

**FACULDADE SERRA DA MESA – FaSeM
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

RICARDO FONSECA GOMIDES

**A IMPORTÂNCIA DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL AOS
TRABALHADORES**

**Uruaçu-GO
2021**

RICARDO FONSECA GOMIDES

**A IMPORTÂNCIA DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL AOS
TRABALHADORES**

Trabalho apresentado ao curso de Direito da
FaSeM – Faculdade Serra da Mesa, como
exigência parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientação: Prof^a. Ma. Thais Monique Costa
Rodrigues

FORMULÁRIO DE METADADOS PARA DISPONIBILIZAÇÃO DE TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC), MONOGRAFIAS E DISSERTAÇÕES DA FASEM

*Preenchimento obrigatório

(X) Graduação

() Mestrado()

() Doutorado

1. IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHO:

NÃO DIGITAR EM CAIXA ALTA!

Título do trabalho*:	A Importância da Representação Sindical aos Trabalhadores
Título em outro idioma: (A fim de aumentar a visibilidade do documento)	The Importance of Union Representation to Workers
Data defesa*:	(03/12/2021)
Permissão de acesso ao documento*:	Acesso aberto (X) Acesso restrito () Embargo ()
Se o documento for de acesso restrito ou embargo, informe o motivo:	() O documento está sujeito a registro de patente. () O documento pode vir a ser publicado como livro, capítulo de livro ou artigo. () Outra justificativa: _____

2. IDENTIFICAÇÃO DO AUTOR:

Informe o nome do(s) autor(es), conforme o formato e a ordem de citação no trabalho

1	Nome do(a) autor(a)*:	Ricardo Fonseca Gomides
	Como deseja ser citado*:	GOMIDES, R. F.
	E-mail*:	Ricardo.gomides@outlook.com
	Link do currículo Lattes:	http://lattes.cnpq.br/1727482981536148

3. ORIENTADORA:

Orientador(a)*:	Thais Monique Costa Rodrigues
E-mail*:	thaismoniquecostarodrigues@gmail.com
Link do currículo Lattes*:	http://lattes.cnpq.br/9677436084273341

4. MEMBROS DA BANCA:

Informe o nome do(s) autor(es), conforme o formato e a ordem de citação no trabalho

1	Nome*:	Thais Monique Costa Rodrigues
	Link do currículo Lattes:	http://lattes.cnpq.br/9677436084273341
2	Nome*:	Isabel Christina Gonçalves Oliveira
	Link do currículo Lattes:	http://lattes.cnpq.br/6820562429870360
3	Nome*:	Paulo Roberto de Oliveira Santos
	Link do currículo Lattes:	http://lattes.cnpq.br/0175502078157172

5. DESCRIÇÃO DO TRABALHO:

Palavras-chave*:	Sindicato; Trabalhador; Reforma Trabalhista; Representação de classe.
Palavras-chave (outro idioma):	Syndicate; Worker; Labor Reform; Class representation.
Programa de Pós-Graduação (se houver):	
Área do Conhecimento*: Selecione a grande área, área do conhecimento e subárea correspondente, de acordo com tabela do CNPq.	Grande área: Ciências Sociais Aplicadas / Área: Direito.
Citação *: Referência bibliográfica do documento (como o documento deve ser citado). Use as normas de acordo com a área, por exemplo: ABNT, APA, Vancouver.	GOMIDES, R. F.

Resumo do documento. Preencha o campo de acordo com o idioma do documento.	
Resumo:	
O presente trabalho tem como objetivo, demonstrar conceitos e as particularidades das entidades sindicais, mais precisamente os sindicatos dos trabalhadores, desde sua origem no mundo à sua evolução histórica no Brasil, pois ocorreram diversas mudanças na jurisprudência e na legislação trabalhista que proporcionaram grandes conquistas, desde o século XIX até a Constituição de 1988. Porém, algumas questões dificultam a filiação de trabalhadores ao sindicato de sua classe, como a desinformação e pressões do empregador para não se associarem, além disso, com o advento da Reforma Trabalhista, o sindicalismo sofreu muitos impactos negativos, como a diminuição de sua fonte de renda, tendo como atual missão vencer essas dificuldades, para continuar garantindo direitos individuais e coletivos do trabalhador, atuando na relação entre empregador e empregado, em prol dos interesses de sua categoria. Para isso muitos sindicatos vêm adotando novos métodos, como forma estreitar relações com os trabalhadores, ofertando não somente representação ligada às atividades trabalhistas, mas também benefícios e parcerias, como assistência a saúde, cursos profissionalizantes, lazer e outras atividades para o filiado e sua família, com isso, além de agradar os seus associados, eles podem atrair novas filiações para a entidade e deixa-la ainda mais fortalecida e independente.	
Abstract:	
The present work aims to demonstrate concepts and the particularities of union entities, more precisely the workers unions, from their origin in the world to their historical evolution in Brazil, as there were several changes in jurisprudence and labor legislation that provided great achievements, from the 19th century until the 1988 Constitution. However, some issues hinder the affiliation of workers to the union of their class, such as lack of information and pressure from the employer not to be associated, in addition, with the advent of the Labor Reform, unionism suffered many negative impacts, such as the reduction of their source of income, with the current mission to overcome these difficulties, to continue guaranteeing individual and collective rights of the worker, acting in the relationship between employer and employee, in favor of the interests of their category. For this, many unions have been adopting new methods, as a way to strengthen relations with workers, offering not only representation linked to labor activities, but also benefits and partnerships, such as health care, vocational courses, leisure and other activities for the member and his family, with this, in addition to pleasing its members, they can attract new affiliations to the entity and make it even more strengthened and independent.	

Possui agência de fomento?	() Sim (X) Não	Sigla:	
----------------------------	-----------------	--------	--

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO DE TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC), MONOGRAFIAS E DISSERTAÇÕES DA FACULDADE SERRA DA MESA

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Faculdade Serra da Mesa (FASEM) a disponibilizar, gratuitamente, por meio do Repositório Digital Institucional, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção técnico-científica na FASEM, a partir desta data.

1. Identificação	do	material	bibliográfico:
☐ Artigo Científico	☐ Monografia – Especialização	☐ Outro - Tipo: _____	
☐ Capítulo de Livro	☒ TCC – Graduação		
☐ Dissertação	☐ Tese		
☐ Livro	☐ Trabalho Apresentado em Evento		

2. Identificação do TCC ou Dissertação:

Nome completo do autor: Ricardo Fonseca Gomides

Título do trabalho: A Importância da Representação Sindical aos Trabalhadores

3. Informações de acesso ao documento:

3.1. Concorda com a liberação total do documento?

- a) ☒ Sim autorizo;
- b) ☐ Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital somente após a data ____/____/____.
(Embargo. Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à coordenação do curso. Os dados do documento não serão disponibilizados durante o período de embargo.);
- c) ☐ Não autorizo (Acesso Restrito);

3.2. Caso seja marcada as opções "b" e/ou "c" justifique:

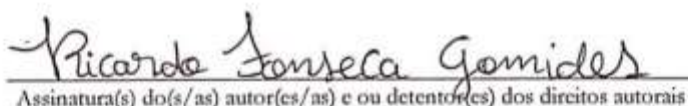
- | | |
|---|---|
| ☐ Solicitação de registro de patente; | ☐ Publicação da dissertação/tese em livro. |
| ☐ Submissão de artigo em revista científica; | ☐ Outra justificativa _____ |
| ☐ Publicação como capítulo de livro; | _____ |

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

Declaro que:

- I. O documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
- II. Obteve autorização de quaisquer materiais inclusos no documento do qual não detém os direitos de autor(a), para conceder à Faculdade Serra da Mesa os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
- III. Cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não a Faculdade Serra da Mesa.

Uruaçu-GO, 10 de Dezembro de 2021.


Assinatura(s) do(s)/as autor(es/as) e ou detentor(es) dos direitos autorais

Dedico este trabalho a todos que fizeram parte
dessa caminhada, especialmente à minha
família, aos professores e amigos.

AGRADECIMENTOS

Meus sinceros agradecimentos a minha orientadora pelo incentivo, atenção e paciência que certamente contribuíram para o meu aprendizado. A minha família que me apoiou quando me dediquei aos estudos. E, finalmente aos membros da banca pelo pronto atendimento ao convite.

A IMPORTÂNCIA DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL AOS TRABALHADORES

Ricardo Fonseca Gomides

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo, demonstrar conceitos e as particularidades das entidades sindicais, mais precisamente os sindicatos dos trabalhadores, desde sua origem no mundo à sua evolução histórica no Brasil, pois ocorreram diversas mudanças na jurisprudência e na legislação trabalhista que proporcionaram grandes conquistas, desde o século XIX até a Constituição de 1988. Porém, algumas questões dificultam a filiação de trabalhadores ao sindicato de sua classe, como a desinformação e pressões do empregador para não se associarem, além disso, com o advento da Reforma Trabalhista, o sindicalismo sofreu muitos impactos negativos, como a diminuição de sua fonte de renda, tendo como atual missão vencer essas dificuldades, para continuar garantindo direitos individuais e coletivos do trabalhador, atuando na relação entre empregador e empregado, em prol dos interesses de sua categoria. Para isso muitos sindicatos vêm adotando novos métodos, como forma estreitar relações com os trabalhadores, ofertando não somente representação ligada às atividades trabalhistas, mas também benefícios e parcerias, como assistência a saúde, cursos profissionalizantes, lazer e outras atividades para o filiado e sua família, com isso, além de agradar os seus associados, eles podem atrair novas filiações para a entidade e deixa-la ainda mais fortalecida e independente.

Palavras-chave: Sindicato; Trabalhador; Reforma Trabalhista; Representação de classe.

1. INTRODUÇÃO

O presente projeto tem como pretensão em demonstrar qual é a dificuldade encontrada pelos trabalhadores em associar-se com a unidade de representação sindical de sua classe trabalhadora.

Haja vista que atualmente percebe-se a existência de uma enorme rejeição do empregado em se filiar-se ao sindicato que representa as classes trabalhadoras, por motivos desconhecidos ou até mesmo por falta de conhecimento sobre a importância que tem a representatividade sindical pode fornecer para essa classe hipossuficiente em relação aos seus direitos trabalhistas, ainda mais, quando se trata do contrato de trabalho.

Com isso, denota-se que muitos trabalhadores gastam seu tempo para as empresas, trabalhando em horários e situações inadequadas, achando que estão recebendo o salário justo para o empenho laborado em sua função, mas sem proteção de seus direitos.

Além disso, verifica-se que em alguns locais de trabalho não há condições adequadas de segurança e salubridade, expondo o trabalhador há cenários de riscos, sem fornecer o mínimo de proteção e remuneração pertinentes para cada contexto.

E mesmo assim, os trabalhadores por serem leigos, não compreendem que fazer parte de uma classe sindical é vantajoso e indispensável para que todos os seus direitos fiquem resguardados, não deixando que o empregador se beneficie em detrimento desta classe que muitas vezes não sabe das suas garantias. para tanto, o problema que será abordado com o objetivo de encontrar possíveis soluções é: “qual a importância de um trabalhador filiar-se a um sindicato dos trabalhadores?”.

Assim, é necessário ter este trabalho como finalidade em buscar os motivos negativos dos sindicatos dos trabalhadores que gera dúvidas e impedimentos quando existe a opção da adesão do trabalhador em fazer parte de uma representação de suma relevância para assegurá-los nos seus direitos trabalhistas.

Justifica-se este projeto por se tratar de um tema relevante e importante para os sindicatos e os trabalhadores, pois, quando envolve o momento da contratação de um trabalhador, este tem a escolha de estar sindicalizado junto com esta unidade de representação sindical, mas que muitas vezes, os trabalhadores deixam de aderir ao sindicato, por motivos estes desconhecidos.

Isto posta, o tema desse trabalho foi delimitado como “a importância da representação sindical aos trabalhadores”, para que se possa examinar com clareza destas razões desconhecidas e buscar soluções para melhorar e incentivar a adesão dos trabalhadores na classe sindical que representa os empregados.

Para a existência deste projeto foi traçado como objetivo geral, analisar a importância da representação do sindicato dos trabalhadores e compreender os seus benefícios na relação entre empresa e empregado. Assim também, foram enumerados os objetivos específicos para uma melhor análise, sendo: fazer um levantamento bibliográfico e teórico dos conceitos a partir dos autores que questionam assuntos sobre a representação sindical dos trabalhadores e também acerca dos empregados; averiguar situações que dificultam a adesão dos trabalhadores no sindicato; compreender os pontos negativos que motivam a não adesão; e demonstrar como é fundamental a filiação do trabalhador no sindicato.

No decorrer do texto será abordado a evolução histórica do sindicalismo, sendo a origem do sindicalismo e o legado do sindicalismo no brasil, o conceito de sindicalização e seus aspectos legais, informando a conceituação de sindicalismo e a legislação vigente e entendimentos jurisprudenciais sobre a relação sindical, o valor do sindicato aos

trabalhadores, destacando a desvalorização dos sindicatos e redução da verba sindical e a importância da representação sindical ao trabalhador.

Ressaltando que foram utilizados os seguintes autores: Arruda (2020), Cardoso (2017), Cassar (2017), Cervo e Bervian (2002), Charoux (2006), Correia (2018), Dantas (2016), Dias (2016), Fachini (2021), Ferracin (2018), Fuhrer e Fuhrer (2003), Guimarães (2013), Houaiss (2010), Leite (2019), Marques (2020), Martins (2000), Martins Filho (2018), Mathias (2019), Souza (2017), Torres (2021) e Vilas Boas e Brito (2019), além de utilizar citações da Constituição Federal de 1988, do Decreto-lei nº 1.402/1939 e do Decreto-lei nº 5.452/1943.

Na metodologia será utilizada uma pesquisa exploratória bibliográfica, através de livros, artigos, revistas, sites, complementando ainda, com citações de artigos constitucionais e legais.

Por fim, as demais páginas irão destacar todos os detalhes que foram citados acima. e conforme esse tema irá perceber o quanto é vantajoso os direitos de estar filiado a uma representação sindical, diante dos variados benefícios que o trabalhador adquiri a partir da sua adesão em um sindicato.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO SINDICALISMO

2.1. A ORIGEM DO SINDICALISMO

É imprescindível saber sobre a evolução história e a origem dos sindicatos, pois desta forma, as pessoas conseguirão compreender os motivos para filiar-se a uma representação sindical, visto que é uma forma de beneficiar diversas pessoas, especialmente os trabalhadores. Quando se lê doutrinas ou textos informativos, percebe-se que para Dias (2016), o sindicato está sempre vinculado a atitude de defender uma determinada coletividade, sendo uma associação fundamental e permanente de trabalhadores que se agrupam para a discussão e resolução de obstáculos e necessidades comuns à classe.

O referido autor complementa que a origem do sindicato tem relação direta com a da industrialização e consolidação do capitalismo na Europa, mais particularmente no fim do Século XVIII e no começo do Século XIX, quando ocorreu a grande Revolução Industrial. Sendo esse período marcado pelas péssimas condições de vida e de trabalho, do qual se era

submetida grande parte da sociedade da Europa. Neste contexto, surge o sindicalismo, tendo o seu nascimento na industrialização, mas isso não limitaria o seu avanço para outras camadas da economia.

Deste modo, pode-se afirmar que a entidade sindical é uma organização político-social em prol dos trabalhadores, tanto no âmbito urbano e industrial, quanto na rural ou de prestação de serviços. Além disso, conforme aponta Leite (2019, p. 761):

O sindicalismo teve origem nas lutas e reivindicações da classe operária, fato que traduz, necessariamente, a ideia de liberdade do indivíduo, não só frente ao Estado, mas também frente a outros indivíduos: os detentores do capital e dos meios de produção.

Diante disso, nota-se que a movimentação sindical está em constante transformação, se valendo de novas formas de atuação e organização. Logo, vale salientar que como consequência da industrialização, substituíram o trabalho do homem pelo do menor e da mulher, pois tinham mão de obra financeiramente mais barata e eram mais fáceis de serem controlados. Assim prevalecia o imperativo da vontade do empregador que ditava as regras, não tendo qualquer intervenção de entidade ou do Estado. Desta forma, a jornada de trabalho chegava até 16 horas de exploração de mão de obra infantil, o que se considera um nível alarmante (CASSAR, 2017).

As relações sociais do trabalho nesta época atingiram uma grande polarização no qual a população se dividiu em duas classes (a burguesia e o proletariado), ficando evidente o antagonismo e indiferenças entre essas, e com o passar do tempo os trabalhadores começaram a se organizar como forma de enfrentar os empregadores e questionar as suas ações como símbolo de resistência (SOUZA, 2017).

Com isso, os trabalhadores perceberam que a forma que os empregadores preconizavam para eles não estava conforme a situação fática, em razão de que os funcionários eram de certa forma um coletivo, já que as decisões e resoluções deflagravam uma ordem de danos que envolviam a todos os trabalhadores, afetando até mesmo a sociedade. Através desse conhecimento da compreensão de existir um coletivo por parte destes empregados foi que surgiu o movimento sindical (MARTINS FILHO, 2018).

Neste contexto, conforme cita Cassar (2017) nasce o Direito do Trabalho com suas ramificações, o direito individual do trabalho e o direito coletivo do trabalho. O coletivo preocupava-se em geral com a proteção dos interesses do grupo de trabalhadores, já o direito individual se atentava com a proteção dos direitos individuais dos empregados. E a base do direito coletivo do trabalho é o sindicato.

Martins Filho (2018, p. 34), expõe que:

No princípio, o movimento sindical foi considerado ilegal, e as associações de trabalhadores, criminosas. Posteriormente, a união de trabalhadores em defesa de seus interesses tornou-se lícita e foi o que impulsionou o Estado a intervir na luta travada entre o capital e o trabalho, legislando sobre os direitos dos trabalhadores.

Nesse segmento, em 1791, surgiu a Lei Chapelier, que tinha como proibição, qualquer tipo de agrupamento ou reunião de forma pacífica; após em 1800, a fábrica de tecidos em New Lamark, na Escócia é assumida por Robert Owen, que proibia a contratação de menores de 10 anos de idade e que deveria ter uma jornada apenas de duração de dez horas e meia, um ambiente higiênico, previdência e assistência médica, sendo assim, conhecido como o pai do Direito do Trabalho e também, criador do Trade Union, correspondente ao sindicato (CASSAR, 2017).

Neste período entre 1800 e 1900, surgiu na Inglaterra, à jornada máxima de trabalho 12 horas, vedando o trabalho noturno, foi considerado inadequado o trabalho do menor de nove anos de idade, ficou proibido que os menores de 18 anos de idade fossem trabalhar em minas de subsolo e em domingos e feriados, houve a instituição da lei que proíbe o menor de nove anos de idade a trabalhar. E os indivíduos com idade entre 09 anos até 16 anos, poderiam trabalhar em uma jornada máxima de até 10 horas, e os maiores de 16 anos de idade, poderiam trabalhar em uma jornada de 12 horas, e por fim, o Papa Leão XIII publicou a Encíclica Rerum Novarum, com a intenção de sensibilizar a população, diante de o homem ser explorado pela máquina, tentando buscar regras básicas para fixar um salário mínimo, uma jornada máxima e uma intervenção do governo (CASSAR, 2017).

Já entre 1917 a 1948, teve o surgimento da proteção dos direitos dos trabalhadores na Constituição do México, sendo a primeira Constituição do Mundo a proteger este tipo de direito, houve a manifestação dos direitos trabalhistas na Constituição de Weimar e o nascimento da OIT, através do Tratado de Versailles, criou-se a Carta Del Lavoro, ou seja, Constituição italiana influenciada pelo corporativismo, que motivou o sistema sindical do Brasil, como também a organização da Justiça do Trabalho e por último, o advento da Declaração Universal dos Direitos do Homem (CASSAR, 2017).

Diante destes avanços, os sindicatos formaram em meio ao crescimento do capitalismo, uma enorme evolução da classe operária, pois, asseguraram que os trabalhadores pudessem unir forças para ter mais voz ativa perante o empregador. Dias (2016, p. 03):

A sociedade capitalista encontrou em meados do século XVIII plenas condições para a sua expansão. O intenso desenvolvimento das máquinas, substituindo a produção artesanal e manufatureira, consolidou o capitalismo, que agora ingressava

na fase industrial. O produto criado pelo trabalho do operário passou a ser apropriado pelo capitalista. Os sindicatos nasceram dos esforços da classe operária na sua luta contra o despotismo e a dominação do capital. Esta é a função primeira dos sindicatos: impedir que o operário se veja obrigado a aceitar um salário inferior ao mínimo indispensável para o seu sustento e o da sua família.

Nesse propósito, o nascimento do sindicalismo e das brigas operárias também foi evidenciado pela história das organizações sindicais inglesas, que tiveram momentos primordiais na busca de se organizarem para a luta contra os capitalistas (DIAS, 2016).

As uniões sindicais ainda regulamentaram o salário em razão dos lucros, concedendo aumentos em consequência da produtividade industrial e trazendo isonomia para toda a categoria (SOUZA, 2017).

Todos estes acontecimentos foram extremamente fundamentais na evolução histórica dos direitos trabalhistas individuais e coletivos, e no surgimento dos sindicatos de classe trabalhadora, de modo que expandiram para todo o mundo, concepções importantes para a proteção e reconhecimento da classe operária.

2.2. O LEGADO DO SINDICALISMO NO BRASIL

O sindicalismo no Brasil foi marcado e influenciado principalmente pela migração de trabalhadores advindos da Europa para trabalhar em nosso país, mas especificamente no Século XIX, a economia no Brasil sofre um grande impacto motivado pela abolição da escravidão e proclamação da República. Desta forma, a economia brasileira deixou de se concentrar na lavoura de café, abrindo espaço para as atividades manufatureiras que surgiram nos grandes centros urbanos e no litoral do País. Devido à abolição da escravidão, a mão de obra foi substituída pelo trabalho assalariado, o que atraiu um número significativo de imigrantes vindos da Europa, que chegando ao país, se esbarrou com uma sociedade que ofertava pouquíssimos direitos trabalhistas (DIAS, 2016).

As denominadas ligas operárias foram criadas e influenciadas por estes trabalhadores estrangeiros que migraram para as terras brasileiras, elas surgiram no Brasil no fim do século XIX e começo do século XX dando vida aos primeiros passos do sindicalismo no Brasil (LEITE, 2019).

Estes trabalhadores já haviam conquistados direitos relativos ao trabalho em seu país de origem, deste modo, logo, estas pessoas começaram a criar organizações. Dias (2016, p. 06) elucida:

As Primeiras formas de organização dos operários brasileiros são as Sociedades de Socorro e Auxílio Mútuo, que visavam a auxiliar materialmente os operários nos momentos mais difíceis. Sucederam-nas as Uniões Operárias, que, com o advento da indústria, passaram a se organizar por ramos de atividades, dando origem aos sindicatos.

Já em 1824, tem o surgimento da Constituição do Império, garantindo ampla liberdade ao trabalho e dissolvendo as Corporações de Ofício. Após, em 1850, cria-se o primeiro Código Nacional, o Código Comercial, trazendo regras de Processo, Direito Civil e Direito do Trabalho. Já em 1888, teve a libertação dos escravos, com a Lei Áurea e a abolição da escravatura. Em seguida, em 1891, aparece a Carta de 1891, garantindo o livre exercício da profissão e assegurando a liberdade de associação, para em 1903, aparecer à primeira norma no Brasil sobre a sindicalização e regulamentação sindical (CASSAR, 2017).

Assim, por determinado período existiu duas classes no movimento operário brasileiro, a anarco-sindicalista, que repudiava o valor da luta política, dando atenção somente para a luta direta dentro das fábricas, renegando a constituir partido para a classe operária. Já no socialismo reformista galgava a mutação gradativa do capitalismo, brigando para a criação uma organização de partido trabalhista, utilizando-se da luta parlamentar (DIAS, 2016).

Desde essa época, o governo já postulava a intenção de controlar o movimento sindical no Brasil. Um exemplo disso é o Congresso Operário, que teve a representação como presidente honorário Mário Hermes, filho de Hermes da Fonseca, o Presidente da República (SOUZA, 2017).

No entanto, após a primeira guerra e a crise que assolava o mundo, desencadeando a queda dos salários, influenciou diretamente em uma grande onda de greves em massa, como “A Greve geral de 1917 em São Paulo, iniciada numa fábrica de tecidos, que recebeu solidariedade e adesão de todo o setor têxtil, seguindo-se as demais categorias. Paralisação total, inclusive no interior do estado” (DIAS, 2016, p. 06). E foi o anarquista Astrogildo Pereira, uma das lideranças que participou diretamente na realização das greves na época. (DIAS, 2016).

Deste modo, Leite (2019) afirma que os primeiros sindicatos a serem reconhecidos inicialmente foram: “[...] os sindicatos rurais (1903) [...] os sindicatos urbanos (1907). E a partir de 1930, o modelo sindical brasileiro sofreu a influencia do corporativismo italiano

(fascismo), acentuado interferência estatal na sua organização e funcionamento” (LEITE, 2019, p. 791/792).

Em 1930, Getúlio Vargas assume o poder do Estado, período que foi marcado por uma transição econômica agrário de exportação para uma economia industrializada. O governo de Vargas almejou controlar o movimento sindical e operário, implantando-o para dentro da máquina estatal (DIAS, 2016).

Uma ação essencial de Vargas foi à criação do Ministério do Trabalho, que em 1930, tinha o intuito de estabelecer uma política sindical com o objetivo de regular a classe operária, através da imposição de limitações estatais, elaborando uma política de conciliação entre capitalismo e trabalhador. Inclusive: Lindolfo Collor nomeado primeiro Ministro do Trabalho, que na exposição da Lei de Sindicalização, de 1931, instituía as bases do sindicalismo brasileiro, e dizia o seguinte:

[...] sindicatos ou associações de classe serão os para-choques destas tendências antagônicas. Os salários mínimos, os regimes e as horas de trabalho serão assuntos de sua prerrogativa imediata, sob as vistas cautelosas do Estado (DIAS, 2016, p. 07).

Após, iniciou-se uma vasta legislação, por meio de decretos legislativos, desde sobre as relações trabalhistas até mesmo sobre a previdência social e a promulgação da Carta de 1934 (CASSAR, 2017).

Destaca-se que um dos decretos estabelecia o controle das finanças do Ministério do Trabalho sobre os recursos que se destinavam à manutenção dos sindicatos, restringindo a sua utilização pelos operários durante as greves, definindo o sindicato como órgão de colaboração e cooperação conjunta com o Estado. Essa lei ainda estipulava diversas limitações como:

Permitia aos delegados do Ministério do Trabalho o direito de participar das assembleias operárias, proibia o desenvolvimento de atividades políticas e ideológicas dentro dos sindicatos, vetava sua filiação a organizações sindicais internacionais, negava o direito de sindicalização aos funcionários públicos e limitava a participação de operários estrangeiros nos sindicatos, visto que boa parte da liderança operária combativa era ainda, naqueles tempos, de origem estrangeira. Pode-se dizer que o único ponto favorável para a classe operária nesta lei foi garantir o sindicato único por categoria. De resto atrelava as entidades sindicais ao Estado (DIAS, 2016, p. 07).

Dentre dos demais decretos criados, foram estabelecidos o Departamento Nacional do Trabalho, a regulamentação da organização sindical, a criação da Comissão Mista e Permanente de Conciliação, o surgimento das Juntas de Conciliação e Julgamento, que foram um marco fundamental para que em 1939, formasse a Justiça do Trabalho (CASSAR, 2017).

Além disso, segundo Dias (2016), houve uma resistência significativa por parte dos trabalhadores, não aceitando as normas dessas legislações, que consideraram limitadoras aos direitos de participação e voz dos trabalhadores. Deste modo, houve um intenso movimento de greve nessa época, e a classe operária então alcançou muitas vantagens trabalhistas, como a Lei de Férias, descanso semanal remunerado, jornada de trabalho de 8 horas diárias, a regularização do trabalho do menor de idade e da mulher, dentre outras conquistas.

Salienta-se ainda que em 1934, houve a criação da Constituição que “garantiu a pluralidade e a autonomia sindicais” (LEITE, 2019, p. 792). Todavia, por não haver lei infraconstitucional regulamentando este direito, infelizmente perdeu o sentido e ficou no esquecimento de todos (LEITE, 2019).

Entretanto, em 1935 com a fundação da Aliança Nacional Libertadora, uma frente popular contra o império. O governo na pretensão de autodefesa, prevendo o avanço popular, determinou uma ação repressiva e decretou a Lei de Segurança Nacional, que vedou o direito de greve e extinguiu a Confederação Sindical unitária. Desta forma, o movimento sindical sucumbiu perante a tamanha repressão e perdeu a sua autonomia conquistada durante anos de lutas. A partir desse momento segundo Dias (2016), o campo sindical ficou exposto e deu abertura para: “às associações “amarelas” (colaboracionistas [...]) já existentes desde as décadas anteriores e intensificou-se o processo de controle [...] de dirigentes sindicais por parte do Ministério do Trabalho” (DIAS, 2016, p. 07).

Já em 1937 foi consagrado o sindicato único, cujo objetivo foi a sua criação, organização e funcionalidade regulados conforme o Decreto 1.402 de 1939, que permitia a intervenção do Estado no sindicato. Desta forma, a atuação sindical passou a ser controlada pelo Ministério do Trabalho, inclusive a greve se tornou inflação penal. Esse sistema teve origem fascista e após foi adotado pela Consolidação das Leis do Trabalho (LEITE, 2019).

Em 1939 ocorre à instituição da Comissão de Enquadramento Sindical e do Imposto Sindical, e apesar de toda a estrutura sindical brasileira no País estar vinculada e subordinada ao Estado, à classe operária buscou a criação de suas organizações sindicais mais representativas (LEITE, 2019).

O ressurgimento das lutas sindicais no Brasil foi marcado na década de 40 e existiam duas tendências oposicionistas, conforme exposto abaixo:

Uma liberal e burguesa, cujos interesses econômicos estavam vinculados ao imperialismo, e era constituída pelas classes dominantes, que temiam o projeto nacionalista de Vargas, e a nacional e popular, que buscava a constituição de uma democracia com a participação efetiva das classes populares, e era liderada pelas organizações populares, como o PC (Partido Comunista), que viam no nacionalismo

de Vargas um possível aliado para a resolução dos problemas nacionais (DIAS, 2016, p. 08).

Após uma fase fortemente perseguidora e repressiva para o sindicalismo, iniciou-se uma movimentação para substituir as lideranças oportunistas, por lideranças legítimas e efetivamente representativas para a classe trabalhadora (SOUZA, 2017).

A Constituição de 1943 reconheceu o direito de greve, que foi normatizado em 1964 pela Lei 4.330, sendo declarada a livre associação sindical, mas ainda seguindo as mesmas formas de constituição, organização, representação, regidas pelo Poder Público e asseguradas por lei (LEITE, 2019).

Então em 1945 foi criado o Movimento Unificado dos Trabalhadores (MUT), que ficou definido como:

Organismo intersindical de caráter horizontal que rompia com a estrutura vertical e que proclamava, em Manifesto assinado por mais de 300 líderes sindicais representantes de 13 Estados, a luta da classe operária, imediatamente, pela mais completa liberdade sindical, rompendo com as injustificáveis restrições e interferências na vida dos nossos órgãos de classe (DIAS, 2016, p. 08).

Após, na década de 50, sob o último governo de Vargas, o movimento sindical conquistou novamente uma grande extensão, e muitos avanços foram alcançados através das organizações de classe operária. Já na década de 60, por intermediação das Ligas Camponesas, lideradas por Francisco Julião e por meio dos Sindicatos rurais, impulsionou a movimentação rural com o objetivo principal da reforma agrária (SOUZA, 2017).

Esse autor completa que, durante esse período entre 1945 e 1964, o movimento sindical alcançou o seu estágio de maior grandeza no Brasil, com a manutenção dos padrões da legislação sindical e outras conquistas relevantes para a classe. Porém com o desfecho do golpe militar de 1964, foram novamente barrados os avanços até então conquistados ao longo de muitos anos, através de muitas lutas. (LEITE, 2019). “A Constituição de 1967/69 praticamente nada inovou em relação ao regime anterior” (LEITE, 2019, p. 792).

No entanto, na década de 80, houve novamente importantes mudanças em relação ao sindicalismo brasileiro, como destaque tem a criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), fundada em 1983. Adiante, com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 ficou notado por um período de redemocratização, garantindo mais liberdade ao movimento sindical, excluindo regras como a necessidade de autorização do Ministério do trabalho para o funcionamento de um sindicato e também permitiu a livre sindicalização, inclusive para servidores públicos (SOUZA, 2017).

O sistema sindical brasileiro apesar de seu caráter conservador contemplou as alterações impactantes com o novo modelo da Constituição Federal de 1988 (LEITE, 2019). Para Leite (2019, p. 792): “O regime, de forma interferência estatal, cedeu lugar ao sistema da autonomia das entidades sindicais, sem que fosse, contudo, adotada a liberdade sindical plena”.

Deste modo, a Carta Magna de 1988, demonstra em seu artigo 8º:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Ressalta-se que a Constituição de 1988 trouxe o homem como uma figura fundamental e com proteção, priorizando o social, a dignidade e o coletivo. Após, surge várias Emendas Constitucionais para melhorar os direitos trabalhistas, até chegar a uma reforma trabalhista em 2017, com a Lei 13.467 (CASSAR, 2017).

Todavia, muitas heranças do governo Varguista foram continuadas como o Imposto Sindical obrigatório e a unicidade sindical. Mas ainda sobrevieram muitas críticas em relação aos sindicatos, por parte da ótica desses críticos, as associações sindicais não seriam representativas, ou ainda pior, a constituição das entidades de classe seria motivada como um modo de receber dinheiro público. Essa discussão tem uma enorme relevância, pois irá determinar que caminhos o sindicalismo no Brasil devessem seguir, para que continuasse cumprindo o seu objetivo principal, de representar e de proteger os direitos de determinadas classes (SOUZA, 2017).

Portanto, como exposto, percebe-se que ocorreu uma evolução no mundo e também no Brasil, sobre os direitos dos trabalhadores, com várias mudanças, acrescido por várias leis e reformas até o a promulgação Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis Trabalhistas. Reformas estas, que serviram para conseguir a criação da representação sindical dos trabalhadores, trazendo consigo as proteções trabalhistas, conquistas e garantias para todos os funcionários, independente da sua classe trabalhadora.

3. CONCEITO DE SINDICALIZAÇÃO E SEUS ASPECTOS LEGAIS

3.1. CONCEITUAÇÃO DE SINDICALIZAÇÃO

Conforme exposto anteriormente, verifica-se que há detalhes sobre a Sindicalização que ainda é necessário elucidar. Desta forma, é imprescindível compreender sobre os detalhes do Sindicato dos Trabalhadores e seus conceitos, pois assim, chegará aos entendimentos primordiais para aperfeiçoar os conhecimentos jurídicos que devem ser fornecidos a todos os empregados.

Percebe-se que existem vários artigos, textos e livros, em que cada autor explica sobre o conceito de Sindicalização de uma forma, mas que em um contexto amplo e geral, utilizam a mesma linha de raciocínio, Houaiss (2010, p. 717), cita que sindicalismo significa: “[...] movimento que tem como objetivo unir associações de trabalhadores para defender seus interesses”, do mesmo modo, Guimarães (2013, p. 235) completa que é um “[...] movimento que preconiza a organização das categorias profissionais, de todos os trabalhadores, em sindicatos e suas federações”, ou seja, a sindicalização tem como definição, uma organização/associação para poder unir e organizar os trabalhadores por meio de categorias profissionais, com objetivo de defender e proteger os seus direitos.

Nesta acepção, pode-se afirmar a existência de um agrupamento chamado de “sistema confederativo”, que mostra que a organização sindical brasileira é segmentada por sindicatos, federações e confederações (CORREIA, 2018), isto significa que existe um grupo amplo composto por demais órgãos, onde cada um terá metas, objetivos e regras. Sendo que este projeto é voltado apenas sobre os “sindicatos”.

Assim, dando continuidade, quando se observa os contextos históricos sobre os sindicatos, Martins (2000), explica que, em 1791, existia apenas a palavra “sindico”, e foi por meio dessa palavra, que se denominou a palavra “sindicato”, que fazia referência aos trabalhadores e associações clandestinas, que só foram organizadas e estruturadas após a Revolução Francesa de 1789, isto é, o sindicato começou a aparecer no século XVIII, quando ocorreu a marcante Revolução Industrial.

Leite (2019, p. 761) complementa, informando que:

O sindicalismo teve origem nas lutas e reivindicações da classe operária, fato que traduz, necessariamente, a ideia de liberdade do indivíduo não só frente ao Estado, mas também frente a outros indivíduos: os detentores de capital e dos meios de produção.

Assim, quando se estuda sobre a história do sindicalismo no Brasil, Leite (2019) expõe que no final do Século XIX e início do Século XX, iniciam-se os primeiros passos do sindicalismo nacional, através da forte influência dos trabalhadores estrangeiros que vieram para migrar no Brasil. Após, o primeiro reconhecimento foi para os sindicatos rurais e apenas em 1930, com a Revolução de 30, criou-se o Decreto 19.770/31, que fazia a distinção entre sindicatos de empregados e de empregadores, com isso, foi exigido o reconhecimento dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho.

A partir disso, Leite (2019, p. 791), evidencia, dizendo que “[...] o sindicato constitui espécie do gênero associação, cuja missão precípua é a defesa dos interesses profissionais e econômicos dos que a integram”. Para Houaiss (2010, p. 717), sindicato é a “associação de profissionais de uma mesma categoria”. Além disso, Guimarães (2013, p. 235) conceitua sindicato como:

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

Neste sentido, muitos autores se posicionam que o sindicato é uma associação profissional com reconhecimento estatal e nutrida de prerrogativas e obrigações legais como representante legal de uma categoria (LEITE, 2019). Assim, atualmente o sindicato “é pessoa jurídica de direito privado [...], criado pelos próprios interessados através de registro no órgão competente” (LEITE, 2019, p. 794).

Nesta perspectiva, é nítido o reconhecimento pelo Estado e a existência dessas prerrogativas e obrigações legais, tendo em vista que na Constituição Federal de 1988, em seu

artigo 8º, deixa claro, a liberdade da associação profissional ou sindical, com regras para a sua subsistência.

Ainda, vale ressaltar que na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) não cita exatamente sobre conceitos de sindicato, mas informa em seu artigo 511, a licitude de pessoas poderem associar quando exercem a mesma atividade ou profissão, ou quando estas profissões são similares ou conexas, para terem os seus direitos defendidos e protegidos, como exposto abaixo:

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

Até mesmo a Convenção 87 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) versa sobre a liberdade sindical e proteção do direito de associação, para garantir a todos os trabalhadores e empregadores, sem qualquer distinção, o direito de filiar-se em qualquer sindicato, e que estes sindicatos têm o direito de elaborar os seus próprios estatutos e regulamentos, não podendo ser interferido pelo Estado (LEITE, 2019).

Para complementar esta Convenção, foi criada a Convenção 98 da OIT que se refere ao direito sindical e a negociação coletiva, com o fito de agrupar as questões relacionadas entre trabalhadores e empregadores (LEITE, 2019).

Deste modo, o Sindicato “[...] para uns é toda instituição ou associação, via de regra, de caráter profissional, cujo objeto repousa na defesa dos interesses comuns de uma classe ou um grupo de pessoas” (LEITE, 2019, p. 790/791).

Igualmente, Correia (2018, p. 354) clarifica que:

A organização dos sindicatos é feita com base no sistema de categorias. Há sindicatos que defendem interesses da categoria profissional (trabalhadores) e os que representam e defendem interesses da categoria econômica (empregadores). Existem ainda sindicatos que representam categorias profissionais diferenciadas. Para identificar a qual categoria pertence o trabalhador, é necessário identificar a atividade principal ou preponderante da empresa.

Nesse sentido, existe tanto sindicato para trabalhadores quanto para empregadores, pois, cada sindicato representa sua categoria profissional, sendo necessário discernir quais atividades principais encaixa em cada representação sindical. Assim, o sindicato tem legitimidade para defender os interesses coletivos e individuais de qualquer categoria de profissionais, inclusive podendo defendê-los em juízo. Do qual essa defesa de interesses

ocorrem através de negociações Coletivas (acordos coletivos, convenção coletiva e contrato coletivo), podendo ser coletivos ou individuais para garantir que os direitos dos filiados sejam respeitados, e diante da via judicial, o sindicato buscará o cumprimento desses direitos (FÜHRER; FÜHRER, 2002).

Deste modo, quando dissertam sobre as Negociações Coletivas, Leite (2019) esclarece que a “negociação coletiva” é sinônimo de Convenção Coletiva ou de Acordo Coletivo de Trabalho, que tem por objeto a criação de uma fonte formal, podendo ser autônoma (convenção ou acordo coletivo) ou heterônoma (sentença normativa), que ajudará a solucionar os conflitos coletivos de trabalho.

Então, ao observar alguns conceitos, um breve histórico sobre o sindicato e algumas explicações, percebe-se a importância da existência de uma representação sindical e que mais adiante, será analisada a legislação vigente e entendimentos jurisprudenciais para auxiliar ainda mais os filiados.

3.2. LEGISLAÇÃO VIGENTE E ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS SOBRE A RELAÇÃO SINDICAL

Como exposto em linhas acima, este tópico está direcionado a legislação vigente e entendimentos jurisprudenciais voltados exclusivamente sobre a representação sindical, direitos e deveres dos filiados.

Primeiramente a Constituição Federal de 1988 expõe em seu artigo 8º, diversos incisos sobre a associação sindical, como será exposto separadamente cada inciso:

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.

Assim, fica evidente a atenção e as garantias que a Constituição Federal de 1988 confere as organizações sindicais, vedando a interferência do Poder Público, de forma que, elas tenham autonomias e independências próprias para gerir e organizar-se. Diante disso, antes da Constituição Federal de 1988 inserir em seu texto normativo, esta liberdade sindical, foi aprovada a Convenção 87 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em que na sua

31ª sessão, realizada no dia 17/06/1948 em São Francisco, tratou sobre a liberdade sindical e sobre o direito de associação (LEITE, 2019).

Nesse sentido, vale ressaltar o entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional Federal do Rio Grande do Sul, como segue abaixo:

ADMINISTRATIVO. PROCESSO CIVIL. LEGITIMIDADE ATIVA. SINDISPREV/RS. REPRESENTATIVIDADE CONCRETA. Diante da regra da não-intervenção estatal na organização sindical prevista no art. 8º da Constituição Federal é de se reconhecer a legitimidade do sindicato-autor uma vez que de forma mais concreta e legítima representa o interesse dos serviços por ele abrangidos. (TRF-4 – AC: 50838690220164047100 RS 5083869-02.2016.4.04.7100, Relator: VÂNIA HACK DE ALMEIDA, Data de Julgamento: 27/02/2018, TERCEIRA TURMA).

Desta forma, é nítido que o objetivo principal da Convenção de 87 da OIT foi garantir que todos os trabalhadores e empregadores sem qualquer distinção ou autorização tenham o direito de constituir as organizações que acharem pertinentes e a elas se associarem, tendo o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos, eleger seus representantes e organizar a sua administração, sem a interferência da autoridade pública. Também, elas não podem ser extintas e nem suspensas pela via administrativa. Enfim, o propósito desta convenção foi de proteger a liberdade sindical contra possíveis intervenções do Estado (LEITE, 2019).

Já o inciso II, do artigo 8º da Constituição Federal de 1988 expõe:

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.

Este inciso refere-se à unicidade sindical, de tal modo, que para Barros (1997, *apud* LEITE, p. 774, 2019): “unidade sindical é um sistema que possibilita a criação, em um mesmo local e um mesmo momento, de um único sindicato representativo dos trabalhadores ou empresários da mesma profissão”. Assim, vale ressaltar que “[...] não há, em doutrina, a desejada homogeneidade acerca das expressões “unidade” ou “unicidade” sindical” (LEITE, p. 774, 2019).

Leite (2019) considera a melhor definição de unicidade sindical, a de Rodolfo Pamplona Filho (1997), que consiste no sistema que há uma única entidade representativa dos trabalhadores, conforme a representação adotada seja por categoria, base territorial, profissional ou até mesmo empresa.

Destarte, esta unicidade sindical está prevista no artigo 516 da CLT, veja-se: “Não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou

profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial”. Até mesmo já existe entendimento jurisprudencial, como exposto:

REPRESENTAÇÃO SINDICAL. PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. VIOLAÇÃO. NÃO OCORRÊNCIA. A alteração de registro sindical para adequar não ofende o princípio da unicidade sindical insculpida no artigo 8º, II, da Constituição Federal, desde que observada sua abrangência. Recurso ordinário conhecido e não provido. (TRT-10 00002818620185100012 DF, Data de Julgamento: 18/02/2021, Data de Publicação: 23/02/2021).

Enquanto o inciso III do artigo 8º da Constituição Federal de 1988 cita: “[...] ao sindicato cabe à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais administrativas”. É importante enfatizar que os sindicatos são legitimados para defender interesses coletivos ou individuais e direitos da categoria que representa inclusive na esfera judicial ou extrajudicial.

Diante disso, o Decreto 1.402/1939, cita em seu artigo 3º, as prerrogativas dos sindicatos, sendo: representar administrativamente ou judicialmente, os interesses da profissão ou individuais dos filiados relacionados à profissão; fundação e manutenção das agências de colocação; assentar contratos coletivos de trabalho; eleger ou determinar representantes profissionais; ajudar o Estado, os órgãos técnicos e consultivos, solucionando problemas profissionais; impondo contribuições aos filiados.

O inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal de 1988 afirma que:

[...] a assembleia geral fixara a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independente da contribuição prevista em lei.

Destaca-se que a contribuição sindical que anteriormente tinha natureza tributária, chamada inclusive de imposto sindical, deixou de ser obrigatória e passou a ser facultativa para os participantes de categorias profissionais, deste modo, os empregadores só devem descontar na folha de pagamento, desde que previamente e expressamente autorizados pelos trabalhadores (LEITE, 2019).

Essa liberdade de escolha está instituída no artigo 578 da CLT:

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

Logo, o inciso V, do artigo 8º da Constituição Federal de 1988 exprime que: “[...] ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado ao sindicato”. Em outros termos,

segundo Leite (2019), é um direito garantido de cada trabalhador/empregador de associar-se ao sindicato de sua preferência que representa o grupo ao qual faz parte, e de retirar-se quando bem entender.

Da mesma forma, ninguém poderá ser obrigado a filiar-se ou a não filiar-se em um sindicato, pois é uma faculdade do trabalhador/empregador escolher se quer participar ou não de uma representação sindical (LEITE, 2019).

Consequente, no artigo 8º inciso VI, da Constituição Federal de 1988 disserta que: “[...] é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Dentre as negociações coletivas do trabalho, temos os acordos e as convenções coletivas do trabalho. No qual o acordo coletivo de trabalho está previsto no parágrafo 1º do artigo 611 da CLT: “§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrarem acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho”.

Já na convenção coletiva do trabalho, reconhecida no artigo 7º, inciso XXVI, da CF/88 e também no artigo 611 da CLT, *in verbis*:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo 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.

Adiante, a jurisprudência TST/SDC OJ 34 reconhece a não obrigatoriedade de homologação de convenção ou acordo coletivo pela Justiça do Trabalho, sendo suficiente a formalização do registro e depósito do instrumento negociado diante do Ministério do Trabalho, para que possa surtir os seus efeitos (LEITE, 2019).

Vale ainda destacar, conforme o artigo 620 da CLT: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

No artigo 8º inciso VII da Constituição Federal de 1988 afirma que: “[...] o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais”. O sindicato é administrado conforme o seu Estatuto, contudo, deve observar a Legislação. Nos termos do artigo 522 da CLT, a administração do Sindicato é exercida por no mínimo três membros, e no máximo sete membros e também de um Conselho Fiscal com três membros, no qual serão eleitos através da Assembleia Geral, que é constituída por seus associados que exercem sua vontade por

meio do voto. Além disso, o aposentado filiado terá direito a votar e ser votado nos sindicatos (LEITE, 2019).

O inciso VIII, do artigo 8º da Constituição Federal de 1988 comenta:

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

Inclusive, a Súmula 369 do TST, garante a estabilidade provisória do empregado dirigente sindical, ainda que suplentes, desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato.

Para tanto, percebe-se que há vasto conteúdo legislativo, normativo e jurisprudencial acerca da representação sindical, devendo ser verificado essas questões, e em qual ponto deve ser ressaltado para colaborar com os direitos dos filiados, pois, o direito trabalhista está em constante reformulação.

4. VALOR DO SINDICATO AOS TRABALHADORES

4.1. DESVALORIZAÇÃO DO SINDICATO E REDUÇÃO DA VERBA SINDICAL

Como exposto anteriormente, a contribuição sindical teve sua origem no governo de Getúlio Vargas em 1939, e era paga compulsoriamente, constituindo a principal base financeira dos sindicatos, pois concederam autonomia e independência as entidades sindicais perante o poder do Estado, garantindo assim uma maior representatividade diante de sua respectiva classe.

A contribuição sindical sempre foi uma das mais importantes fontes de arrecadação dos sindicatos, pois ela tinha o status de “imposto sindical”, e esta era obrigatória, deste modo os sindicatos já garantiam uma ótima renda, conforme preceituava os artigos 578 e 579 da Consolidação das Leis do Trabalho. Anteriormente a Reforma Trabalhista, o referido “imposto” era de direito ao sindicato, disponibilizado por todos aqueles que faziam parte de

uma determinada categoria profissional ou econômica. Era destinado ao sindicato, o equivalente ao valor de um dia anual de trabalho (ELIAS, 2019).

Entretanto, com a vigência da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), ocorre um grande impacto ao sindicalismo, pois a contribuição sindical passou a ser facultativa, conforme a nova redação dos artigos 578 e 579 da CLT, devendo ser previamente e expressamente autorizadas pelos participantes de categorias econômicas ou profissionais (ELIAS, 2019).

Com essa alteração a contribuição passou a ser obrigação apenas dos filiados aos sindicatos, desta forma muitas entidades de classe perderam grande parte de suas receitas financeiras, inclusive Elias (2019) afirma que sindicatos perderam 90% da receita com contribuição sindical em 2018, passando a trabalhar gratuitamente para todos empregados, mesmo os não filiados. Assim, passou a ameaçar o funcionamento pleno dos sindicatos na representação dos interesses de seus associados.

Também é importante ressaltar que a desinformação é um fator que dificulta a adesão dos filiados aos sindicatos, ainda mais quando se trata de representação sindical, ou seja, muitos desconhecem a temática “sindicato”, conseqüentemente, em frente a essa ausência de informações, preferem criticar ou calar, negando filiar-se a um sindicato (HOUAISS, 2010).

Por conta dessa situação, quando Cardoso (2017) realizou uma pesquisa a respeito da filiação aos Sindicatos, 80,9% (oitenta, nove por cento) dos não sindicalizados não conhecem o sindicato que representa a sua categoria. Mas poderia ser também por erros de divulgação ou dificuldade de descobrir qual categoria representa cada sindicato, ou seja, os não sindicalizados somam 80,9% (oitenta, nove por cento) dos trabalhadores totais.

Do mesmo modo, muitos sindicatos não exercem a sua função e não lutam pela sua categoria como se deveria, dificultando a confiança dos trabalhadores de filiar-se a sindicato, exceto, os sindicatos dos metalúrgicos, que 80% (oitenta por cento) dos trabalhadores de sua categoria são filiados por se sentirem representados e com os seus direitos protegidos (CARDOSO, 2017).

Além disso, a participação dos filiados ao uso de serviços disponíveis pelo sindicato é baixa, a maioria não usa e não vão as atividades promovidas pela sua representação sindical. Visto que antigamente, entre os que usavam os serviços, 39,9% (trinta e nove, nove por cento) utilizaram os serviços jurídicos, 40,5% (quarenta, cinco por cento) os atendimentos médicos e odontológicos e 20% (vinte por cento) com convênios de estabelecimentos comerciais (CARDOSO, 2017).

Outrossim, um aspecto importante que influencia a não filiação é em relação à algumas empresas que mesmo sabendo que é ilegal, coagem os seus funcionários a não se filiarem ao sindicato ou até mesmo a se desfiliarem, por causa da força exercida do sindicato frente as empresas em defender os direitos dos trabalhadores e com isso, infelizmente muitos acabam se desfiliando por medo das represálias, o que é muito prejudicial para a proteção das condições de trabalho, do clima organizacional, dos direitos trabalhistas, dentre outras garantias. E como lamentavelmente alguns trabalhadores não têm garantia de emprego, acabam se submetendo as coações de seu empregador (ROCHA, 2018).

Todavia, a Constituição Federal de 1988 garante a liberdade de ação e administração sindical, pois, essa atitude antissindical de pressionar os funcionários a se desvincular está atingindo não só os direitos individuais do empregado, mas também o direito coletivo dos trabalhadores de se organizarem, sendo que os trabalhadores não devem aceitar essa coação (CARDOSO, 2017).

Essa atitude antissindical também é notada por Dantas (2016, p. 01), como exposto: “A essência da conduta antissindical está presente na empresa, quando esta dificulta negociações coletivas infringindo a legislação trabalhista, recusando-se de má-fé a oferecer melhores condições de trabalho para os empregados”.

Destaca-se ainda, que a heterogeneidade e complexidade da forma atual da classe trabalhadora também dificulta a adesão sindical, pois dificulta a atuação sindical, diante da ausência de uma ação mais homogênea e coletiva dos sindicatos, não permitindo a organização coletiva e o engajamento de demandas reivindicatórias, diferente do que acontecia no passado com as grandes fábricas (VILAS BOAS; BRITO, 2019).

Assim, ocorrendo uma valorização especial das aspirações individuais, o que se expande por todo o mundo do trabalho, em detrimento da solidariedade e atuação coletiva do trabalho, culmina no desinteresse dos trabalhadores em participar da vida sindical, o que inviabiliza ações coletivas do trabalho (VILAS BOAS; BRITO, 2019).

Para tanto, percebe-se através destes autores acima, que existem vários empecilhos que dificultam a filiação dos trabalhadores nos sindicatos. Por estes motivos, o próximo tópico mostrará os direitos e vantagens que os empregados terão quando aderirem a sua representação sindical.

4.2. A IMPORTÂNCIA DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL AO TRABALHADOR

Como exposto anteriormente no contexto histórico, antes de existir a representação sindical dos trabalhadores, os empregados ficavam a mercê dos empregadores, dessa maneira, aceitavam arbitrariedades e desconheciam os seus direitos dos quais deveriam estar resguardados. Com advento dos sindicatos da classe trabalhadora, permitiu que os direitos básicos individuais e coletivos fossem efetivamente respeitados, diminuindo os abusos em relação ao trabalhador.

Devemos destacar a importância que essas entidades de classe têm, pois desempenham um papel indispensável na defesa de suas categorias, inclusive possui precisão constitucional de acordo com o artigo 8º da Constituição Federal de 1988. O sindicato dos trabalhadores fortalecido, é fundamental na proteção dos direitos, seja para empregados da iniciativa privada ou pública, nas grandes ou pequenas empresas. Deste modo vamos explanar o quão é importante à representação sindical na esfera trabalhista e o quanto você irá precisar dele (MARQUES, 2020).

Haja vista que para Dantas (2016), o papel do sindicato é fundamental para as relações de trabalho desde o contato enérgico com o trabalhador bem como na busca das melhores condições de trabalho, a presença ativa sindical é essencial, participando de negociações coletivas, ou seja, tudo que favoreça os empregados, na procura de situações mais favoráveis nas empresas.

Visto que para um sindicato, o patrimônio principal é o trabalhador sindicalizado. Isso mostra que a entidade de classe que tem a confiança da categoria, está credenciada e fortalecida para brigar pelos interesses dos seus representados (MARQUES, 2020).

Nesse sentido, DANTAS (2016, p. 01) afirma que: “A maior preocupação dos trabalhadores é saber se realmente terão o retorno que merecem, diante e sua contribuição sindical, pois contribuem para ter um sindicato ativo em sua defesa”.

Desta forma, como a sindicalização é um direito dos empregados, Torres (2021, p. 01) cita:

São os sindicatos os legítimos representantes dos trabalhadores junto às empresas e ao governo na luta por reajustes salariais, pela manutenção e ampliação de direitos, por ambientes seguros de trabalho, pelo cumprimento das convenções ou acordos coletivos, e pelas demandas oriundas da relação capital e trabalho, sejam elas coletivas ou individuais. São os sindicatos que mobilizam o conjunto dos trabalhadores de uma determinada empresa, de um determinado setor ou de toda uma categoria, expõem contrapropostas de acordos baseados nas informações de seus

setores jurídicos, discutem com os representantes patronais e organizam paralisações quando se fizer necessário.

Dessarte, nos dias de hoje, estamos passando por grandes reformas na esfera trabalhista e previdenciária. Assim, as entidades de classe vêm atuando de forma expressiva, na proteção de direitos que foram alcançados com grande luta. Como mostra o exemplo: tiveram o acordo realizado pelo sindicato dos bancários e instituições financeiras, que perderam a jornada reduzida de 6 horas com a medida provisória (MP) nº 905. Entretanto, em decorrência da atuação dos sindicatos, foi acordada a manutenção da jornada de 6 horas para todos os bancários, além de receberem participações nos resultados e do trabalho aos sábados em casos extraordinários (MARQUES, 2020).

Essa reforma trabalhista não foi muito bem recebida pela sociedade brasileira, o projeto foi elaborado em meio de desconfiança, briga política e polarização. Desta forma, o governo ao propor a nova lei trabalhista indicou que o principal objetivo era o balanço das contas públicas e o aumento de empregos por meio da flexibilização da lei (FACHINI, 2021).

Outra importante conquista da luta sindical refere-se à manutenção da aposentadoria especial para os profissionais que trabalham em condições de risco à saúde e a integridade física, que foi ameaçada com a reforma da previdência. Em todo território nacional, houve grande empenho dos representantes de diferentes categorias, como dos eletricitistas, guardas de trânsito, químicos, vigilantes, dentre outros, que defenderam veementemente a garantia da aposentadoria especial, pois adquire o direito a aposentadoria especial em razão da profissão a pessoa que completa de 15 a 25 anos atuando na atividade especial, dependendo o grau de risco da sua atividade e no mínimo 55 anos de idade, sendo necessário que a profissão exercida esteja na tabela de profissões da aposentadoria especial do INSS (MARQUES, 2020).

Mathias (2019) ainda aponta que o Brasil é o quarto país no mundo que acontece mais acidentes de trabalho, segundo informações ocorre um acidente de trabalho a cada 48 segundos e uma morte em acidente a cada 3 horas e 38 minutos. Essas informações são consequências da forma como o trabalho gerido e organizado.

Desta maneira, um sindicato forte e atuante fiscaliza também questões referentes à segurança e saúde do trabalhador, pois ele pode providenciar ações que muitas vezes vão evitar riscos aos empregados. O sindicato poderá tomar várias atitudes em relação à proteção da saúde e segurança dos empregados, como: levantar todas as informações relacionadas à segurança do trabalho, notificar as empresas quantos aos locais que representam perigo, fiscalizando o local de trabalho, acompanhando a comissão interna de prevenção de acidentes e requerendo a eficiência dos equipamentos de segurança (MARQUES, 2020).

A atuação sindical nas ações coletivas é de suma importância, pois conforme o artigo 8º da Constituição Federal de 1988 e artigo 513 da CLT, o sindicato dos trabalhadores é legitimado para ingressar com essas ações de cunho coletivo, tornando-se substituto processual dos empregados.

Até na fase de execução o nome do trabalhador nem se quer aparece na ação trabalhista, o sindicato é o autor em nome de todo o grupo. Essa atuação coletiva significa blindar o trabalhador, que por diversas vezes possa ser constrangido pela empresa contra quem demanda a ação. Deste modo a entidade sindical impessoaliza os litígios, conduzindo as demandas em nome do trabalhador, retirando-o da situação desconfortável exercida pelo empregador (MARQUES, 2020).

Nesse sentido, FERRACIN (2018, p. 01) destaca a célebre frase de Carlos Ayres Britto (Ministro do STF de 2003 a 2012): “A coletivização do processo significa colocar, perante o empregador, uma instituição versada na condução de litígios, o sindicato, ele tem costas largas, ele impessoaliza a demanda, ele tira o trabalhador da linha de tiro”. Além disso, Ferracin (2018) ainda afirma que em tempos de ausência de segurança jurídica, e repressão aos direitos dos trabalhadores, a o modo de atuar dos sindicatos através das ações coletivas é primordial para a proteção do trabalhador.

Assim, diante da propositura de uma ação coletiva, o trabalhador surgirá na ação somente na execução, no momento de colher os frutos, evitando pressões e retaliações da empresa em detrimento do empregador. Temos como exemplo disso, quando a empresa atrasa os salários dos funcionários reiteradamente, o sindicato poderá ajuizar ação coletiva pedindo a devida indenização em prol da categoria, sem que os trabalhadores sejam pessoalmente os autores da ação. Outro ponto importante da ação coletiva é a uniformidade de decisões, pois impede que diversas ações sobre um mesmo litígio sejam julgadas de formas distintas, como nas ações de dano moral coletivo (MARQUES, 2020).

Direitos fundamentais são alcançados pelos sindicatos dos trabalhadores em através das negociações coletivas, isso ocorre geralmente em empresas grandes ou categorias organizadas que conquistam benefícios específicos, graças à força que os filiados proporcionam ao seu representante de classe, como exemplo o reajuste anual, pois muitas categorias ficam anos sem receber o aumento, visto que, não é a legislação trabalhista ou a vontade do governo que garante os devidos reajustes nos salários dos trabalhadores, assim, um sindicato forte e atuante consegue melhores correções, por vezes acima do valor da inflação, para que os empregados não tenham perda real no poder de compra de suas remunerações (MARQUES, 2020).

Nesse sentido é importante destacar que de acordo com o artigo 611 e 611-A da CLT, a convenção e o acordo coletivo se sobrepõe a lei em diversas questões. Destaca-se que os direitos como auxílio alimentação, escalas de trabalho especiais, valores de adicional de hora extra e outros que também podem ser pactuados através dos acordos coletivos, serão passíveis de multa pelo descumprimento do acordo, conforme prevê o artigo 622 da CLT.

Além disso, os sindicatos asseguram aos trabalhadores, o direito de greve, conforme previsão constitucional, como Dantas (2016, p.01) expõe:

A entidade sindical atua em movimentos grevistas com o intuito de conscientizar o empregador que com más condições de trabalho o seu lucro não será satisfatório, pois os empregados se sentem inferiorizados diante de uma relação de trabalho onde estejam em situações indignas de trabalho. O direito de greve está previsto no art. 9º da Constituição Federal de 1988.

Deste modo, conforme o artigo 9º da Constituição Federal de 1988: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”.

No entanto, há um julgamento incorreto por parte daqueles que afirmam que o movimento de greve é ilegal, pelo contrário, não é ilegal, acontece que quando os manifestantes não usam dos meios moderados para condução da greve, sem respeitar os limites impostos pela lei, como prejudicar a continuidade das atividades essenciais elencados no artigo 10, da Lei nº 7.783 de 1989 (DANTAS, 2016).

Essas atividades essenciais citadas no artigo 10, da Lei nº 7.783 de 1989, são: abastecimento de água, energia elétrica, gás, combustíveis, assistência médica, medicamentos e alimentos, funerária, transporte coletivo, tratamento de lixo e esgoto, telecomunicações, guarda de substâncias radioativas e nucleares e processamento de dados ligados a serviços essenciais, controle de tráfico aéreo, compensação bancária, atividades periciais e atividades portuárias, ou seja, serviços indispensáveis aos atendimentos das necessidades inadiáveis da comunidade.

Desta maneira é essencial a participação do sindicato nas greves como forma de ajudar na organização e respeitar a norma legal (DANTAS, 2016). Se não atendido, colocarão em risco a sobrevivência, a saúde e a segurança, conforme artigo 11 e parágrafo único da Lei nº 7.783 de 1989.

É bastante comum que os trabalhadores não tenham conhecimento da maioria dos seus direitos, gerando dúvidas em relação aos seus direitos trabalhistas e previdenciários. Desta forma, de acordo com artigo 514, “b” da CLT, para promover a representação e defesa de seus

representados, os sindicatos disponibilizam de assessoria jurídica especializada na categoria que defende.

Deste modo, o sindicato é capaz de tirar dúvidas dos seus filiados e dar suporte no auxílio de questões legais. Orientando os associados, em relações a direitos, documentações e ações, promovendo uma correta comunicação entre empregador e empregado, na busca da melhor solução jurídica e negociações individuais e coletivas. Assim o sindicato pode de forma educativa promover reuniões e palestras aos seus filiados, para mantê-los atualizados sobre reformas e mudanças legais (MARQUES, 2020).

As entidades sindicais têm a necessidade constante de manter um relacionamento saudável com todos seus associados e com a classe que representa. Por isso sua atuação deve ir além da proteção e garantia dos direitos no âmbito trabalhista. Assim o sindicato pode realizar parcerias e convênios que não são atividades preponderantes da entidade de classe, buscando benefícios como assistência médica odontológica, cursos e profissionalizantes, atividades esportivas, melhorando as condições da vida pessoal, da saúde, profissional, facilitando o acesso ao conhecimento do associado e de sua família, para mantê-los mais próximos, como cita Arruda (2020, p. 01):

De forma geral, um trabalhador busca se filiar ao sindicato de sua categoria, pensando nos próprios benefícios, ou seja, tendo ao seu lado uma entidade que pode fazer a defesa de sua classe trabalhista junto aos órgãos do Poder Público e às empresas. Ao mesmo tempo, também procura benefícios imediatos, como maior presteza na assistência médica e odontológica, ou atendimento às suas necessidades de solução de conflitos ou até mesmo de consumo.

Não menos importante, vale destacar que o trabalhador também precisa de lazer, pois nem tudo é só trabalho. Deste modo, os sindicatos podem promover eventos, confraternizações e festas. Visto que é um momento ímpar, do qual os trabalhadores se reúnem para discutir as necessidades das categorias e as dificuldades a serem vencidas. O sindicato pode realizar eventos sociais, educativos e culturais, para aumentar ainda mais a união de sua categoria. Muitos sindicatos têm sede própria destinada para realização destes eventos, pois é importante a socialização e integração de associados, sindicatos e família, como modo de estreitar as relações do grupo e mantê-lo cada vez mais forte e atuante em prol de toda a categoria (MARQUES, 2020).

Deste modo, Arruda (2020) destaca que a entidade de classe poderá atuar em diferentes vertentes, tanto para as atividades de defesa da categoria, quanto para as vantagens imediatas ou até mesmo para as necessidades ao longo prazo.

Portanto, é fundamental que o sindicato dos trabalhadores esteja sempre fortalecido, autônomo e independente, de modo que possa atuar efetivamente nos interesses da classe que representa, demonstrando ainda mais confiança para não somente filiados, mas para toda a categoria, como forma de atrair mais filiações para entidade, pois ser associado é um direito do trabalhador e um exercício de plena cidadania.

5. CONCLUSÃO

Diante do exposto acima, pode-se definir a entidade sindical como um movimento com a finalidade de associar uma determinada classe operária ou profissional, para representá-la judicialmente ou administrativamente, buscando garantir os seus direitos coletivos e individuais, em benefício da categoria, evitando que os trabalhadores possam ter seus direitos violados.

Mas nem sempre foi assim, no contexto histórico, antes da existência das representações sindicais, os trabalhadores ficavam desamparados, a mercê do empregador, aceitando condições desfavoráveis de trabalho e com total desconhecimento de seus direitos, no entanto com o surgimento dos sindicatos, permitiu que direitos básicos fossem respeitados, diminuindo as violações ao direito do trabalho.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 redemocratizou as organizações sindicais, dando maior liberdade e valorização para os sindicatos, e enfatizando seu papel fundamental na relação e negociação entre empresa e trabalhador.

Assim, as ações coletivas são formas de proteger o trabalhador nas demandas contra a empresa, impessoalizando as lides, não expondo o trabalhador perante o empregador e evitando perseguições, pois, o dirigente sindical tem estabilidade no emprego. Desta forma, este tem plena autonomia para lutar pelos interesses da classe, sem o receio de sofrer consequências.

Também é essencial destacar o valor dos sindicatos frente às negociações coletivas, visto que, podem ser combinadas vantagens financeiras e condições melhores de trabalho, e a negociação se sobrepõe a lei em diversas situações que a norma permite, e caso não seja respeitado o acordo, a empresa poderá sofrer penalidades.

No entanto, com a reforma trabalhista, muitos direitos foram suprimidos e houve uma grande redução na contribuição sindical, que era uma das principais fontes de renda dos sindicatos, desvalorizando a entidade e dificultando a continuidade de seus trabalhos.

Desta forma, é imprescindível que as entidades sindicais busquem novos métodos para melhorar a relação com seus representados. Atualmente a forma de atuar dos sindicatos sofreu mudanças significativas, de modo que passou a ser mais abrangente, não se delimitando apenas as negociações coletivas e as fiscalizações nas empresas. As entidades vêm agindo com de modo que melhore a qualidade de vida de seus filiados. Nesse sentido, eles vêm trabalhando com a inclusão social, cursos profissionalizantes, atividades esportivas, lazer, convênios e parcerias com outros entes para garantir descontos especiais para os seus filiados, como assistência médica, planos de saúde, dentre outras benéficas. Sendo uma forma de atrair novas filiações, pois, o maior patrimônio que o sindicato tem são seus filiados, que permitem que ele fique fortalecido para brigar pelos interesses da classe que representa.

Por fim, após analisar os diversos momentos históricos do sindicalismo e as questões nas relações de trabalho entre trabalhadores e empresas, conclui-se que sempre que o empregado enfrentou dificuldades, ele só conseguiu vencê-las quando a maioria da categoria se uniu para reivindicar os seus direitos, assim é fundamental a associação, pois somente ela terá força suficiente para alcançar os objetivos de toda classe.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARRUDA, Neimar Mariano de. Parcerias que o Sindicato pode Fazer. **Doura Soft**. 2020. Disponível em: < <https://dourasoft.com.br/parcerias-que-o-sindicato-pode-fazer/>>. Acesso em: Nov/2021.

BRASIL, Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: Ago/2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939. **Regula a associação em sindicato**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1402.htm>. Acesso em: Out/2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1.º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: Ago/2021.

CARDOSO, Gabriela. Trabalhadores não se sentem representados pelos sindicatos. **Rudge Ramos Online**. Jun/2017 Disponível em: <<http://www.metodista.br/rroonline/noticias/comportamento/2017/trabalhadores-nao-se-sentem-representados-pelos-sindicatos>>. Acesso em: Mai/2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14ª edição. São Paulo: Método, 2017.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CHAROUX, Ofélia Maria Guazzelli. **Metodologia: processo de produção, registro e relato do conhecimento**. São Paulo: DVS Editora, 2006.

CORREIA, Henrique. **Revisação**: Ministério Público da União. 3 ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Editora Juspodivm, 2018.

DANTAS, Luzia Maria Fontenele. A função social do sindicato e seu aspecto constitucional nas relações trabalhistas atuais. **Jus Brasil**. 2016. Disponível em: <<https://odetedantas.jusbrasil.com.br/artigos/358424431/a-funcao-social-do-sindicato-e-seu-aspecto-constitucional-nas-relacoes-trabalhistas-atuais>>. Acesso em: Out/2021.

DIAS, Antonio Carlos. A história das organizações sindicais. **Associações Arcos – Portal Jurídico**, 2016. Disponível em: <<https://www.arcos.org.br/artigos/a-historia-das-organizacoes-sindicais/>>. Acesso em: Ago/2021.

FACHINI, Tiago. Nova Lei Trabalhista: entenda as principais mudanças. **Pro Juris**. 2021. Disponível em: < <https://www.projuris.com.br/nova-lei-trabalhista/>>. Acesso em: Out/2021.

FERRACIN, Felipe Frederico da Silva. Ações Coletivas e a proteção do trabalhador no embate jurídico. **Migalhas**. Abr/2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/278993/acoes-coletivas-e-a-protecao-ao-trabalhador-no-embate-juridico>>. Acesso em: Out/2021.

FUHRER, Maximilianus Cláudio Américo; FUHRER, Maximiliano Roberto Ernesto. **Resumo de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2003.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário universitário jurídico**. 17 ed. São Paulo: Rideel, 2013.

HOUAISS, Antônio. **Minidicionário Houaiss da língua portuguesa**. 4 ed. rev. e aumentada. Rio de Janeiro: Objetiva, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARQUES, Vanessa. Sindicato dos trabalhadores: Descubra 8 benefícios que você ainda desconhece. **Jornal Contábil**. Jan/2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/sindicato-dos-trabalhadores-descubra-8-beneficios-que-voce-ainda-desconhece/>. Acesso em: Jun/2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 11 ed. rev. atual. e. ampl. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MATHIAS, Maíra. A Ponta do Iceberg. **Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio/ Fiocruz**. Jan/2019. Disponível em: <<https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/a-ponta-do-iceberg>>. Acesso em: Out/2021.

SOUZA, Isabela. História do sindicalismo no Brasil e no mundo. **Politize**. Abr/2017. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo/>>. Acesso em: Ago/2021.

TORRES, Miguel. O porquê de ser sindicalizado. **Mundo Sindical**. Nov/2021. Disponível em: <<http://www.mundosindical.com.br/Artigos/616,O-porque-de-ser-sindicalizado>>. Acesso em: Nov/2021.

VILAS BOAS, Luiz Felipe Lima; BRITO, Márcia Maria Pinheiro de Melo. Sindicalismo e Pós-Modernidade: A Sobrevivência Dos Sindicatos Frente Aos Novos Paradigmas do Mundo do Trabalho. **Âmbito Jurídico**. Nov/2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/sindicalismo-e-pos-modernidade-a-sobrevivencia-dos-sindicatos-frente-aos-novos-paradigmas-do-mundo-do-trabalho/>>. Acesso em: Mai/2021.

ANEXO XIV**DECLARAÇÃO DE AUTORIA DO TRABALHO**

Aluno: Ricardo Fonseca Gomides

Disciplina: TC II

Professor (a) orientador: Profª. Ma. Thais Monique Costa Rodrigues

Semestre: 10º Período - 2021/2

Título do Trabalho:

**A IMPORTÂNCIA DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL AOS
TRABALHADORES**

Declaro que o presente trabalho é da minha autoria e que estou ciente da definição de plágio, de acordo com o Regulamento desta IES, que prevê a penalidade contra o plágio, a reprovação na Disciplina Trabalho de Curso I ou II.

Uruçu, 20 de Novembro de 2021.



Assinatura do Acadêmico