INTELOCUÇÃO COM A BASE		Resposta	n (N)	Percentual
Ação de interlocução com as bases	Faz campanha para fomentar a sindicalização na base de representação	Sim	23 (25)	92,0%
		Não	02 (25)	8,0%
		Total	25 (25)	100,0%
	Visita os locais em que laboram sua base de representação	Sim	23 (25)	92,0%
		Não	02 (25)	8,0%
		Total	25 (25)	100,0%
	Tem livre acesso ao local de trabalho dos seus representados	Sim	18 (23)	78,3%
		Não	05 (23)	21,7%
		Total	23 (23)	100,0%
	Tem dificuldade para mobilizar sua base	Sim	10 (25)	40,0%
		Não	15 (25)	60,0%
		Total	25 (25)	100,0%

Fonte: banco de dados da pesquisa de campo.

A Figura 20 mostra claramente os resultados obtidos na pesquisa e registrados na Tabela 18. Importante ressaltar o expressivo percentual de 92,0% das respostas afirmativas quanto às duas formas de interlocução com as bases representadas: campanha para sindicalização e visita aos locais de trabalho. Destaque-se ainda, o livre acesso aos locais de trabalho dos representados no percentual de 78,3%.

Figura 20. Distribuição percentual dos sindicatos, sede no Município de Fortaleza, segundo suas ações de interlocução com a base representada, no período de 2010 a 2012.



A representatividade, ou seja, a legitimidade do sindicato para representar os interesses das categorias de profissionais exige, em princípio, confiança da categoria para com o sindicato. Esta é adquirida com o trabalho intenso a ser realizado pelas lideranças sindicais nas suas bases. É, portanto, a base que legitima o sindicato de modo que ele seja o porta-voz da categoria e, desenvolva uma efetiva atuação coletiva, como bem salienta Marcus de Oliveira Kaufmann²⁷¹ a seguir:

Em outras palavras, quanto maior for o amálgama formado pela estrutura sindical e os representados categoriais, mais tangível se apresentará a noção de porta-voz da categoria e, por consequência, de possibilidade efetiva de ação coletiva, uma vez que, quanto mais próximo estiverem, mais difícil ficará a separação da vestimenta sindical do corpo nu da categoria. Há, então, verdadeira e efetiva representatividade sindical. A união, o total amálgama, transforma a voz representada na própria entidade que se apresenta como sujeito coletivo de trabalho em representação sindical formal.

Neste contexto, destaca-se a relevância do contato dos sindicatos com sua base, reduzindo distâncias e fortalecendo vínculos. Dos resultados obtidos na pesquisa, 92,0% dos entrevistados fizeram campanha para fomentar a

²⁷¹ KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 76, n. 2, p. 109-157, abr./jun. 2010.

sindicalização na base de representação. Essa ação é um importante passo no sentido de fortalecer o elo que vincula o sindicato a sua base de representação.

De outro lado, 92,0% dos sindicatos afirmaram visitar os locais de trabalho da sua base de representação, é dizer, os dirigentes sindicais, no exercício pleno de sua função de representatividade, deslocam-se da sede institucional e, em campo, interagem com a base numa interlocução direta e, sem rodeios. Destaca-se também, nessa ação, a aproximação direta, mediada pelo membro sindical, do sindicato laboral com o empregador. Esse contato mútuo pode inclusive ter contribuído para a finalização da greve, dentre o grupo de deflagradores desse movimento paredista, uma vez que a resolução desse conflito ocorreu em aproximadamente 90% pela homologação do acordo coletivo de trabalho.

O acordo coletivo de trabalho, como instrumento formal de resolução extrajudicial de conflito, em percentual tão expressivo, aliado ao percentual de 80% de deliberação da categoria pelo fim do movimento paredista, leva a concluir pela credibilidade da base de representação nas instituições sindicais estudadas, substanciada ainda na condução do movimento grevista, pois este foi citado como positivo em 90% das respostas.

Aventa-se ainda como importância desta ação sindical traduzida pela visita aos locais de trabalho dos seus representados, pois proporciona a trabalhador, empregador e sindicato laboral uma aproximação direta, uma troca de experiências; permitir ainda àquele último obter um panorama das condições de trabalho dos seus representados, o acolhimento de denúncias, além da fiscalização do empregador, dentre outras medidas. Enfim, a instituição laboral se avizinha da sua base de representação para melhor conhecer a realidade em que labutam seus obreiros.

Outra forma de agir não poderia ser concebida ao sindicato, uma vez que sua função primordial é representar sua categoria, especialmente se nenhuma resistência o impedir de ter contato direto com as bases de representação. Concretamente, na pesquisa em comento, 78,3% dos sindicatos entrevistados afirmaram ter livre acesso ao local de trabalho de seus representados.

A pesquisa empreendida leva a entender que os sindicatos entrevistados transcenderam a sua capacidade legal de representar sua base, pois interagiram com os seus representados, por essa razão, os dados levantados corroboram com o

entendimento de Marcus de Oliveira Kaufmann²⁷² no sentido de que a representatividade sindical vai além da formalidade da representação sindical, pois proporciona legitimidade a esta, a medida que o sindicato estiver em sintonia com suas bases, aglutinando seus anseios, como disposto a seguir:

A representatividade sindical expressa, muito mais, a qualidade da representação formal sindical, a verdadeira legitimidade de se ter um porta voz. Se a representação sindical está, enfim, próxima às bases representadas mais legitimadas estará a estrutura de representação formal, legal, instituída, no caso brasileiro, por lei, para aquele mister de representação. Por consequência, menos insegurança e mais representativa haverá.

Neste sentido tem-se que os sindicatos entrevistados foram representativos porque estiveram em sintonia com a sua base de representação, realizando assim a defesa dos interesses da categoria de profissionais no pleno exercício de cada uma das suas funções.

Na função assistencial, contribuíram com a oferta de diversos serviços, em grande parte, extensivos à base de representação; na função jurídica, prestaram serviços que vão além daqueles estritamente na seara do Direito do Trabalho, atuando em diversas áreas do Direito; na função negocial, participaram expressivamente das negociações coletivas, inclusive com a homologação de acordos coletivos e a inclusão de benefícios sociais nas convenções coletivas e, na função de representatividade, buscaram a necessária sintonia com a base de representação.

²⁷² KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 76, n. 2, p. 109-157, abr./jun. 2010.

5 CONCLUSÕES

A liberdade sindical está no plano dos direitos fundamentais sociais do homem, dotando-se de valor imprescindível na estrutura das relações coletivas de trabalho, por conseguinte tratada na órbita do Direito Coletivo do Trabalho. Doutrinariamente, a liberdade sindical é uma conquista dos operários que sobreviveram a um período sombrio na história da luta de classes.

Do ponto de vista teórico, a Liberdade Sindical se divide em, pelo menos, três aspectos ou dimensões: (a) a liberdade sindical coletiva, que se fundamenta no direito dos trabalhadores e empregadores constituírem sindicatos para fins de representação; (b) liberdade sindical individual, que se consubstancia no direito do trabalhador/empregador se vincular a um sindicato, a este se filiando, ou dele se desvincular, através da desfiliação; (c) autonomia sindical, que se traduz na liberdade de organização interna dos sindicatos, de se constituir, de se estruturar, de se dissolver, tudo sem a intervenção do Estado, e também no direito das entidades sindicais realizarem suas funções de defesa e proteção dos representados.

No hodierno sindicalismo brasileiro, o sindicato desponta como relevante ente do direito sindical, cuja função mais importante é a defesa de direitos, em especial relacionados à melhoria das condições de trabalho da categoria dos trabalhadores. Não olvidando que a criação de sindicatos é de livre iniciativa da categoria profissional ou econômica, mas limitada a área de atuação de um município. Suas principais funções, classificadas pela doutrina e acolhidas pela pesquisa são as seguintes: função de representação, função negocial e a função assistencial.

Observou-se que a função de representação é exercida pelo sindicato, na esfera administrativa e na judicial, através da defesa e proteção dos direitos trabalhistas; a função negocial se efetiva com a participação deste nas negociações coletivas, momento em que negociam a ampliação do catálogo de direitos trabalhistas, objetivando atender às peculiaridades do trabalho exercido por seus representados. Destacou-se que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho são os instrumentos formais resultantes da efetividade desta função.

A função assistencial é exercida pelos sindicatos através da prestação de serviços. Constatou-se, no presente estudo, que esta função foi exercida por todos os sindicatos pesquisados. Uns estendiam os serviços prestados a toda a categoria

de trabalhadores e outros, só aos sindicalizados. Verificou-se que os sindicatos ofertam serviços especializados, em diversas áreas, entre elas, educação, saúde, jurídica e lazer. Parte da doutrina entende que essa função não deveria ser exercida pelo sindicato, justificando ser assistencialista e desvirtuar o sindicato do exercício de sua função de defesa das categorias profissionais. Todavia, há quem faça ressalva em relação a esta função afirmando que o assistencialismo vigente no modelo corporativista inspirou a organização sindical brasileira, de forma que não se pode imaginar atualmente um sindicato sem atribuir-lhe uma atuação assistencial. Portanto, a função assistencial findou por integrar a dinâmica de atuação dos sindicatos e a se tornar imprescindível para as categorias representadas, que podem contar com a oferta de serviços e a promoção de atividades de lazer.

Neste particular, diante dos dados colhidos na pesquisa realizada, conclui-se que o exercício da função assistencial pelas entidades sindicais entrevistadas é uma prática assistencial que em nada se associa ao assistencialismo da Era Vargas, de raiz clientelista, de troca de favores. Ao contrário, os serviços de cunho assistencial, hoje prestados por tais entes, facilitam a vida da categoria, lhes oportunizando a efetivação de direitos fundamentais, em grande medida negligenciados pelo Estado. Este fato é muito positivo para o sindicato, pois demonstra o seu comprometimento e responsabilidade com sua base de representação.

Com o objetivo de conhecer o exercício das funções sindicais no cotidiano sindical, a pesquisadora foi a campo traçar o perfil dos sindicatos da categoria trabalhadora, com base territorial estadual e intermunicipal, no Estado do Ceará, sediados na capital Fortaleza, buscando conhecer sua organização interna, sobretudo na tocante à representação no local de trabalho, à prestação de serviços assistenciais, suas fontes de receita, sua atuação em defesa da categoria e sua interlocução com a base de representação.

Inicialmente ficou evidenciada a importância do Direito Coletivo do Trabalho como uma especificidade do Direito do Trabalho, sendo o sindicato o pilar da estrutura do sistema sindical brasileiro. No que tange à Liberdade Sindical como direito fundamental, essa relação foi ressaltada ao considerar que os direitos coletivos dos trabalhadores, quais sejam, a liberdade de associação profissional ou sindical, direito de greve, de substituição processual, direito de participação laboral e direito de representação na empresa, passaram a integrar os direitos sociais,

espécies de direitos fundamentais. Portanto, a positivação da liberdade sindical no rol dos direitos fundamentais é vital para o sustento das atividades desempenhada pelos sindicatos, pois lhes assegura proteção contra as arbitrariedades do Estado e dos empresários.

Na sequência tratou do sindicato como relevante ente do direito sindical, cuja função mais importante é a defesa dos direitos dos seus representados, realçando sua organização interna. Foram delineadas suas funções, com foco especial nas funções de representação, negocial e assistencial. Foi discorrido, ainda, acerca do aspecto da representatividade sindical e do assistencialismo. Neste sentido, ressaltou-se a questão da função assistencial sindical, enfocando o aspecto da prestação de serviços assistenciais pelos sindicatos aos seus representados, especialmente a diferença entre o assistencialismo que denota clientelismo e a prática assistencial.

Mostrou-se, também, outra conotação da prestação de serviços assistenciais, que é a de transcender ao mero corporativismo, tão combatido pelo movimento *novo* sindicalismo pós-ditadura militar. Neste capítulo, ressaltou-se a importância da atuação do sindicato na promoção de direitos fundamentais. Esta atuação é relevante, pois é mais uma forma de interlocução com sua base de representação, demonstrando seu compromisso e responsabilidade com a vida e bem estar de seus representados.

Por último foi estudado o perfil dos sindicatos com sede no município de Fortaleza, no período de 2010 a 2012, tendo como base os dados relacionados à representação no local de trabalho, à prestação de serviços assistenciais, suas fontes de receita e sua atuação em defesa da categoria, permitindo concluir que:

a) Quanto à representação no local de trabalho: a pesquisa demonstrou que esta modalidade de representação é realizada pelo representante dos trabalhadores. Verificou-se que o dirigente sindical que labora na empresa desenvolve junto a esta as atividades sindicais de recebimento de denúncias e de interlocução com o sindicato laboral, a fim de comunicar os problemas suscitados pelos trabalhadores. O dirigente sindical também dialoga com a gerência da empresa em que labora, objetivando resolver demandas laborais. A pesquisadora considera positiva a atuação do dirigente sindical na empresa porque aproxima o sindicato da base de representação.

b) Quanto à descrição dos serviços assistenciais prestados aos representados: a pesquisa levada a cabo demonstrou que a maioria das instituições sindicais (72,0%) efetiva a função assistencial pela “prática assistencial” com a prestação dos seguintes serviços: jurídico (96%), médico-odontológico (64%), educacionais (52%) e lazer (48%). Além disso, 60% dos sindicatos entrevistados prestam de 2 a 3 serviços assistenciais diferentes. Observou-se que a prestação de serviços jurídicos e o atendimento médico-odontológico eram realizados na sede da maioria dos sindicatos entrevistados. Esse fato é importante, pois acaba sendo a oportunidade que tem o representado de conhecer o seu sindicato e, em contrapartida, dos sindicalistas se aproximarem da categoria de representação. Outro ponto considerado no estudo em relação à prestação de serviços é que a categoria pode ter uma noção de como estão sendo gastas as receitas sindicais, dentre elas a contribuição sindical obrigatória que, pelo menos nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, deveria ser direcionada também para esta finalidade.

Destaca-se ainda que duas modalidades de serviços com expressivo percentual de prestação foram encontradas na pesquisa efetuada: o lazer e a educação. O primeiro pode proporcionar a congregação e a consolidação da categoria profissional e a outra pode contribuir para um despertar da consciência política voltada à formação sindical, bem como para a profissionalização dos seus representados, no sentido de agregar-lhes conhecimento e propiciar desenvolvimento social. Portanto, os serviços prestados pelos sindicatos entrevistados agregam valores que extrapolam o mero assistencialismo.

c) Quanto à identificação das fontes de receitas sindicais: ficou constatado que os entes estudados se sustentam com a arrecadação das contribuições reconhecidas pelo ordenamento jurídico: contribuição compulsória, contribuição confederativa, contribuição assistencial e contribuição associativa (mensalidade). Neste estudo, com base nos dados coletados, não foi possível avaliar a existência de uma relação entre as contribuições sindicais e a pulverização de sindicatos.

No que tange às fontes de custeio dos sindicatos, a pesquisa mostrou que, em 100,0% dos sindicatos estudados a contribuição associativa (mensalidade) foi a principal fonte de receita, seguida da confederativa, com 56,5%. Ressalte-se que a contribuição social, importante fonte para custear as práticas assistenciais

manifestadas nas ações assistencialistas, atingiu apenas 8,7%. Sobre a contribuição sindical obrigatória, 100,0% dos entrevistados afirmaram ser fonte fundamental para o sustento do sindicato, tendo mais da metade (52,2%) dos entrevistados se mostrado favorável a tal modalidade de contribuição. Importante dizer que os sindicatos que se mostraram contrários a essa fonte de custeio alegaram ser esta favorável à proliferação sindical.

No entanto, a pesquisadora não pôde deixar de trazer a tona o posicionamento da mídia, de pesquisadores e de doutrinadores sobre esse tema. Neste ponto, evidenciou que a larga maioria tece críticas contundentes às instituições sindicais, no sentido de que a arrecadação da contribuição sindical obrigatória é o fator determinante que leva categorias de trabalhadores a criar sindicatos.

A pesquisa corrobora com o entendimento, minoritário, de que a contribuição sindical obrigatória, por ser um direito constitucionalizado, não pode ser o principal argumento a justificar as distorções de um sistema complexo como o é o sistema sindical brasileiro, que permite, dentro de um regime de unicidade sindical, a criação de sindicatos novos. Um sistema cuja história remonta à época em que o Estado brasileiro era autoritário, corporativo e possuía o poder de intervir em todo o processo de formação do sindicato. Para tanto, este Estado brasileiro financiou toda a estrutura sindical, eis que isso era fundamental à relação de dependência e dominação firmada com os sindicatos.

Hoje, o quadro é outro. O Estado brasileiro é o Democrático e Social de Direito, não se admitindo mais a contribuição sindical obrigatória. Por essa razão, considera-se que a configuração desse atual Estado brasileiro fica estremecida à ótica da estrutura sindical presente, com traços que remontam àquela existente no Estado autoritário dos idos de 1930.

O sindicato brasileiro, sob o manto da atual Constituição já nasce autônomo e independente do Estado. Em tese, o sindicato, pela estrutura que tem, atualmente não precisa mais da contribuição sindical obrigatória como fonte necessária e fundamental para seu custeio. Ele tem autonomia de gestão e, como já faz em seus estatutos, pode deliberar sobre as fontes de receita.

d) Quanto a conhecer da atuação sindical em defesa da categoria, ficou demonstrado nesta pesquisa que a atuação das entidades entrevistadas se efetiva por meio da participação no processo de negociação coletiva e na deflagração da greve. Ressalta-se que todos os entrevistados informaram ter realizado convenção coletiva no período em análise (2010-2012), com a inclusão de benefícios sociais. Não olvidando ainda que os entrevistados, inclusive os representantes dos servidores públicos, afirmaram ter realizado acordo coletivo. Merece ressalva o fato de que o acordo coletivo referendado por representantes dos servidores públicos não se amolda àquele preconizado pela Consolidação das Leis do Trabalho. Os servidores públicos ainda sofrem com a lacuna legal quanto a este ponto.

No que tange à greve, registra-se ser um instrumento legal do qual os trabalhadores se utilizam quando as incontáveis tentativas de negociação coletiva não logram êxito. Na pesquisa, a greve esteve presente em 52,0% dos sindicatos estudados. Observe-se que todos os sindicatos representantes do serviço público afirmaram deflagrar greve, motivada pelo reajuste salarial, e que o resultado do movimento paredista foi positivo, por atender ao objetivo reivindicado. Em relação aos sindicatos dos empregados, o reajuste salarial também foi o elemento imperativo para deflagrar a greve.

e) Quanto à interlocução do sindicato com sua base: os dados mostraram que a realização de campanha para sindicalização, mobilização sindical e a visita aos representados são as formas de interlocução com a base mais presentes. Mais da metade dos entrevistados informou não ter dificuldade de mobilização, segundo os dados levantados. Neste contexto, destaca-se a relevância do contato dos sindicatos com sua base, reduzindo as distâncias que os separam e fortalecendo os vínculos que os unem. Essa ação é um importante passo no sentido de fortalecer o elo que vincula o sindicato à sua base de representação. Aventa-se ainda como importância desta ação sindical traduzida na visita aos locais de trabalho dos representados, a vantagem de proporcionar à tríade trabalhador, empregador e sindicato laboral uma aproximação direta, uma troca de experiências; além disso, permite àquele último obter um panorama das condições de trabalho dos seus representados, através do acolhimento de denúncias e da fiscalização ao empregador, dentre outras medidas. Enfim, a instituição laboral se aproxima de sua

base de representação para melhor conhecer a realidade em que labutam seus obreiros.

Como considerações finais, a pesquisa constatou que, no exercício da função assistencial, os sindicatos pesquisados contribuíram com a oferta de diversos serviços, em grande parte extensivos à base de representação; também o fizeram no desempenho da função jurídica, mediante a prestação de serviços jurídicos, além daqueles estritamente na seara do Direito do Trabalho, atuando em diversas outras áreas do Direito; na função negocial, manifestaram participação expressiva nas negociações coletivas, inclusive com a homologação de acordos coletivos e a inclusão de benefícios sociais nas convenções coletivas e, na função de representatividade, lograram sintonizar-se com a base de representação.

Reitera-se que o trabalho de campo proporcionou à pesquisa um enfoque de originalidade. Ressalta-se que, embora não tenha sido feita abordagem com profundidade de detalhes aos entes pesquisados, a amplitude de seu alcance, em percentual de categorias representadas, foi relevante ao estudo.

E, por derradeiro, lembra-se que a pesquisa não pretendeu esgotar o assunto analisado, mas, sobretudo, prestar uma contribuição ao ambiente acadêmico, almejando embasar futuras pesquisas neste campo de conhecimento relativo ao direito coletivo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **O desmembramento sindical na Constituição de 1988**. Disponível em: www.mackzei.br/fileadmin/graduaçãoFDir. Acesso em: 05 jul. 2012.

ALMEIDA, M. Hermínia T. de. **O sindicalismo brasileiro entre a conservação e a mudança**, In: ALMEIDA, M.; SORJ, B. (Org), *Sociedade e política no Brasil pós-64*. São Paulo: 2.ed. Brasiliense, 1984.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo, 2000.

AQUINO, Rubim Santos Leão de. **História das Sociedades: das comunidades primitivas às sociedades medievais**. Rio de Janeiro: Livro Técnico, 1980.

AROUCA, Carlos Jose. **O Sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Repensando o sindicato**. LTr: São Paulo, 1998.

ATTLEE, Clement. Trad.: Enéias Marzano. **Bases e Fundamentos do Trabalhismo**. Brasília: Instituto Teotônio Vilela, 1998.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Trad.: Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BOITO JÚNIOR. **Corporativismo de Estado e neocorporativismo**. In: ARAÚJO, Ângela. *Do corporativismo ao neoliberalismo: Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2002.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 13. ed. São Paulo: Método, 2003.

BORTOLLOTO, Rudimar Robert. **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; MENDES, Gilmar Ferreira. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais**. In: *Curso de Direito Constitucional*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Cadastro Nacional de Entidades Sindicais**. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/cnes/ConsultaProcesso.asp>. Acesso em: 24 jan. 2013.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2010. RAIS 2010**.

Disponível em: http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Resultados_Definitivos.pdf, p. 1-2. Acesso em: 12 jul. 2013.

_____. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição nº 369/2005**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br>. Acesso em: 12 jul. 2012.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 10 jan. 2013.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 1967. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/.../constituicao34.htm. Acesso em: 02 mar. 2013.

_____. **Constituição da República Federativa dos Estados Unidos do Brasil**. Promulgada em 16.07.1934. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/.../constituicao34.htm. Acesso em: 02 mar. 2013.

_____. **Constituição da República Federativa dos Estados Unidos do Brasil**. Promulgada em 10.11.1937. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/.../constituicao34.htm. Acesso em: 02 mar. 2013.

_____. **Constituição da República Federativa dos Estados Unidos do Brasil**. Promulgada em 18.08.1946. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/.../constituicao34.htm. Acesso em: 02 mar. 2013.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 10 mar. 2013.

_____. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. Estudos e Pesquisas. Nº 63. **Balanço das Greves em 2010-2011**. p.03. Disponível em: www.dieese.org.br/.../estPesq63balGreves2010_2011. Acesso em: 30 jan. 2013.

_____. **Economia. Setores da economia: retrato da economia**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/sobre/economia/setores-da-economia>. Acesso em: 12 jul. 2013.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Sindicatos Indicadores Sociais**. Rio de Janeiro: IBGE, 2003. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/sindical/sindicato2001.pdf>. Acesso em 15 fev. 2013.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Decreto **Lei nº 5.063/2004**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 jan. 2012.

_____. Ministério Público do Trabalho. Coordenação Nacional da Liberdade Sindical (CONALIS). **Programa Nacional de Promoção da Representação dos Trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados**. Disponível em: <http://portal.mpt.gov.br>. Acesso em: 24 jan. 2013.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Recurso Extraordinário. Nº 201819. Disponível em: <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/762997/recurso-extraordinario-re-201819-rj>. Acesso em: 20 jul. 13.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Sindical 2001 - Indicadores Sindicais**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/sindical/sindicato2001.pdf>.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa**. São Paulo: LTr, 2000.

_____. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão de Empresa**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **A sindicalização no serviço público**. Curitiba: Genesis, 1996.

_____. **Direito Sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Sindicalização e Negociação Coletiva no Setor Público Sob a Perspectiva Brasileira**. Revista dos Tribunais. TST, Brasília, vol. 76, nº 4, out/dez 2010. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br>. Acesso em: 30 jan. 2013.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CARDOSO, Adalberto. Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. In: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (Orgs.). Além da Fábrica. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. **Os sindicatos e a segurança socioeconômica no Brasil**. In: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (Orgs.). Além da Fábrica. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARVALHO, Francisco Geraldo Freitas. **A introdução à metodologia do estudo e do trabalho científico**. Fortaleza: Expressão Gráfica e Editora, 2011.

COSTA, Mardônio de Oliveira. **Emprego formal no Ceará: um enfoque regional**/ Mardônio de Oliveira Costa. Fortaleza: IDT, 2009.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010.

CURIA, Luiz Roberto; NICOLETTI, Livia Céspedes; NICOLETTI, Juliana. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

DALAZEN, João Orestes. **Sindicato no Brasil virou negócio**. VEJA. Revista veja Entrevista dada a Paulo Celso Pereira na Revista Veja em 21/12/11, página 17 a 21. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/blog/ricardo-setti/politica-cia/presidente-do-tribunal-superior-do-trabalho-diz-com-razao-sindicato-no-brasil-virou-negocio/#more-221081>. Acesso em: 21 jun. 2012.

_____. **Imposto Sindical: Reforma passa pelo fim da contribuição obrigatória**. Entrevista concedida pelo Presidente do Tribunal do Trabalho Superior do Trabalho ao Jornalista Fausto Macedo sobre a Reforma Sindical. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2012-fev-27>. Acesso em: 12 jul. 2012.

DELGADO, Gabriela. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: DIEESE, 2012, p. 77-80.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota Técnica. O mercado de trabalho formal brasileiro - Resultados da RAIS 2011**. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/2012/notaTec116rais.pdf>, p. 3-4. Acesso em: 12 jul.2013

ECO, Umberto. **Como se faz uma tese**. 14. ed. São Paulo: Perspectiva, 1998.

ENGELS. Frederich. **Do Socialismo Utópico ao Socialismo Científico**. Disponível em: <http://www.movimentorevolucionario.org/biblioteca/DoSocialismoUtopicoaoSocialismoCientifico.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2013.

FUNLGÊNCIO NETO, Epaminondas. **Legalização das Centrais Sindicais sai ainda este mês**. Matéria publicada na Folha *online* em 01/05/07. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha>. Acesso em: 06 jul. 2012.

FARIAS, Airton de. História do Ceará: **Da Pré-História ao Governo Cid Gomes**. 5. ed. Fortaleza: Realce, 2009.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Explicando a desunião: A pulverização sindical no Brasil após a promulgação da Constituição de 1988**. p. 69. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Campinas, SP: [s. n.], 2008. Disponível em: <http://www.ifch.unicamp.br/pos/cp/dissertacoes/2008/vitorfilgueiras.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2012.

GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Mauad X, 2009.

GODOI, Luiz Carlos Gomes. **Representação dos Trabalhadores na Empresa**. In: Curso de Direito Constitucional do Trabalho: Estudos em Homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento. Vol. 2. São Paulo: LTr, 1991.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

GONÇALVES, Marcos Fernandes. **Fim do enquadramento sindical e a proliferação de sindicatos**. Disponível em: <http://www.juslaboral.net/2012/03/fim-do-enquadramento-sindical-e.html>. Acesso em: 20 jun. 2012.

GRÜNWARD, Marcelo Ricardo. **Prerrogativas e poderes sindicais. Relação jurídica interna. Proteção do trabalhador sindicalizado na empresa e controle contra discriminação anti-sindicais**. Jus Navigandi, Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 665, 2 maio 2005. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/6664>. Acesso em: 19 jul. 2013.

HOBSBAWM, Eric J. **Mundos do Trabalho: Novos Estudos sobre História Operária**. 2.ed. Trad: Waldea Barcellos e Sandra Bedran. São Paulo: Paz e Terra, 1988.

HOLANDA, Aurélio Buarque de. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1999.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. Rio de Janeiro: LTC, 1986.

IPECE. Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE). **A estimativa do PIB cearense em 2010 e seu Desempenho Setorial**. Disponível em: http://www.ipece.ce.gov.br/categoria2/pib/IPECE_Informe_No2_PIB_2010.pdf. Acesso em: 03 jul. 2013.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **Pesquisa sobre Sindicatos: indicadores sociais 2001**. Departamento de Departamento de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2002. Acesso em: 10 jul. 2013.

JORDÃO, J. Gomes (Trad). ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho, 101ª Sessão, 2012. Relatório VI - **Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: do compromisso à ação: Debate recorrente no quadro da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa e do seguimento da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Bureau Internacional do Trabalho, Genebra Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_normas_2012.pdf. Acesso em: 14 jan. 2013.

JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: ATLAS, 2012.

JORNAL O ESTADO DE SÃO PAULO. **Sindicato vira negócio lucrativo e País registra uma nova entidade por dia**. Jornal o Estado de São Paulo, publicação do dia 23 de maio de 2010. Disponível em: <http://www.blogdomarcelo.com.br/v2>. Acesso em: 18 jun. 2012.

JORNAL O ESTADO DE SÃO PAULO. **Sindicatos brigam por dinheiro, filiados e territórios**. **Jornal o Estado de São Paulo**, publicado no dia 31 de maio de 2010. Disponível em: <http://estadão.com.br/noticias/nacionais,sindicatos-brigam-por-dinheiro-filiados-e-territorios,559369,0.htm>. Acesso em: 09 ago. 2012.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 76, n. 2, p. 109-157, abr./jun. 2010.

LIMA, Francisco Gérson Marques de Lima. **Greve: um direito antipático**. Revista de Direitos Fundamentais. Vitória. Nº 11. Jan/jun.2012. p. 54. Disponível em: <http://www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/189/124>. Acesso em: 30 jan. 2013.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **O Neotrabalhismo**. In: MARQUES DE LIMA, Francisco Gérson. MARQUES DE LIMA, Francisco Meton. MOREIRA, Sandra Helena Lima. Repensando a doutrina trabalhista: o neotrabalhismo em contraponto ao neoliberalismo. São Paulo: LTr, 2009.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Centrais Sindicais: Legitimidade de atuação e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2010.

MAGALHÃES, Leluana Maria. **O atual sistema de organização sindical como patrocinador da fragmentação das categorias sindicais**. Disponível em: http://www.cursosexitos.com.br/images/upload/articles/23/original_Artigo-DireitoSindical-Leluana-Magalhaes.pdf?1285072207. Acesso em: 20 jun. 2012.

MAGANO, Octávio Bueno. **Sindicalização e direito de greve dos servidores públicos – Curso de direito constitucional do trabalho**. Vol. 2. São Paulo: LTr, 1991.

MARCA, Maurício Machado. **Os sindicatos frente às novas formas de organização do capital e as peculiaridades do sindicalismo brasileiro**. Disponível em <http://www.amatra4.org.br>. Acesso em: 11 ago. 2012.

MARTÍNEZ, Gregorio Peces-Barga. **De la función de los derechos fundamentales**. In: Derechos Sociales y Positivismo Jurídico (Escritos de Filosofía Jurídica y Política). Dykinson: Instituto de Derechos Humanos , 1999.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARX, Karl; ENGELS, Frederich. **Manifesto Comunista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

MELLO, Lais Corrêa. **Liberdade Sindical na Constituição Brasileira**. LTr: São Paulo: 2005.

MELO, Raimundo Simão. **Dissídio Coletivo de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

MICHELS, Robert. **Sociologia dos Partidos Políticos**. Trad.: Arthur Chaudon. Brasília: Universidade de Brasília, 1982.

MISAILIDIS, Mirta Glady Lorena Manzo de; BICALHO, Romeu Gonçalves. **A afirmação da liberdade sindical como direito fundamental**. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Fortaleza - CE nos dias 09, 10, 11 e 12 de Junho de 2010. Disponível em: www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3287.pdf. Acesso em: 05 abr. 2013.

MORAES, Michelle Patrick Fonseca de. **A negociação coletiva de servidor público civil no regime da Constituição Federal de 1988**. Disponível em: [ttp://jus.com.br/revista/texto/9331/a-negociacao-coletiva-de-servidor-publico-civil-no-regime-da-constituicao-federal-de-1988#ixzz2H7Td46E](http://jus.com.br/revista/texto/9331/a-negociacao-coletiva-de-servidor-publico-civil-no-regime-da-constituicao-federal-de-1988#ixzz2H7Td46E). Acesso em: 31 nov. 2012.

MORAIS, JORGE Ventura de. **Sindicatos e Democracia Sindical: Representatividade e Responsabilidade Política**. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n. 25, ano 9, junho de 1994a. p. 65-81. Disponível em: http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_25/rbcs25_08.htm. Acesso em: 21 jan.13.

_____. **Assistencialismo, “Burocracia” e Novo Sindicalismo: 1978-1989**. Caderno CRH. Nº 19. Salvador, 1993.

MORALES, Cláudio Rodrigues. **Enquadramento Sindical Após a Constituição Federal de 1988**. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **O fortalecimento sindical e a modernização da Legislação Trabalhista**. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt_012c.pdf. Acesso em: 15 jul. 2012.

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

NUNES, Rizzatto. **Manual da monografia jurídica: como se faz uma monografia, uma dissertação, uma tese**. 5. ed. revisada e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2007.

OLIVA, Cláudio César Grizi. **Pluralidade como Corolário da Liberdade Sindical**. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições Sindicais: Modalidades de Financiamento Sindical e o Princípio da Liberdade Sindical**. São Paulo: LTr, 2010.

OMMATI, José Emílio Medauar; DUARTE, Vanessa Genícia. **Uma Compreensão Constitucionalmente Adequada dos Direitos Sociais no marco do Paradigma do Estado Democrático de Direito: Um estudo a partir da perspectiva do STF sobre os Direitos à Saúde e à Educação**. Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC. 2011.1. Disponível em mdf.secrel.com.br/dmdocuments/2011.1.pdf. Acesso em: 18 fev. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – Convenção nº 87 de 1948. Dispõe sobre liberdade sindical e a protecção do direito sindical. Disponível em: www.oit.org/ilotex/portug/docs/C087.htm. Acesso em: 05 jul. 12.

PAZZIANOTTO, Almir. **Um século de Sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Centro de Integração Empresa Escola – CIEE, 2007.

PEGO, Rafael Foresti. **Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

PEREIRA, Hiramarcos. **Desmembramento do sindicato: crise, crítica ou adaptação ao sistema?** Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 3071, 28 nov. 2011. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/20523>. Acesso em: 13 jul. 12.

ROCHA, Andréa Presas. **Atividade sindical e abuso do direito sindical**. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2514, 20 maio 2010. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/14905>. Acesso em: 15 jun. 12.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **As transformações da sociedade contemporânea e o futuro do sindicalismo**. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis. O futuro do Sindicalismo. São Paulo: Fórum Nacional, 1992.

ROMITA, Arion Sayaão. **Direito Sindical Brasileiro**. São Paulo: LTr, 1971.

_____. **A Legislação Trabalhista e os Sindicatos**, Coord. Rita Maria Silvestre, Amauri Mascaro Nascimento, Os Novos Paradigmas do Direito do Trabalho (Homenagem a Valentin Carrion), Porto Alegre: Saraiva, 2001.

_____. **Liberdade Sindical no Brasil: A ratificação da Convenção nº 87 da OIT**. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, RS, ano 20.

ROSA, Renata Martins da. **Aspectos de Direito Coletivo do Trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 91, ago 2011. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10060&revista_caderno=25. Acesso em: 06 dez. 2012.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. Revisão técnica de Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO Victor Mozart. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SANTANA, Marco Aurélio. “**Política e história em disputa: o ‘novo sindicalismo’ e a idéia da ruptura com o passado**”. In: RODRIGUES, Iram Jácome (Org). O novo sindicalismo vinte anos depois. Petrópolis: Vozes, 1999.

_____. **Entre a ruptura e a continuidade: visões da história do movimento sindical brasileiro**. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, ANPOCS, São Paulo, v. 14, n. 41, outubro de 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69091999000300007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17 jan. 2013.

SANTOS JÚNIOR, Humberto de Oliveira. **O Avanço Neoliberal, o modelo de acumulação flexível, o enfraquecimento sindical e suas implicações sobre a formação da consciência de classe dos trabalhadores, tendo por base o sindicalismo no contexto internacional e brasileiro, com ênfase especial o sindicalismo dos trabalhadores bancários de Fortaleza**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação da Universidade Federal do Ceará. 2008.

SANTOS, Antônio Duarte; MIRANDA, Orlando. **O que o cidadão precisa saber sobre: Trabalhismo e Social-Democracia**. Cadernos de Educação Política. São Paulo: Ed. Global, 1985.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

_____. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SILVA, Antônio Álvares da. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1974.

SILVA, Francisco P. **A miséria do Direito: Ordem Jurídica, Dominação e Pensamento Crítico**. Fortaleza: Fortaleza, 2003.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

SILVA, Rodrigues Alves da. *Apud* SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O direito do trabalho e o desemprego (tese de doutorado apresentada à Universidade Estadual Paulista)**. Franca: 1999. In: Organização Sindical Brasileira. Disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/3829/organizacao-sindical-brasileira/4#ixzz2P4v210Bs>. Acesso em: 03 jan. 2013.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **O movimento sindical espontâneo**. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro Nascimento (Org.). *A transição do Direito do Trabalho no Brasil. Estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad*. São Paulo: LTr, 1999.

_____. **Contrato Coletivo de Trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva**. São Paulo: LTr, 1991.

_____. **Flexibilização, desregulamentação e o Direito do Trabalho no Brasil**. 1995. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B. et alii (org), **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996.

SOUTO Jr., José Fernando. **O Novo Sindicalismo e o Velho Assistencialismo em Tempos de Novos Processos Produtivos: 1980/1990**. Revista Universidade Rural: Série Ciências Humanas, Seropédica, RJ: EDUR, v. 29, n 2, p. 89-102, jul.-dez., 2007.

_____. **Pelegos, puros e modernizadores: reflexões acerca do termo assistencialismo no movimento sindical brasileiro**. Política & Trabalho. Revista de Ciências Sociais, nº. 23, outubro de 2005, p. 106. Publicação do Programa de Pós-graduação em Sociologia. UFPB, 2005. Disponível em <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/politicaetrabalho/article/view/6580>. Acesso em 21 jan. 2013.

_____. **Práticas Assistenciais em Sindicatos Cariocas e Pernambucanos: 1978-1998**. 2005. 349f. Tese (doutorado em história) – Programa de Pós-graduação em História Social da Universidade Federal Fluminense, Niterói.

_____. **Práticas Assistenciais em sindicatos do novo sindicalismo: uma interpretação da literatura acadêmica sobre o assunto**. Lugar Primeiro, nº 7, publicação do Programa de Pós Graduação em Sociologia e Antropologia IFCS/UFRJ, 2000.

_____. **Práticas Assistenciais nos Sindicatos no Final dos Anos 90: a luta acabou ou reinventaram a roda?**. Dissertação (mestrado em sociologia e antropologia) – Programa de Pós-graduação em Sociologia e Antropologia/Instituto de Filosofia e Ciências Sociais/Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1999.

SOUZA, Zoraide Amaral de. **A Associação Sindical no Sistema das Liberdades Públicas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Mandado de Segurança nº 26.069-DF. Informativo nº 381. Disponível em <http://www.stf.jus.br>. Acesso em: 20 dez. 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. 2. 22. ed. São Paulo: LTR, 2005.

_____. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TOLEDO, Edilene. **Travessias Revolucionárias: ideias e militantes sindicalistas em São Paulo e na Itália (1890-1945)**. São Paulo: Editora da Unicamp, 2004.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 2ª Região. Jurisprudência Consolidada Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos dos Tribunais Superiores e do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Disponível em http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/Juris_Consolidada/Completa/Juris_Consolidada_24abr2012.pdf. Acesso em: 26 jun. 2012.

VERLENGIA, Raquel. **Representatividade Sindical no Modelo Brasileiro: Crise e Efetividade**. São Paulo: LTr, 2011.

VIANA, Márcio Túlio. **A Reforma Sindical, entre o Consenso e o Dissenso**. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, RS, ano 21, n. 249.

ZAGREBELSKY, Gustavo. **El derecho dúctil: Ley, derechos, justicia**. Trad.: Marina Gascón. Madrid: Trotta, 2009.

ANEXO

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS SINDICALISTAS PESQUISADOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ	CÓDIGO PARA EPI INFO
FACULDADE DE DIREITO	
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO	
MESTRADO EM DIREITO CONSTITUCIONAL	
PESQUISADORA: REGINA SONIA COSTA FARIAS	
1. CARACTERIZAÇÃO DOS SINDICATOS	
1.1. Nome _____	NOME _____
1.2. Data da Fundação: ___/___/___	DATFUN ___/___/___
1.3. Processo de Criação:	
1.3.1. Sindicato originário SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	SINORI S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
1.3.2. Desmembrado SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	DESMEM S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
1.3.3. Dissociado SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	DISSOC S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
1.4. Qual o número de Categorias Representadas _____	CATREP ###
1.5. Qual a quantidade de trabalhadores que compõe a base representada: _____	NTRABA #####
1.6. Qual o número de Filiados ao sindicato _____	NFILIA #####
2. REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO:	
2.1. O sindicato tem representação dos trabalhadores na empresa: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	REPELE S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
2.1.1. Se positivo (SIM), ele exerce a função de defesa dos trabalhadores na empresa:	
2.1.1.1. Recebendo denúncia dos trabalhadores. SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	RECDEN S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
2.1.1.2. Conversando diretamente com a gerência sobre os problemas trabalhistas que evidencia. SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	CONVGE S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
2.1.1.3. Comunicando ao sindicato sobre as denúncias e/ou problemas que evidencia. SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	COMDEN S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
2.2. O sindicato conhece alguma conquista no âmbito das relações de trabalho, promovida pela atuação do delegado sindical/dirigente sindical/representante dos trabalhadores, na empresa: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	CONQUI S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
2.3. O Sindicato convoca o representante dos trabalhadores/delegado sindical/dirigente sindical que laboram nas empresas para participar das Assembleias. SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	LABASS S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
3. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ASSISTENCIAIS	
3.1. O sindicato possui ou presta Serviços Assistenciais: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	SERASS S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
3.1.1. Se SIM, a toda base: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	STBASE S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
3.1.1.1. Somente filiados SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	SFILIA S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
3.1.2. O sindicato possui assistência jurídica: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	ASSJUD S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>

3.1.2.1. Se SIM, a toda base: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	STBASE S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
3.1.2.2. Somente filiados SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	SFILIA S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
3.1.2.3. A assistência Jurídica ofertada pelo sindicato é restrita às lides relacionadas ao Direito do Trabalho. SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	ASDTRA S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
3.1.2.4. Se negativo (NÃO), atende quais as outras áreas do Direito:	
3.1.2.5. Cível sim <input type="checkbox"/> não <input type="checkbox"/>	NCIVEL S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
3.1.2.6. Previdenciário sim <input type="checkbox"/> não <input type="checkbox"/>	NPREVI S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
3.1.2.7. Família sim <input type="checkbox"/> não <input type="checkbox"/>	NFAMIL S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
5.1.4.4 Penal sim <input type="checkbox"/> não <input type="checkbox"/>	NPENAL S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
3.1.3. Serviços assistenciais	
3.1.3.1. O sindicato oferta serviços educacionais: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	SEREDU S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
3.1.3.2. O sindicato possui ou tem convênio com Creches: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	CRECHE S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
3.1.3.3. O sindicato possui ou tem convênio com serviços Médicos e Odontológicos SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	MEDICO S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
3.1.3.4. O sindicato possui espaço de Lazer ou tem convênio com clubes recreativos: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	ELAZER S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
3.1.3.5. O sindicato possui ou tem convênio com Cooperativas de consumo e crédito: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	COOPER S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
4. FONTES RECEITA DOS SINDICATOS	
4.1. Contribuição Confederativa (sistema sindical): SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	CONFED S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
4.2. Contribuição Sindical (custear as ações assistencialistas): SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	CONSOC S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
4.3. Contribuição Associativa (mensalidade) SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	CONASS S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
4.4. O sindicato é favorável à Contribuição Sindical (obrigatória): SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	AFAVOR S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
4.4.1. Por que: _____	PORQUE _____
5. ATUAÇÃO SINDICAL EM DEFESA DA CATEGORIA	
5.1. Do Acordo Coletivo e Convenção Coletiva	
5.1.1. Teve negociação para aprovar a Convenção Coletiva: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	NEGCC S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
5.1.2. O sindicato realizou Acordo no período de 2010 a 2012: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	ACORDO S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
5.1.3. O sindicato firmou Convenção Coletiva nos anos de 2010 a 2012: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	CC1012 S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
5.1.4. Inclusão de benefícios sociais em Convenções Coletivas de 2010- 2012: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	BENSOC S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
5.2. Da greve	
5.2.1. O sindicato realizou Greve no período de 2010 a 2012: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	GREV12 S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
5.2.4. Houve ação judicial solicitando a abusividade da greve: SIM <input type="checkbox"/>	AJUDIC S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>

NÃO <input type="checkbox"/>	
5.2.5. Foi ajuizado Dissídio Coletivo, a propósito das reivindicações: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	DISCOL S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
5.2.6. Os motivos que determinaram a deflagração da greve foram:	
5.2.6.1. Descumprimento da Convenção Coletiva: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	DESCON S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
5.2.6.2. Reajuste Salarial: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	REAJSA S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
5.2.6.3. Redução de Jornada de Trabalho: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	REJOTR S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
5.2.7. Os motivos que determinaram o fim da greve foram:	
5.2.7.1. Deliberação da categoria. SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	DELCAT S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
5.2.7.2. Acordo com a empresa ou seu sindicato. SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	ACOEMS S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
5.2.7.3. Por determinação judicial. SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	DETJUD S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
5.2.8. A greve foi positiva, pois atendeu, dentre outros, os motivos que determinaram a sua deflagração. SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	GREVPO S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
6. INTERLOCUÇÃO DO SINDICATO COM SUA BASE	
6.1. O sindicato faz campanha para fomentar a sindicalização na sua base de representação: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	CAMPAN S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
6.2. O sindicato visita os locais em que laboram sua base de representação: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	LOCLAB S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
6.3. O sindicato tem livre acesso ao local de trabalho dos seus representados: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	ACESSO S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
6.4. O sindicato tem dificuldade para mobilizar sua base: SIM <input type="checkbox"/> NÃO <input type="checkbox"/>	DIFMOB S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/>
6.4.1 Quais _____	SQUAL4 _____