



**FACULDADE MINAS GERAIS – FAMIG
CURSO DIREITO GRADUAÇÃO EM BACHAREL**

MARCELO GOMES VASCONCELOS

**PROBLEMA DE PESQUISA: O QUE ACONTECE COM O PATRIMÔNIO DO
SINDICATO EM CASO DE EXTINÇÃO, DISSOLUÇÃO.**

BELO HORIZONTE

2021

MARCELO GOMES VASCONCELOS

**PROBLEMA DE PESQUISA: O QUE ACONTECE COM O PATRIMÔNIO DO
SINDICATO EM CASO DE EXTINÇÃO, DISSOLUÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Superior da graduação em Direito, do apresentado à Faculdade Minas Gerais– FAMIG, em cumprimento às exigências legais como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.

BELO HORIZONTE

2021

MARCELO GOMES VASCONCELOS

PROBLEMA DE PESQUISA: O QUE ACONTECE COM O PATRIMÔNIO DO SINDICATO EM CASO DE EXTINÇÃO, DISSOLUÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Superior da graduação em Direito, do apresentado à Faculdade Minas Gerais– FAMIG, em cumprimento às exigências legais como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.

Aprovado em: ___/___/___

Banca Examinadora

Prof. Esp. - Presidente
Faculdade Minas Gerais– FAMIG

Examinador
Faculdade Minas Gerais– FAMIG

Examinador
Faculdade Minas Gerais– FAMIG

Examinador
Faculdade Minas Gerais– FAMIG

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todas as pessoas que fizeram e fazem parte da minha caminhada!

Agradecimentos:

A FAMIG pela excelência de ensino.

Ao Professor Carlos Henrique Passos Mairink, pela orientação segura e amizade dispensada.

A todos os mestres e professores que fizeram parte da minha formação, obrigado pelo ensinamento e exemplo ao longo desta jornada.

Aos meus pais, João e Tereza, em memória, mas sempre te amarei. exemplo de vida a ser seguido.

Aos meus irmãos, José, Maria, Maristela, Nair, Antônio, Helena e Wilson, meus eternos amigos.

A minha esposa Adriana, eterna amiga, e meus quatro filhos, Talles, Guilherme, Gustavo e Marcela. Meus amores

Aos grandes amigos conquistados na Faculdade, em especial a Daiana, Marilda e Paulo.

AGRADECIMENTOS

A Deus que permitiu e forneceu tudo o que eu precisei durante minha jornada, bem como, colocou pessoas incríveis em meu caminho, que me auxiliaram direta e indiretamente. A meus pais, minha família e amigos, por todo apoio dado durante o percurso deste. Aos professores da Universidade Paulista – UNIP, que colaboraram e construíram bases sólidas no meu desenvolvimento e aprendizagem para meu crescimento profissional.

RESUMO

Compreende-se que é interpretar o patrimônio, tanto para entidades com fins lucrativos quanto para entidades sem fins lucrativos. Diante da importância do papel das entidades sindicais, e mostrar os impactos das despesas sobre o patrimônio social. Visando à transparência nas contas das entidades e a finalidade destas (o bem-estar social, a qualidade de vida). A metodologia adotada tratasse de um estudo com características de natureza qualitativa, exploratória e caráter descritivo. Por fim, os resultados das pesquisas mostram que as entidades em estudo geraram resultados econômicos positivos e negativos, ou seja, em alguns exercícios, as receitas geradas pela entidade não têm suprido as despesas constituídas. Esse resultado pode ser fruto de um mau planejamento para a tomada de decisões.

Palavras-chaves: Sindicatos, Análise, Patrimônio

ABSTRACT

It is understood that and interpreting the heritage, both for profit entities and for non-profit entities. Given the importance of the role of union entities, and show the impacts of expenses on social assets. Aiming at transparency in the accounts of entities and their purpose (social well-being, quality of life). The adopted methodology was a study with qualitative, exploratory and descriptive characteristics. Finally, the results of the surveys show that the entities under study generated positive and negative economic results, that is, in some years, the revenues generated by the entity have not covered the constituted expenses. This result can be the result of poor planning for decision making.

Keywords: Unions, Analysis, Heritage

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objetivo a " Atribuição do Sindicato na Sociedade Brasileira" e, como objetivo principal: o problema de pesquisa que é sobre o patrimônio em caso de dissolução, no intuito de produzir a monografia para obtenção do grau de bacharel em direito, pela Faculdade Minas Gerais - FAMIG; gera discorrer sobre os aspectos gerais do sindicatos, bem como fundamentos da organização sindical, para entendimento das práticas antissindicais; específicos demonstrar à sociedade a Atribuição dos sindicatos, bem como as práticas antissindicais que ocorrem. O tema é relevante, pois, esclarece dúvidas acerca do tema em questão.

Para presente monografia foram levantadas as seguintes hipóteses:

a) No Brasil vigora, desde a década 1930, inclusive após a CR/88, o sistema de unicidade sindical, sindicato único por força de norma jurídica, que consiste no reconhecimento de uma única entidade sindical; b) Liberdade sindical versa sobre o direito dos trabalhadores constituírem livremente associações, sobre a premissa lógica de proteção contra atos antissindicais; c) a CR/88 prevê a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (CR/88 , artigo 8º, VI). Desta forma, como conhecedor dos direitos trabalhistas, detém o poder eo dever de garantir as empresas um bom funcionamento e para os trabalhadores o benefício dos direitos adquirido.

O presente trabalho de monografia foi dividido em seis capítulos que trata das atribuições e surgimentos do s sindicatos; os fundamentos da organização sindical e a verdadeira função do sindicato na sociedade, trazendo os sujeitos, federações, confederações, o grande problema em trabalhadores negociarem com patrões; as centrais sindicais; o campo de aplicação a integração, incorporação, dissolução e extinção; e o problema de pesquisa o destino do patrimônio em caso de dissolução.

O presente relatório de pesquisa se encerra com considerações finais, nas quais são apresentados pontos conclusivos destacados, seguindo da estimulação à continuidade dos estudos e das reflexões sobre a Atribuição dos sindicatos e as práticas de antisíndicas, e verdadeira função dos síndicos e seus atos ilícitos perante a lei 13467/17. Foi realizado um método, com base na revisão de literatura nacional e internacional, utilizando os bancos de dados MEDLINE e SCIELO, abordando os descritores relacionados ao tema sobre o que acontece com o patrimônio do sindicato em caso de extinção e dissolução . Do qual através das informações obtidas, foi possível compreender as informações como orientações.

CAPÍTULO - 01

1.1 Atribuições dos Sindicatos

O art. 8º da Constituição Federal Brasileira assim dispõe:

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 assembléia 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. Em razão disso, desde que autorizada a criação dos sindicatos é que a CLT, em seu art. 511, veio estabelecer como essas associações seriam criadas. Em virtude disso é que no nosso país os sindicatos são formados por categorias econômicas, profissionais e diferenciadas.

Os sindicatos formados por categorias econômicas são aqueles que reúnem interesses mútuos e englobam atividades consideradas idênticas ou similares, constituindo assim, vínculo entre seus membros (art. 511, parágrafo 1º, da CLT).

Já os sindicatos de categorias profissionais são caracterizados por englobarem trabalhos comuns, ou seja, trata-se de situação de emprego em mesma atividade econômica, também podendo ser chamado de categoria de trabalhadores (art. 511, parágrafo 2º, da CLT).

Por fim, mas não menos relevante, estão os sindicatos formados por categorias diferenciadas (art. 511, parágrafo 3º, da CLT).

Esses são formados por empregados que desempenham profissões ou funções consideradas diferenciadas por força de estatuto profissional especial, ou ainda, em decorrência de condições de vidas singulares.

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

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

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

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

Se a lei estabelece que é possível a criação e filiação sindical, precisamos entender qual a função de um sindicato. A função primordial da entidade estatal é a regulamentação das relações trabalhistas entre empregadores e empregados. Qualquer que seja a empresa ou o empregado faz-se necessária a representação por meio de sindicato de sua categoria, seja ela econômica ou profissional.

Cabe aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses, coletivos ou individuais, de uma categoria profissional. Em questões judiciais ou administrativas os sindicatos representam e defendem os interesses da categoria. Além disso, os sindicatos mantêm serviços de orientação sobre direitos trabalhistas e a maioria deles conta também com um departamento jurídico para defender os interesses de seus associados.

Uma vez expostas todas essas situações, é cediço que o sindicato é uma entidade responsável pela preservação e guarda dos direitos dos empregados e dos empregadores, cuidando para que as duas categorias sejam amparadas.

Cabe destacar que são funções obrigatórias de um sindicato: representar os interesses da categoria perante autoridades administrativas (prefeituras, governadores, secretários de estado e municipais, delegados regionais do trabalho etc.) e judiciários (presidentes dos tribunais e juízes em geral); celebrar convenções coletivas de trabalho; eleger ou designar os representantes da categoria respectiva ou profissão liberal; colaborar com o estado, como órgãos técnicos e consultivos, para a solução de problemas relacionados com a categoria profissional que representa; recolher e administrar as contribuições de todos aqueles que participam da categoria profissional representada; e fundar e manter agências de colocação e recolocação profissional (sindicatos profissionais).

Sendo assim, considerando que empregados e empregadores recolhem a contribuição sindical, em caso de dúvidas ou de necessidade de defesa de seus direitos, procure o departamento jurídico de seu sindicato e obtenha todas as informações necessárias.

2. SURGIMENTO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS SINDICATOS

Em meados dos séculos XVIII, a sociedade capitalista se expandiu em condições favoráveis. O desenvolvimento das máquinas consolidou o capitalismo, que ingressava na sua fase industrial, substituindo a produção artesanal e manufatureira. Esse excedente de mão de obra, ao contrário de que muitos imaginaram, fortaleceu e ainda fortalece o capitalismo. Pois os salários poderiam ser reduzidos na medida em que outros trabalhadores e trabalhadoras, sem emprego, estavam dispostos a trabalhar por remuneração menor.

Nesse momento, principalmente na Europa e especificamente na Inglaterra, a sociedade capitalista (burgueses), que detêm e são donos dos meios de produção – como as fábricas, as máquinas e as matérias primas – e os proletários (trabalhadores e trabalhadoras), a maioria da população, que só possui a força de trabalho e não detêm nenhum meio de produção. Isso quer dizer que, se uma classe trabalha, a outra se apropria de seus resultados e produção.

A venda da força de trabalho dos proletários, para os capitalistas se dá a partir do pagamento de salário que, ao ser rebaixado, passa a ser apenas o suficiente para a produção do trabalhador ou da trabalhadora, forçando-o a trabalhar cada vez mais. O proletário vê, ainda sua mulher e filhos, muitas vezes em idade precoce, ingressarem no mercado de trabalho em condições desumanas. Lembremos que a dois séculos os trabalhadores e trabalhadoras não tinha os inúmeros direitos trabalhista que hoje possuímos.

Se por um lado , a grandes quantidades de trabalhadores e trabalhadoras podia representar a força que possuíam, por outro, a tendência à dispersão se acentuava se não houvesse união entre a classe. O contrário, os capitalistas tinham poder pela sua organização e coesão. Os empregados apenas detinham obrigações e o padrão comodava os trabalhadores em prol de seu faturamento, pois conforme relatos o empregador possuía os meios para produção e o trabalhador apenas a mão de obra. Contudo, SERGIO PINTO MARTINS, aponta que já existia sindicatos, com a influência de trabalhadores estrangeiros que vieram a prestar serviço no Brasil, eram denominados de ligas operária.

Desde seu nascimento, os sindicatos mostraram-se fundamentais para o avanço das lutas operárias. E sua evolução não se limitou à nação inglesa. O crescente desenvolvimento das atividades industriais em França, Alemanha, E.U.A e outros países, já na segunda metade do século passado, fez emergir um proletariado cada vez mais forte, tanto quantitativa quanto qualitativamente. O movimento sindical expandir. Floresceram as greves em todos o mundo capitalista, desde os países mais avançados até aqueles de industrialização mais atrasada. A classe operária ganhava novas dimensões e avançava na batalha pela sua emancipação; em 1866 realizou-se o Congresso da Associação Internacional dos Trabalhadores, reunindo representantes operários de todo o mundo. Lá estavam presentes as idéias anarquistas de Bakunin, de Proudhon e as idéias comunistas de Marx e de Engels.

Neste Congresso reafirmou-se a importância da criação dos Sindicatos, definida como uma das tarefas primordiais do proletariado."Estas associações devem não só lutar contra os ataques do capital, como também devem trabalhar conscientemente como locais de organização da classe operária em busca do grande objetivo que é a sua emancipação radical. Devem ajudar qualquer movimento social ou político que tenha esta direção".

O proletariado iniciou um processo de luta, desencadeando desde reivindicações puramente econômicas até movimentos propriamente políticos, como o Cartismo na Inglaterra, as Revoluções de 1848 em França e Alemanha e a célebre Comuna de Paris de 1871. Em todos estes eventos a participação da classe operária foi decisiva.

Durante a ditadura do proletariado, os sindicatos situam-se entre o Partido e o poder do Estado. Houve inclusive um debate entre Lenin e Trotsky, em 1921, sobre os vínculos entre os sindicatos e o Estado socialista. Enquanto Trotsky defendia a necessidade de estatizar os sindicatos, isto é, torná-los órgãos estatais, Lenin demonstrou que os sindicatos, mesmo sob o socialismo, ainda deveriam manter-se como órgão de defesa dos interesses materiais dos trabalhadores na luta pela democracia proletária. Ressaltava a dupla tarefa dos sindicatos durante a ditadura do proletariado: é, de um lado, através das lutas diárias dos sindicatos que massas aprendem a caminhar em direção ao socialismo.

De outro, os sindicatos são uma "reserva de força" do Estado. Na verdade, na fase de transição do capitalismo para o socialismo os sindicatos assumem algumas tarefas fundamentais, tais como: organização e direção da produção, evitando inclusive as sabotagens contra-revolucionárias dos inimigos da revolução; a melhoria da situação econômica dos operários; a melhoria da condição operária dentro e fora da fábrica, através de garantia do direito ao trabalho, da proteção a acidentes, além de fornecer condições para a manutenção de atividades culturais, de saúde, de turismo, visando o bem-estar e a elevação do nível de vida do operário.

Os sindicatos devem também preocupar-se com a formação ideológica dos trabalhadores, através do trabalho cultural de massas, fornecendo a educação política necessária para que os operários entendam e trabalhem pela construção da sociedade socialista, onde eles são os verdadeiros beneficiados, ANTUNES, Ricardo L.C.

3. DAS FUNÇÕES BÁSICAS DOS SINDICATOS

Os sindicatos têm cinco funções básicas que norteiam a sua ação. Negociação, assistencial, arrecadação, colaboração e representação. Na função de negociação, a ação sindical caracteriza-se pelo poder para ajustar a CLT, nas quais serão fixadas regras a serem aplicadas nos contratos individuais de trabalho dos empregados de determinada categoria.

Na função assistencial é atribuição sindical prestar serviços aos seus representados, contribuindo para o desenvolvimento integral do ser humano. A CLT determina ao sindicato diversas atividades assistências, como a educação; saúde; colocação;lazer e fundação de cooperativas e serviços jurídicos. Por intermediário da arrecadação o sindicato estabelece contribuições aprovadas em assembleias e fixadas por lei, como mensalidades sindicais e descontos assistenciais, aquelas fixadas nos estatutos e estes em convenções coletivas ou sentenças normativas.

A colaboração do sindicato com o Estado, viabilizada no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a categoria e no desenvolvimento da solidariedade social. No tópico que trata de representação perante as autoridades administrativas e judiciais, o sindicato defende os interesses coletivos da categoria ou individuais dos seus integrantes.

Nesse ponto a entidade participa como parte nos processos judiciais em dissídios coletivos destinados a resolver os conflitos jurídicos ou de interesses. O sindicato cumpre papel preponderante também nos dissídios individuais de pessoas que fazem parte da categoria.

Neste caso exerce a substituição processual, caso em que atuará em nome próprio na defesa do direito alheio ou representação processual, caso em que agirá em nome do representante e na defesa do interesse deste, segundo o renomado doutrinador **Luciano Martinez**, em sua obra “Curso de Direito do Trabalho”:

3.1 – Princípios APLICÁVEIS AOS SINDICATOS

3.1.1- Princípio da Dignidade Humana

Aduz **José Afonso da Silva**, quanto aos princípios constitucionais que (A Emenda Constitucional de 3-09-1926 introduziu no texto do artigo 6º, II da constituição federal de 1891 a indicação dos princípios constitucionais, cujo designas como pessoas.

Neste sentido José Afonso da Silva, explica:

(...) quer dizer que só o ser humano, o ser racional, é pessoa. Todo ser humano, sem distinção, é pessoa, ou seja, um ser espiritual, que é, ao mesmo tempo, fonte e imputação de todos os valores, consciência e vivência de si próprio. Todo ser humano se reproduz no outro como seu correspondente e reflexo de sua espiritualidade, razão por que desconsiderar uma pessoa significa, em última análise, desconsiderar si próprio. Por isso é que a pessoa é um cente de imputação jurídica, porque o Direito existe em função dela para propiciar seu desenvolvimento. Trata-se portanto, da existência digna conforme os ditames da justiça social, como fim de ordem econômica. Lembra-se que existe um profundo desrespeito a dignidade da pessoa humana, um sistema de desigualdades, uma ordem econômica em que inumeráveis homens e mulheres são torturados pela fome, inúmeras crianças vivem na inanição, a ponto de milhares delas morrerem em tenra idade.

3.1.2- Princípio da Razoabilidade

Sergio Pinto Martins, explica que, o princípio da Razoabilidade esclarece que o ser humano deve proceder conforme a razão, de acordo como procederia qualquer homem médio comum.

De acordo com Arnaldo Sussekind, o princípio da razoabilidade é o princípio geral do direito, e consiste em agir conforme a razão. É um princípio Geraldo direito, com aplicação específica a negociação coletiva. Também denominado de princípio da racionalidade, consiste em agir conforme a razão, com moderação, de modo justo, ponderado sensato.

3.1.3 – Princípio da Proteção

O princípio da proteção trata da superioridade econômica do empregador, em relação ao empregado. SERGIO MARTINS entende que esse princípio pode ser desmembrado em três: in dubio pró-operário o da aplicação da norma mais favorável para ao trabalhador e o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

O in dúbio pró-operário: não se aplica integralmente ao processo do trabalhador, pois havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir em favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações do art. 333 CPC e 818 da CLT.

3.1.4- Princípio da Irrenunciabilidades

Em regras os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador, o artigo 9º da CLT menciona no sentido que serão, nulos de pleno direitos, os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas. E assim SERGIO MARTINS, explica que poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante o juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. o entendimento é de que, com o princípio da irrenunciabilidade de direitos, o trabalhador poderá renunciar seus direitos desde que, na presença do juiz. Caso contrário do direito do trabalhador serão irrenunciáveis.

3.1.5 – Princípio da Autonomia Sindical

Na visão MAURICIO GODINHO, tal princípio cumpre o papel de assegurar condições à própria existência do ser coletivo obreiro, é o Princípio da Autonomia Sindical. O mesmo autor informa que quando se fala no princípio genérico da liberdade da associação nele se englobam, naturalmente, as matérias relativas à estruturação interna das entidades associativas. Autonomia Sindical é a possibilidade de atuação do grupo organizado em sindicato e não de seus componentes individualmente considerados.

O sindicato pode ser organizado por grupo de empresas, por empresas, por categorias; de âmbito municipal, ,distrital, intermunicipal, estadual ou nacional. Tal princípio teve ênfase com a constituição de 1988, quando teria crescimento no ordenamento jurídico. O artigo 8º da constituição federal alargou prerrogativas de atuação dessas entidades, em questões judiciais ,administrativas, nas negociações coletiva e pela amplitude assegurado o direito de greve.

3.1.6 Princípio da Interveniência Sindical na Normatização coletiva

O tange ao princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, sua face trata as próprias relações entre o sujeito coletivo e os processos ostentados dessas relações. MAURICIO DELGADO, afirma que se tratando de tal princípio, este, propõe que a validade do processo negocial coletivo se submeta à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro no caso brasileiro , o sindicato.

No entendimento de MAURICIO DELGADO, O princípio visa assegurar a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com os grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem força de uma institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato com garantias especiais de emprego, transparência negocial, etc.

3.2 UNICIDADE SINDICAL

A luta pela unidade sindical tem sido, desde os primeiros tempos, uma luta incansável da classe operária visando o seu fortalecimento e união contra os interesses capitalistas. Também não é recente o interesse dos capitalistas e dos falsos representantes da classe operária em dividir de todas as formas o sindicalismo operário, visando com isso seu enfraquecimento. Quando se propõe o pluralismo sindical está-se diante de uma classe operária e da sua luta sindical está-se diante de uma tentativa concreta de gerar o divisionismo no seio da classe operária e da sua luta sindical.

O princípio do pluralismo sindical garante, a pretexto de uma falsa liberdade sindical, o aparecimento de vários sindicatos de uma dada categoria e em uma única base territorial. Esse princípio, que vai de encontro aos interesses da burguesia, baseia-se no fato de que não deve haver adesão de todos os operários de uma mesma categoria a um único sindicato. Com isso permite-se a criação de vários sindicatos para uma mesma categoria a um único sindicato. Cria vários pequenos sindicatos. Exemplificando: em vez de existir um único sindicato dos metalúrgicos em uma região, tem-se vários pequenos sindicatos naquele mesmo local. Nada interessa menos a classe operária.

Outra decorrência do princípio do pluralismo sindical é que, em vez de se lutar pela criação de uma Central Sindical dos Trabalhadores, forte e unitária, os adeptos do pluralismo defendem a criação de várias centrais sindicais independentes entre si, como acontece em vários países da Europa, onde existe a central sindical controlada pelos comunistas, outra pelos democratas-cristãos, outra pelos sociais-democratas, e ainda outros de expressão menor.

Há ainda outro aspecto negativo dentro da concepção de pluralismo sindical e que precisa ser destacado: não poucas vezes um sindicato, dentre os vários existentes em um único setor, julga-se no direito de representar toda a categoria, sendo que ele, por ser um dos vários sindicatos existentes, não tem representatividade para tal ação.

Ao contrário, o princípio da unidade sindical garante a existência de um único sindicato representativo para cada ramo de atividade em uma determinada região. Com isso evita-se a divisão e o conseqüente enfraquecimento do movimento sindical que, apesar da existência de várias tendências que atuam dentro do sindicato, vê garantida a existência de um único sindicato por categoria. Tem-se, por exemplo, em uma dada região, um único sindicato dos metalúrgicos, um único dos têxteis etc.

Com o princípio da unidade sindical evita-se também outro ponto nefasto para os operários: que exista um sindicato para cada empresa. Um sindicato por fábrica, não é difícil deduzir, permite um controle muito grande da direção da empresa sobre a direção do sindicato, o que, uma vez conseguido, tolhe a possibilidade de uma luta autônoma por parte dos operários, além de criar minúsculos sindicatos em vez de um único e forte para toda a categoria.

Ao contrário, quando existe um único sindicato aglutinando várias empresas de mesmo ramo, evidentemente isto o fortalece, aumentando sua força frente aos patrões, o que faz com que, quando este sindicato obtenha vitórias, elas beneficiem toda a categoria, indiscriminadamente, e não uma ou outra empresa, isoladamente. Vale lembrar que a existência do princípio da unidade sindical não implica a obrigatoriedade de sindicalização.

Realmente um grande êxito na luta pela unidade sindical foi a criação de sindicatos únicos em uma determinada região. Mas há ainda outros aspectos relevantes: a existência de sindicatos únicos por categorias possibilita aos operários, na sua luta pelo fortalecimento sindical, a criação de uma central única dos

trabalhadores, momento maior da unidade sindical, que aglutina todas as categorias assalariadas da cidade e do campo.

É evidente que uma central unitária e forte se constitui num dos baluartes mais importantes da luta da classe operária contra o capital. O que não impede que dentro dela existam operários de várias tendências, como comunistas, socialistas, democratas-cristãos, reformistas, mas todos eles atuando juntos em torno das reivindicações imediatas de classe operária na luta contra a exploração capitalista.

na visão de ANTUNES, Ricardo L.C

A Unicidade Sindical impõe observar que não é permitida a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, e não poderá ser inferior à área de um município. HENRIQUE DINIZ, menciona quanto ao princípio da unicidade sindical, o princípio da unicidade sindical, segundo o qual por determinação legal só pode haver uma entidade sindical representativa de categoria profissional ou econômica em determinada base territorial.

Ainda SERGIO MARTINS, explica que de acordo com o nosso sistema sindical não existe possibilidade da criação de mais de uma entidade sindical, Consagrado II, do artigo 8º da constituição 88, não há possibilidade da criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, o que inclui as federações e confederações representativas de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área do município.

CAPÍTULO – 04

4.1 FUNDAMENTOS DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

O artigo 9º da CLT fulmina de nulidade qualquer ato que vise a elidir a aplicabilidade de suas normas, ao dizer serão nulos de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação.

Ora, um dos preceitos contidos na CLT é o da unicidade sindical, explicitado em seu artigo 516 dispõe. Não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial. A constituição federal econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma data base territorial.

A constituição o recepciona no inciso, II. De seu artigo 8º, com a seguinte redação: 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 a definida pelos trabalhadores ou empregados interessados, não podendo ser inferior à área. para BARROSO, Fábio Túlio.

4.2 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A proteção dos trabalhadores surgiu com a revolução industrial, no início do século XIX. Segundo alguns entendimentos, os governos não levam em conta, ou em consideração, as condições de trabalho e higiene dos trabalhadores. Com isso uma melhoria nas condições de trabalho, provocaria um encarecimento nos custos de produção e conseqüentemente, uma diminuição da capacidade de concorrência dos produtos nacionais.

(...) somente um esforço internacional poderia ser aceitável. Quase meio século mais tarde, em 1890, o Conselho Federal da Suíça propõe a organização de uma conferência internacional. Esta será realizada em Berlim com a presença de representantes governamentais de 12 estados europeus e de técnicos, indústrias e operários. Nasce, neste momento, o princípio mais original e surpreendente dos organismos internacionais, qual seja o tripartimos que vingará na fatura OIT.

Desta forma, os movimentos sindicais surgem para melhorar as condições dos trabalhadores que laboravam em condições precárias. Em 1900, em Paris, foi criada a Associação Internacional para a proteção legal dos trabalhadores.

Ricardo Seitenfus menciona que "outras conferências sindicais surgiram no início do século. Todavia, o início da Primeira Guerra Mundial, em 1914, interrompe o processo". Salienta-se que o Tratado de Versalhes colocou fim na Primeira Guerra Mundial, o qual foi anexado um Pacto da Liga das Nações quanto ao projeto de criação permanente voltada às questões laborais. Assim pensa **SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva**

SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. **Manual das organizações internacionais**. 3. ed. rev. amp. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003. p.185.
SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. **Manual das organizações internacionais**. p.185

A OIT foi criada pela Conferência da Paz após a Primeira Guerra Mundial. A sua Constituição converteu-se na Parte XII do Tratado de Versalhes. Em 1944, à luz dos efeitos da Grande Depressão da Filadélfia com anexo da sua Constituição. A Declaração antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Neste contexto, Arnaldo Sussekind explica que "por proposta de Lloyd Georde, da Inglaterra, foi aprovada, na Conferência da Paz, a criação de uma comissão destinada ao estado preliminar da regulamentação internacional do trabalho". Desta maneira, resultando aprovada a proposta de criação de um organismo social permanente especial, vinculado à Sociedade das Nações, foi estabelecida as seguintes características fundamentais:

- A) A Organização Internacional do Trabalho (OIT) seria constituída de três órgãos: o Conselho administração (direção colegiada), a Conferência (parlamento) e a Repartição (secretaria);
- B) O Conselho e a Conferência seriam integrados de representantes governamentais, patronais e de trabalhadores, na proporção de dois para os primeiros e um para cada um dos demais, estabelecendo, assim igual número de representantes oficiais e das classes produtoras;
- C) A Conferência aprovaria projetos de Convenções e de Recomendações, sujeitos à ratificação ou apreciação posterior de cada país;

D) Um sistema de controle e de sanções, de sanções, de que carecíamos demais tratados internacionais, imporia a fiel aplicação dos instrumentos ratificados ou adotados pelos Estados-Membros. **SUSSEKIND, Arnaldo,**

Organização Internacional do Trabalho Disponível em:

<<http://www.oitbrasil.org.br/inst/hist/index.php>> Acesso em: 09 abr.2010.

SUSSEKIND, Arnaldo, et al. **Instituições de direito do trabalho.** p.1541.

SUSSEKIND, Arnaldo, et al. **Instituições de direito do trabalho.** p.1541.

Assim sendo a comissão elaborou um projeto de princípios gerais sobre a proteção ao trabalho, e a Declaração de Filadélfia coloca de forma clara os propósitos princípios que deverão guiar a nova fase da organização. Sendo que, as mais importantes destacam-se:

A) O trabalho não deve ser tratado como uma mercadoria.

B) A liberdade de expressão e de associação constitui condição indispensável para o processo

C) A pobreza, onde quer que esteja, representa uma ameaça para a prosperidade de todos.

A luta contra as necessidades deve ser feita com o máximo de energia no centro de cada Nação através de um contínuo e concertado esforço internacional onde os representantes dos trabalhadores e os empregadores, cooperando em pé igualdade com os Governos, participam de discussões livres de decisões de caráter democrático com o objetivo de promover o bem comum. Todos os seres humanos, de qualquer raça, religião o sexo tem direito de conseguir o seu processo material e seu desenvolvimento espiritual em liberdade, dignidade, em segurança econômica e comum igualdade de chances.

Diante deste quadro, os pressupostos básicos de atuação trabalhista está em buscar emprego, aumento do nível de vida, formação profissional dos trabalhadores, uma remuneração digna com estacionamento de um piso salarial mínimo, a possibilidade de negociar coletiva os contratos de trabalhos, a extensão de seguridade social e previdência, participação de empregados e empregadores na elaboração e implementação de medidas socioeconômicas, bem como, a proteção da infância, maternidade e um adequado sistema de saúde. Nesse limiar, a principal vocação da OIT é promover a justiça social, e fazer os direitos humanos no mundo do trabalho. em sua obra traz SEITENFFUS, Ricardo Antônio Silva

SEITENFFUS, Ricardo Antônio Silva. **Manual das organizações internacionais.** p.186.

De acordo com **Rubia Zanotelli de Alvarenga** " a criação da OIT baseou-se em argumentos humanitários e políticos, que fundamentariam a formação da justiça social no âmbito internacional do trabalho".

Ainda, a mesma autora resulta que:

(...) A OIT funda-se no princípio da paz universal e permanece como instrumento de concretização e universalização das ideias da justiça social e proteção do trabalhador no mundo internacional do trabalho. Como a organização das Nações Unidas apenas surgiu no ano de 1945, a luz dos efeitos da segunda guerra mundial (1945), para que não houvesse dois organismos internacionais com as mesmas funções e atribuições, declarou-se a OIT integrante da ONU. Por isso, a OIT é considerada como um organismo internacional associado às Nações Unidas, ou melhor, a uma das agências especializadas da Organização das Nações Unidas. Vislumbra **Mauro Mascaro Nascimento** que além dos princípios internacionais, têm importância os preceitos programáticos estabelecidos para que o legislador de cada país, segundo os seus critérios, venha ou não a adotá-los".

Verificar-se-á necessário observar ainda, que o Direito Internacional do trabalho é um capítulo do direito internacional do trabalho estão inseridos no artigo 2º da carta das nações unidas, in verbis:

Artigo 2º A organização e seus membros, para a realização dos propósitos mencionados no Artigo 1º, agirão com são seguintes Princípios:

1. A organização é baseada no princípio da igualdade de todos os seus membros.
2. Todos os membros, a fim de assegurarem para todos em geral os direitos e vantagens resultantes de sua qualidade de membros, deverão cumprir de boa-fé as obrigações por eles assumindo de acordo com a presente carta.
3. Todos os membros deverão resolver suas controvérsias internacionais por meios pacíficos, de modo que não sejam ameaçadas a paz a segurança e a justiça internacionais.
4. Todos os membros deverão evitar em suas relações internacionais a ameaça ou o uso da força contra a integridade territorial ou a dependência política de qualquer Estado, ou qualquer outra ação incompatível com os propósitos das Nações Unidas.

5. Todos os membros darão às nações toda assistência qualquer ação a que elas recorrerem de acordo com a presente carta e se absterão de dar auxílio a qual Estado contra uma qual as Nações Unidas agirem de modo preventivo ou coercitivo.

6. A organização fará com que os Estados que não são membros das Nações Unidas ajam de acordo com esses princípios em tudo quanto for necessário à manutenção da paz e da segurança internacionais.

7. Nenhum dispositivo da presente Carta autorizará as Nações Unidas a intervirem em assuntos que dependam essencialmente da jurisdição de qualquer estado ou obrigará os membros a submeterem tais assuntos a uma solução, nos termos da presente Carta; este princípio, porém, não prejudicará a aplicação das medidas coercitivas constantes do capítulo VII. deste modo, o foco do direito internacional do trabalho reside no conhecimento e aperfeiçoamento da condição humana no setor laborativo.

Portanto, a OIT visa à proteção do bem-estar social, no qual adota a política social de cooperação e desenvolvimento social, entre todos os sistemas jurídicos nacionais, para a melhoria das condições de trabalho.

Revista Ltr: **Legislação do trabalho**. 8 ed. v. 71.n 5. maio 2007. São Paulo.pág 604

Revista Ltr **Legislação do trabalho**. pág 604

Nascimento, Amauri Mascaro.**Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho. pág 93

4.2.1 - Estrutura da Organização do Trabalho

A OIT é composta de três órgãos: a Conferência ou Assembleia Geral, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho. Para alguns doutrinadores cabe ainda comissões especiais que funcionam junto ao Conselho ou ao Bureau: A OIT é a única agência do sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite onde participam em situação de igualdade representantes de Governos, de empregadores e de trabalhadores nas atividades dos diversos órgãos da organização.

ARNALDO SUSSEKIND alude que a conferência internacional do trabalho é a assembléia geral de todos os estados-membros da organização; é o órgão supremo da OIT, que elabora a regulamentação internacional do trabalho e dos problemas que lhes são conexos, por meios de convenções, recomendações (...). destarte, **RICARDO SEITENFUS** relata que a Conferência plena reúne-se anualmente, e cada país-membro é representado por quatro delegados; dois representam o Estado, um representa os trabalhadores e um representa os empregadores.

A Conferência internacional do trabalho funciona como uma assembleia geral da OIT. Cada Estado Membro tem o direito a enviar quatro delegados à conferência (anualmente em Genebra, em junho), acompanhados por conselheiros técnicos: dois representantes do governo, um dos trabalhadores e um dos empregadores, todos com direito o voto independente. O Ministro de Estado responsável pelos assuntos trabalhistas em cada país pode assistir à conferência e intervir nos debates. Cada um dos delegados tem total independência de voto, podendo votar em sentido contrário ao governo de seus países, assim como dos outros delegados portanto, a Conferência tratar-se-á de uma reunião entre os Estados-Membros sobre assuntos de interesses trabalhistas. Com relação ao Conselho de Administração, Amauri Mascaro Nascimento entende que é o órgão diretivo da OIT, verdadeiro ministério integrado pelos delegados representantes dos governos, das entidades de empregados e de cada país-membro.

Organização Internacional do Trabalho -Disponível em : <http://www.oitbrasil.org.br/inst/struct/index.php>
- Acesso em 25-09-2021

SUSSEKIND, Arnaldo, et al. **Instituições de direito do trabalho**. - pág 1550

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho. 19. rev. e atual pág 96

SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. **Manual das organizações internacionais**. pág 188

Sustenta **Arnaldo Sussekind** que:

(...) o conselho de administração é órgão que administra, sob forma colegiada, a organização internacional do trabalho, promovendo o cumprimento das deliberações da conferência, supersionando as atividades de bureau Internacional do trabalho r designando o diretor-geral dessa repartição, escolhendo a ordem do dia das sessões da conferência, elaborando o projeto de orçamento da organização, criando comissões especiais para o estudo de determinados problemas incluídos na jurisdição da organização etc.

Explica **RICARDO SEITENFUS** que o Conselho de Administração da OIT reúne cinquenta e seis membros, sendo vinte e oito representantes dos Estados, quatorze dos empregadores e quatorze dos empregados. Entre delegados estatais, dez são designados pelos países industrializados. O Conselho de Administração da OIT é formado por 28 representantes dos governos, 14 dos trabalhadores e 14 dos empregados. Dez dos postos governamentais são ocupados permanentemente pelos países de maior importância industrial (Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos da América, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Rússia).

Os representantes dos demais países são eleitos a cada três anos pelos delegados governamentais na Conferência, de acordo com a distribuição geográfica. Os empregadores e os trabalhadores elegem seus próprios representantes em colégios eleitorais separados. Assim sendo, o conselho de administração da OIT é responsável pela elaboração e controle de execução das políticas e programas da OIT, pela eleição do Diretor Geral e pela elaboração de uma proposta de programa e orçamento bienal.

4.2.2 - Liberdade Sindical

A liberdade Sindical para **Immanuel Kant** é a liberdade de agir segundo as leis. Assim, uma vontade livre e uma vontade subordinada as leis morais são uma e a mesma coisa. Os povos podem, enquanto Estados, considerar-se como homens singulares que no seu estado de natureza (isto é, na independência de leis externas) se prejudicam uns aos outros já pela sua simples coexistência e cada um, em vista da sua segurança, pode e deve exigir do outro que entre com ele numa constituição semelhante à constituição civil, na qual se possa garantir a cada um o seu direito.

Ainda, para JOHN LOCKE o homem é um ser racional e a liberdade não se pode separar da felicidade desta forma, não existe felicidade sem garantias políticas, nem política que não deter como objetivo espalhar uma felicidade racional.

Assim sendo, a finalidade da política é a mesma da filosofia, ou seja, a busca de uma felicidade que reside em paz, harmonia, e segurança das pessoas. Aos governantes consiste em assegurar o bem-estar social da população.

Neste contexto, posiciona-se SERGIO PINTO MARTINS que:

Liberdade Sindical é o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem um em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. sindicatos.

Neste quadro, o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho

assevera:

Ementa:

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - EMPREGADOS NÃO- SINDICALIZADOS - INVIABILIDADE. Se é certo que a Constituição Federal reconhece plena eficácia às convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) e a livre associação sindical (art. 8º, caput), igualmente não deixa dúvidas sobre a faculdade de o empregado filiar-se ou manter-se filiado a sindicato (art. 8º, V). Diante desse contexto

normativo, excluída a contribuição sindical em sentido estrito, ou seja, o antigo imposto sindical, que tem natureza para fiscal, que obriga sindicalizados e não-sindicalizados, todas as demais contribuições somente são exigíveis dos filiados aos sindicatos, sob pena de ofensa aos preceitos constitucionais supramencionados. Essa é a posição do Tribunal Superior do Trabalho, conforme consta de seu precedente normativo nº 119 da SDC: - A Constituição da República, em seus arts, 5º,XX e 8º, V assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a esta modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados - Recurso provido em parte.

processo: RODC - 8591000-63.2003.5.04.0900 Data de Julgamento: 14/12/2006, Relator Ministro: Milton de Moura França, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 16/02/2007.

Vislumbra **RICARDO PEREIRA** que (...) A liberdade sindical constitui típico direito cuja normativa se impõe com caráter prévio a sua inclusão expressa nos textos jurídicos.

AMAURI MASCARO NASCIMENTO afirma que a liberdade sindical expressa os níveis através dos quais se concretiza a liberdade coletiva, que é a dos grupos formalizados ou informalizados (...).

Explica ainda o mesmo autor que a liberdade sindical tem várias acepções:

É o método de conhecimento do direito sindical quando é ponto de partida para a classificação dos sistemas, comparadas as características de cada ordenamento interno nacional com as garantias que o princípio da liberdade sindical oferecer (...). Refere se, também, à liberdade interna de auto-organização sindical que leva à autonomia da sua administração mediante definição dos órgãos internos do sindicato, significa mais que liberdade de organizar sindicatos para a defesa dos interesses

coletivos mas, também, um princípio de autonomia coletiva que deve presidir os sistemas jurídicos pluralistas. conquista dos trabalhadores:

A liberdade sindical emanou de árdua conquista dos trabalhadores e evoluiu como um direito autônomo, mesmo que juridicamente possa ser posto ao lado da liberdade geral de associação e reunião. A chamada luta da conquista da liberdade sindical conduziu a esta separação conceitual dos dois direitos, em face do conflito histórico entre os ordenamentos sindical e estatal. A constituição vigente elimina todos os entraves anteriores que restringiam a liberdade sindical, que, agora, é contemplada e assegurada amplamente em todos os seus aspectos

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho. pág 1012-1013

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à constituição. 6. ed. .atual. até a emenda constitucional 577**, de dezembro 2008. São Paulo : Malheiros, 2009. pág 196.

4.2.3 Cartas de oposição

A carta de oposição é para cancelar a contribuição assistencial, o empregado deve enviar esta carta ao sindicato, com registro de recebimento e no prazo de dez dias após a publicação da convenção coletiva.

4.2.4 Desconto Sem Autorização

Mesmo o TST negando a autorização para desconto de contribuição sindical por norma coletiva. Conforme determinou a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17), o desconto das contribuições sindicais dos empregados de uma empresa só pode ser efetivado com autorização individual, mesmo que haja previsão em norma coletiva.

CAPÍTULO - 05

QUAL A VERDADEIRA FUNÇÃO DOS SINCATOS NA SOCIEDADE

A única função dos sindicatos, é a de representar os interesses dos trabalhadores sob determinada jurisdição, visando o seu bem-estar.

As restrições, ênfase adotada pela ação sindical, são determinadas pelo ambiente socioeconômico, pelo sistema político, pela cultura (educação) e pela ideologia dos detentores do poder.

Os sindicatos têm como objetivo principal a defesa dos interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos dos seus associados. São também dedicados aos estudos da área onde atuam e realizam atividades (palestras, reuniões, cursos) voltadas para o aperfeiçoamento profissional dos associados. Os sindicatos de trabalhadores também são responsáveis pela organização de greves e manifestações voltadas para a melhoria salarial e das condições de trabalho da categoria.

Os sindicatos têm como finalidade primeira impedir que os níveis salariais coloquem-se abaixo do mínimo necessário para a manutenção e sobrevivência do trabalhador e sua família. Os operários unidos em seu sindicato colocam-se de alguma maneira em pé de igualdade com o patronato no momento da venda de sua força de trabalho, evitando que o capitalista trate isoladamente com cada operário. 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 de sua família.

Os sindicatos são portanto, associações criadas pelos operários para sua própria segurança, para a defesa contra a usurpação incessante do capitalista, para manutenção de um salário digno e de uma jornada de trabalho menos extenuante, uma vez que o lucro capitalista aumenta não só em função de baixa de salários e da introdução das máquinas, mas também em função do tempo excessivo de trabalho que o capitalista obriga o operário a exercer. A atuação dos sindicatos baseia-se nas lutas cotidianas de classe operária. Mas além disso, os sindicatos constituem-se também força organizadora da classe operária na luta pela supressão do sistema de trabalho assalariado. Devem ser considerados como centro de organização dos operários visando sua emancipação econômica, social e política.

O sindicato, ao torna-se representante dos interesses de toda a classe operária, conseguiu agrupar em seu seio todos os assalariados que não estavam organizados, evitando que o operário continuasse sua luta isolada e individual frente ao capitalista. A partir do momento em que os operários constituíram suas organizações de classe, surdamente o salário ou aumentar excessivamente a jornada de trabalho. explica **ANTUNES, Ricardo L. C.**

ANTUNES, Ricardo L. C.- **o que é sindicalismo**- Abril Cultura/Brasiliense
pág - 12-13

Presentemente os sindicatos são instituições reconhecidas e sua ação é admitida como fator de regulamentação e fiscalização dos salários, da jornada de trabalho e da legislação social. É graças à ação sindical que a Lei dos Salários é controlada pelos próprios operários. Mais ainda: o papel dos sindicatos é fornecer aos operários alguns meios de resistência na sua luta subsistirá enquanto a redução dos salários continuar a ser o meio mais seguro e mais fácil para o capitalista aumentar seus lucros, ou seja, enquanto durar o próprio sistema de salário.

A simples existência dos sindicatos é a prova disso: se não lutassem contra a usurpação do capital, diz Engels, para que serviriam?

Os sindicatos representaram, nos primeiros tempos do desenvolvimento do capitalismo, um progresso gigantesco da classe operária, pois propiciaram a passagem da dispersão e da impotência dos operários aos rudimentos da união de classe.

ANTUNES, Ricardo L.C - **O que é sindicalismo** - Abril Cultura/Brasiliense pág 14

5.1 - Dirigentes Sindical

Os princípios da liberdade associativa e da autonomia sindical determinam que a ordem jurídica estipule garantias mínimas à estruturação, desenvolvimento e atuação dos sindicatos, sob pena de estes não poderem cumprir seu papel de real expressão da vontade coletiva dos trabalhadores. Compreende Henrique Macedo Hinz, que as atividades sindicais podem ser divididas, num período de negociação, em duas fases:

(...) Internas, ou seja, as realizadas na entidade sindical, em que os empregados reunidos em assembléia discutem e aprovam a pauta de reivindicações a ser encaminhada à entidade patronal, ou ao empregador ou grupo de empregadores, bem como aquelas em que o empregador ou empregadores, reunidos ou não em assembléia sindical, discutem essas propostas, ou mesmo elaboram sua contraproposta; e extremas, que são aquelas em que as partes se encontram em negociação direta, defendendo cada uma seus interesses, buscando chegar a um ponto comum.

Para a estabilidade provisória de o dirigente sindical torna-se garantia constitucional de ordem pública, a constituinte baseou-se no direito trabalhador ao seu emprego, no princípio da harmonia social que deve prevalecer nas relações laborais e no pressuposto de que líderes sindicais são mais hostilizados, devido aos constantes confrontos com as representações patronais. Elucida Mauricio Godinho Delgado que pelo texto constitucional, "(...) a garantia abrange apenas empregados sindicalizados com registro e cargos eletivos, titulares ou suplentes, de direção ou representação sindical".

HINZ, Henrique Macedo - **Direito Coletivo do Trabalho**- pág- 82
DELGADO, Maurício Godinho - **Curso Direito do Trabalho** - pág - 1344

Nos termos do artigo 8º, VIII da Constituição Federal 1988 e do parágrafo 543 da CLT é vedada a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do registro de sua candidatura a cargo de administração sindical ou representação sindical até um ano após o final de seu mandato, caso seja, eleito, salvo se cometer falta grave, nos termos da lei 5452/43, artigo 482 CLT. Esta disposição estende-se aos trabalhadores rurais atendidos as condições estabelecidas pelo artigo 1º da 5889/73.

Neste sentido, compreende **Valentim Carrion** que a CLT protege os dirigentes sindicais, o mesmo fazendo a CR/88. A primeira se refere os ocupantes eleitos para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive a órgão de deliberação coletiva, que decorra "de eleição prevista em lei". A CR/88 protege candidato ou a cargo eleito direção ou representação sindical, inclusive suplente.

Ademais, o empregado que renunciar à função de dirigente sindical estará renunciando sua estabilidade, ficando passível de dispensa arbitrária.

Com relação a estabilidade do dirigente sindical, aponta o mesmo autor, que a inamovibilidade "(...) Deriva da lógica da estabilidade do sindicalista a proibição de sua remoção para a função incompatível com a atuação sindical ou para fora da base territorial do respectivo sindicato.

Aduz **Amauri Mascaro Nascimento** quantos aas garantias e as estabilidades quanto as garantias e estabelecida de dos dirigentes sindicais. A CR/88 , no seu artigo 8º, VIII confere ao dirigente ou representante sindical, mantendo e ampliado critério já acolhido pela CLT, artigo 543 , SS 3º, proteção contra. É a estabilidade do dirigente sindical no emprego nos seguintes termos: É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro de sua 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.

COIMBRA, Rodrigo - **Estabilidade e Garantia de Emprego** - Teresina , ano 4 , n° 39 02/00 - Disponível em //http://jus2.com.br/doutrina/texto.asp?id=1197- Acesso em 29/09/2021

CARRION, Valentin- **Comentários a Consolidações Das Leis Do Trabalho**- pág 443

DELGADO, Mauricio Godinho - **Curso Direito Do Trabalho** - pág 1348

NASCIMENTO, Amauri Mascaro - **Iniciação ao Direito Do Trabalho** - pág 266

Explica **Arnaldo Sussekind** quanto a garantia do empregado eleito para o cargo de administração sindical ou representação profissional, cabe mencionar:

- 1) essa estabilidade condicionada, objeto do artigo 543 da CLT, está hoje assegurado pelo artigo 8º, VIII, da CR/88;
- 2) o precitado artigo da CLT, que harmoniza com norma constitucional, prevê outras garantias em favor dos dirigentes sindicais.

A estabilidade do dirigente sindical nasce com o registro de sua candidatura ao cargo, sendo que a garantia é assegurada com o objetivo de propiciar ao representante da categoria independência e segurança no exercício do mandato. Importante ressaltar o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho quanto a estabilidade do dirigente sindical aludita súmula 369:

aduz que Res.129/2005 - DJ 20,22 e 25-04-2005- Conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 34,35,86,145 e 266 da SDI-1

Dirigente Sindical - estabilidade provisória

I - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do SS 5º do artigo 543 da CLT (ex- OJ nº 34 inserida em 29-04-1994)

II - O artigo 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela CR/88. (ex - OJ nº 266 - inserida em 27-09-2002)

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. (ex - OJ nº 145 - inserida em 32-11-1998)

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. (ex - OJ nº 86 - inserida em 28-04-1997)

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado , não lhe assegura a estabilidade, visto que

SUSSEKIND, Arnaldo - **Instituição do Direito do Trabalho** - pág 1167
inaplicável a regra do § 3º do artigo 543 da CLT. (ex - OJ nº 35 - inserida em 14-03-1994)

Conforme **Sérgio Pinto Martins** é essencial que seja realizada a comunicação formal do registro da candidatura do dirigente sindical para o empregador:

A comunicação do sindicato à empresa, quanto ao registro da candidatura do empregado ao cargo de dirigente sindical, é imprescindível para a validade do ato jurídico, que tem de atender a forma prescrita em lei (artigo 104 do cc). Ao contrário, se descumprindo a formalidade que prevê a comunicação, fica prejudicado o direito à garantia de emprego. O ato jurídico só se completará quando todas as finalidades jurídicas e formalidades legais forem observadas, para os fins que menciona o § 5º do artigo 543 CLT, ou seja, com a comunicação do empregador. Desta forma, a CR/88 e a CLT tem por objetivo proteção aos dirigentes sindicais, tornando efetivo o exercício da liberdade sindical, a par das garantias ao dirigente, no interior da empresa e publicações relativas à matéria sindical.

5.2 - Das manifestações Anti - Sindical

O recente movimento grevista desencadeado em 1978/79, fruto de um intenso trabalho dentro dos sindicatos, fez cair por terra algumas concepções defendidas por certas " oposições sindicais", segundo as quais deveriam ser criados " sindicatos paralelos" como alternativa à estrutura sindical atual.

Na verdade, a concepção de "sindicato paralelo" fundamenta-se na crença de que se deve organizar a classe operária por fora dos sindicatos oficiais. A estes deve-se contrapor outro sindicato criado independentemente daquele e autônomo frente ao estado - daí a denominação de paralelo. Não são poucos os equívocos nesta concepção um deles, de extrema importância, diz respeito à questão da autonomia sindical. O simples fato de o sindicato encontrar-se separado do Estado não é suficiente para caracterizá-lo como autônomo.

O exemplo do sindicalismo norte-americano é bastante ilustrativo: apesar de sua desvinculação ao estado, ele não consegue romper a subordinação política e ideológica frente às classes dominantes. Daí que é patente a incorreção das palavras de ordem de certos grupos que pregam a prévia independência total e incondicional dos sindicatos frente ao aparato estatal, como condição para atuar explica ANTUNES, Ricardo L.C.

ANTUNES, Ricardo L.C. - **O que é sindicalismo** - Abril Cultura/Brasiliense - pág - 87

Não conseguem perceber que a autonomia e a independência resultam de uma prática conseqüente e autêntica dentro dos sindicatos oficiais, e que, mesmo quando inseridos numa estrutura com características corporativistas, ainda constituem os verdadeiros organismos que aglutinam a massa operária. É evidente que, ao se negar atuação dentro dos sindicatos oficiais, sob pretexto de criação de sindicatos paralelos, se está dividindo e fragmentando a classe operária. Sob falsa aparência de mobilização, está-se desmobilizando os assalariados. Sobre o direito dos homens vale apenas nos refletir que, pois o homem nasce para ser livre e iguais perante a lei. a visão não pode ser fundada senão sobre utilidade comum. na visão de Norberto Bobbio.

Sem direitos dos homens reconhecidos e protegidos não há democracia; sem democracia não existem as condições mínimas para a solução pacífica de conflitos. Em outras palavras, a democracia é a sociedade dos cidadãos, e os súditos se tornam cidadãos quando lhes são reconhecidos alguns direitos fundamentais; haverá paz estável, uma paz que não tenha guerra como alternativa, somente quando existirem cidadãos não mais apenas deste ou daquele Estado, mas do mundo.

ANTUNES, Ricardo L.C - **O que é sindicalismo** - Abril Cultural/Brasiliense - pág -87,88
BRASIL, Superior do Trabalho - **Jurisprudência do TST.** - Disponível em -
//http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciados_tst/tst_0361a0390.htm - acesso em 27-09-2021.
MARTINS, Sérgio Pinto - **Direito do Trabalho** - pág 718
BOBBIO, Noberto; COUTINHO, Carlos Nelson - **A era dos direitos**- Nova edição - Rio de Janeiro :
Campus 2004 - pág 21.

Ademais, Mauro Cappelletti estabelece que o esforço de criar sociedades mais justas e igualitárias centrou as atenções sobre as pessoas comuns. Os movimentos sociais se organizam se e os sindicatos ocuparam um importante lugar as lutas travadas pelas redemocratização e por uma sociedade mais justa e igualitária. Foram alcançados importantes conquistas, expressas principalmente na promulgação da CR/88, que ampliou e tornou claros os direitos do cidadão no espaço público.

Destarte, Valentim Carrion relata que o conflito coletivo se resolve pela repressão, pela solução administrativa, pela arbitragem, pela sentença normativa ou através de negociação.

5.3 - Sujeitos

Os sujeitos da atividade sindical são as entidades componentes do sistema confederativo, a saber, sindicato, federação e confederação.

As centrais sindicais, embora não previstas na Constituição Federal e, portanto, não são parte integrante do nosso sistema confederativo, são entidades de cúpula e situam-se, na pirâmide da organização sindical acima das confederações. São entidades Inter categorias e merecerão maior aprofundamento conforme verificará no item. Os sindicatos já foram objeto de estudo nos itens acima.

5.4. Federações

Federações são entidades sindicais de segundo grau, organizadas nos Estados-membros, situando-se logo acima dos sindicatos e abaixo das confederações na pirâmide de organização de nosso sistema sindical.

São constituídas pela união de cinco ou mais sindicatos, representando a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas (art. 534 da CLT).

Os órgãos internos da Federação são: diretoria, conselho de representantes e conselho fiscal, devendo, para fins de fundação e registro seguir as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Seu objetivo principal é coordenar os interesses dos sindicatos, embora, de forma supletiva, quando inexistente sindicato da categoria, possa também, celebrar contrato coletivo e ajuizar dissídio coletivo (art. 611 § 2º da CLT)

5.4 - Confederações

Confederações são entidades sindicais de grau superior, de âmbito nacional, de maior grau em determinada categoria, estando acima das federações na pirâmide de nosso sistema.

São entidades constituídas de no mínimo três federações, tendo sede em Brasília (art. 535 CLT).

Seus órgãos internos são: diretoria, conselho de representantes e conselho fiscal. O seu reconhecimento, diferentemente do que ocorre com as Federações não se opera por ato do Ministério do Trabalho e Emprego, e sim, por decreto do Presidente da República, *ex vi* o art. 537 e § 3º da CLT.

As confederações têm papel importante na atual sistemática referente a criação dos sindicatos, posto que opinam nos casos de impugnação de registro e de sua manifestação depende o desfecho do processo do registro sindical da entidade da categoria. Caso emita parecer contrário, o processo de registro fica prejudicado, cabendo ao interessado discutir a impugnação perante o Poder Judiciário.

A confederação terá legitimidade subsidiária para a negociação coletiva, de forma complementar e supletiva, quando inexistir sindicato ou federação de categoria, podendo celebrar contrato e acordo coletivo e ajuizar dissídio coletivo (art. 611 § 2º da CLT), embora sejam estas as funções principais do sindicato.

Uma federação pode transformar-se em confederação desde que observe os requisitos legais exigidos para a criação de uma federação: pré-existência de no mínimo três federações sede na Capital da República.

Importante não confundirmos a legitimação subsidiária e supletiva retro abordada com a legitimação substitutiva nos acordos coletivos prevista no art. 617, § 1º da CLT.

A legitimação substitutiva ocorre quando há inércia do sindicato em representar os trabalhadores junto as empresas visando celebrar acordo coletivo, esgotados o prazo de oito dias, assumindo assim as Federações e Confederações as negociações. Aqui, o sindicato existe, mas é inoperante, não manifestou interesse, embora provocado, diferentemente da hipótese anterior, em que a atuação das Federações e Confederações ocorrem por inexistência de sindicato.

5.5 A problematização referente a possibilidade dos trabalhadores negociarem diretamente com seus empregadores, caso os entes sindicais, embora existentes, quedem-se inertes.

Teria validade a negociação efetuada diretamente pelos empregados com seus empregadores caso os entes sindicais, embora existentes, quedem-se inertes? A via negocial deve ser estimulada e privilegiada pelo legislador, principalmente no contexto econômico atual.

A propósito do tema, Renato Rua de Almeida, em artigo publicado na Revista LTr volume 64 “*A pequena empresa e os novos paradigmas do Direito do Trabalho*” aborda com muita propriedade a questão ao analisar decisões proferidas pelos E. TRT da 2ª e 15ª Região.

No primeiro caso a Federação dos Trabalhadores do Estabelecimento de Ensino do Estado de São Paulo recusou-se a autorizar a empresa EDUCOMP

Educação e Informática S/C Ltda a contratar novos empregados na conformidade da Lei nº9601/1978. A empresa EDUCOMP suscitou dissídio coletivo perante o TRT da 2ª Região buscando o suprimento do consentimento sindical, tendo os desembargadores da Seção Especializada julgado extinto o processo sem o julgamento do mérito sob o argumento de que só seria possível a contratação pretendida por meio de convenção ou acordo coletivo. (TRT 2ª Região, SDC 00274/1988 - AC 00263/1999-9, 13.09.1999).

Conforme aponta Renato Rua de Almeida: decisão da seção Especializada do Tribunal, ainda que a intenção principal do legislador fosse fortalecer os órgãos sindicais, na negociação coletiva, e não a empregabilidade, deixou de adotar a validade objetiva e a compreensão prospectiva da realidade. A decisão foi injusta pois além de negar a empregabilidade a inúmeros trabalhadores feriu o princípio constitucional da livre iniciativa e da livre concorrência.

Decisão judicial semelhante foi adotada pelo TRT da 15ª Região, ao julgar improcedente Dissídio Coletivo interposto pela empresa Brascabos Componentes Elétricos e Eletrônicos Ltda contra o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e Mecânicas, de Material Elétrico e Ourives de Limeira e Região, buscando o suprimento judicial ante a recusa do sindicato em firmar e negociar acordo coletivo referente a horas extras. O Tribunal decidiu pelo descabimento do suprimento de consentimento ante a negativa da entidade sindical em negociar. Ao julgar o recurso o E. TST, em primeiro momento inverteu a decisão do TRT, deferindo o suprimento judicial, ante a inércia da entidade sindical, revestindo de validade as horas extras pactuadas.

Todavia, os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST acolheram embargos declaratórios com efeito modificado, alterando a decisão anteriormente proferida, negando provimento ao recurso sob o entendimento de que houve vício de coação na vontade dos trabalhadores ao celebrar acordo das horas extras, inexistindo inércia do sindicato e portanto não sendo possível o suprimento judicial. Importante ressaltar a justificativa de voto vencido do Ministro Vieira de Melo Filho entendendo não haver procedimento vicioso coativo utilizado pela empresa na

negociação acerca da implantação do banco de horas e sim injustificada conduta do sindicato em criar obstáculos a negociação buscada pela empregadora. (TRT 15ª Região, DC-6 00012/1999 – Ac SE 000343/00, DJSP 03.03.2000, STJ, Processo ED-RODC – 670593/2000.5 e STJ Processo AIRE – 8147/2003-000-99-00.9).

A questão se encontra atualmente no STF para análise de recurso extraordinário interposto pela empresa.

5.6 Centrais Sindicais

Centrais Sindicais são entidades formadas pela união de organizações sindicais, com o objetivo de representar e defender os interesses de uma das classes que compõe a relação entre o capital e o trabalho. São entidades de cúpula, intercategoria, estando acima das confederações, e coordenam os demais órgãos.

Para o Professor Amaury Mascaro Nascimento, as Centrais Sindicais situam-se na estrutura sindical, acima das confederações, federações e sindicatos. São intercategorias, expressando-se como um referencial de concentração da pirâmide sindical. São intercategorias e atuam numa base territorial ampla, quase sempre em todo país.

Historicamente as centrais foram proibidas desde a época do Estado Novo, devido a sua possível ação política.

A Portaria nº 3.100 de 1985 do Ministério do Trabalho e Emprego revogou a proibição de sua criação.

Em 1986 foi criada a Central Geral do Trabalhadores (CGT) e depois várias outras se sucederam: Força Sindical, Central Única dos trabalhadores, etc.

A Constituição Federal, embora não as tenha contemplado no sistema confederativo, não proibiu a sua criação e funcionamento.

Destarte, tendo em mira o inciso XVIII do artigo 5º da Constituição Federal que estabelece a plena liberdade de associação para fins lícitos, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento e o inciso II do referido art. 5º, que estabelece que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão

em virtude de lei, tem-se que as centrais podem ser perfeitamente constituídas, independentemente de autorização estatal.

Todavia, de suma importância, constatar que as Centrais não possuem legitimidade para atuarem em juízo como representantes de categoria e proporem Ação Direta de Inconstitucionalidade, conforme reiteradas decisões proferidas pelo E. STF, como por exemplo – ADIN – 505-7, Rel. Min. Moreira Alves, DJ 02.08.1991 e ADIN 928-DF.

Também por não estarem previstas em nosso sistema confederativo, e não figurarem na Constituição Federal e nem na CLT, não possuem a representatividade conferida as confederações e federações, estando impedidas de celebrarem acordos, convenções coletivas e instaurar dissídio coletivo e declara greves.

Importante dizer que parte da doutrina considera as Centrais Sindicais associações civis e não sindicais e, portanto independem de registro no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais para aquisição de personalidade. Aduzem que por serem civis não ferem a unicidade sindical. Adquirem personalidade jurídica independentemente de registro ministerial, tão somente com o registro cartorial de seus atos constitutivos.

A propósito, a doutrina não é uníssona a respeito da personalidade jurídica das Centrais Sindicais.

O Amauri Mascaro Nascimento afirma que, como não há impedimento constitucional para a criação das centrais, nada impede a sua aceitação na ordem jurídica como entidades integrantes da organização sindical, pois o nosso modelo é de unicidade de base e pluralidade de cúpula. Para serem incluídas em nosso sistema confederativo, bastaria que se alterasse a lei e deixasse clara a sua diretriz e desde que houvesse deliberação nesse sentido das demais entidades componentes do sistema confederativo.

Sob diferente ótica, a maioria de nossos doutrinadores congregam entendimento diverso.

Entendem que as centrais sindicais são associações civis e que não possuem personalidade sindical.

Nesse sentido Arnaldo Sussekind, Sergio Pinto Martins, José Cláudio Monteiro de Brito Filho, pois afirmam que nosso modelo é rígido quanto a organização sindical, só sendo possível a existência de uma entidade sindical se respeitadas as restrições constitucionais da unicidade sindical e de representação por categoria, o que não se aplica às centrais sindicais, posto que são várias e detém representação supra categoria.

Todavia, as Centrais Sindicais vinham sendo prestigiadas e reconhecidas pelo Estado, mesmo antes da edição da Medida Provisória 293 de 08 de maio de 2006, tendo representação em vários órgãos governamentais, tais como Conselho Deliberativo do Fundo do Amparo ao Trabalho, Conselho Curador do FGTS e Conselho Nacional da Previdência Social.

O decreto nº 1617 de 04.09.1995, já reconhecia a CUT, a CGT e a Força Sindical.

Com a edição da Medida Provisória nº 293, de 08 de maio de 2006, buscou-se dar reconhecimento e representatividade as centrais sindicais. Entretanto, embora louvável a tentativa de conferir maior reconhecimento as Centrais, referida medida provisória não foi convertida em lei ou reeditada, tendo perdido sua eficácia.

5.7 Campo de aplicação

Integram a organização sindical brasileira todos os que possuem a condição de empregados, inclusive os trabalhadores rurais e os domésticos, bem como os servidores civis, os trabalhadores avulso, autônomos e os profissionais liberais.

6. Integração, fusão, incorporação, dissociação e extinção das entidades sindicais.

Para Wilson de Souza Campos Batalha, sendo livre a configuração do sindicato, é possível a dissociação, a fusão e a incorporação.

A dissociação também chamada de desmembramento, importa na divisão da entidade.

A dissociação pode ocorrer por desmembramento da categoria e desmembramento da base territorial.

O desmembramento por categoria ocorre por dissociação das categorias ecléticas, ou seja, quando há o desmembramento de uma categoria que detém representação múltipla de setores, e que não são idênticos, mas similares ou conexos. Uma das partes dessa categoria, similar ou conexa, pode destacar-se formando uma categoria própria e específica (art. 571 CLT).

Todavia, é preciso lembrar que no Brasil, em virtude do cenário

homogeneidade, não é possível a dissociação por categoria quando o critério é o da identidade, pois os iguais não se podem dividir por força da unicidade sindical.

O desmembramento por base territorial ocorre quando a base territorial da entidade se divide, com os pertencentes à categoria fundam uma nova entidade, por exemplo, um sindicato com base em todo o Estado de São Paulo, cujos integrantes da cidade de Limeira resolvem separar-se dos demais, fundando novo sindicato próprio.

Importante lembrar que a dissociação é um processo que ocorre de dentro para fora, ou seja, deve partir, em ambos os casos, do interior da entidade sindical que sofrerá o desmembramento. Deve ser convocada uma Assembleia Geral para esse fim, segundo as previsões estatutárias do sindicato, que normalmente estabelece quorum elevado. Sendo decidido o desmembramento, basta que o grupo dissidente convoque nova Assembleia Geral, agora estranha a organização sindical da qual se afastou, procedendo da mesma forma para a criação de novo sindicato.

Frisa-se que em caso de desmembramento, deverá ser observado para o novo sindicato todos os requisitos legais para sua constituição (convocação da categoria e deliberação, registro civil no Ministério do Trabalho e Emprego,

inexistência de disputa judicial pela representatividade da categoria e observância do princípio constitucional da unicidade sindical e base territorial), conforme a decisão do TST SDC, RODC 239.943/96, Ac. 809, j. 16.06.1997, Rel. Min. Moacyr Roberto Tesch Auersvald, D.J. 08.08.1997.

Nesse sentido as decisões do E. TST – SDC – RO – DC 7.774190-7-7, Ac. 502191, Rel. Min. Marcelo Pimentel, D.J.U. 06.09.1991 e também TST – SDC – RO – DC – 1794190, AC 44191, Rel. Min. Wagner Pimenta, in LTr – 55-10/288-291).

No que tange a fusão e incorporação, embora não estejam previstas expressamente em nosso ordenamento jurídico, tal como ocorre na Espanha por exemplo, são permitidas, desde que respeitados os limites de nossa liberdade sindical, mormente os referentes a unicidade territorial.

Ocorre a fusão quando há união de entidades sindicais e incorporação quando uma entidade é absorvida por outra, incorporando-a.

Em ambas as hipóteses, deverá ser convocada uma Assembleia Geral com todas as entidades participantes para aprovação e o processo deverá ser formalizado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, surgindo, na hipótese de fusão uma nova entidade sindical; na hipótese de incorporação, ainda que subsista uma das entidades há uma transformação, que também deverá ser objeto de registro.

Podemos afirmar que tanto a fusão como a incorporação são causas de extinção da entidade sindical, como também entendem José Cláudio Monteiro de Brito Filho e Alfredo Ruprecht.

A dissolução da entidade sindical pode ser voluntária (essa rara de acontecer) ou forçada por intermédio de decisão judicial (inciso XIX do art. 5º da Constituição Federal).

Segundo Amauri Mascaro do Nascimento compete ao Ministério Público Federal ou Estadual, e não ao Ministério Público do Trabalho zelar pela defesa da ordem jurídica. Cabe, então ao Ministério Público Estadual ou Federal propor ação judicial que vise dissolver entidade sindical. *Vênia concessa* não comungamos com tal entendimento tendo em vista que o Ministério Público do Trabalho é parte integrante do Ministério Público Federal e também a ele compete a defesa da ordem pública, conforme a Constituição Federal.

Nas hipóteses de dissolução da entidade sindical voluntária ou judicial, deverá ser decidido o destino do patrimônio pertencente a entidade sindical, conforme a previsão estatutária do sindicato. Caso o estatuto nada disponha a respeito, a Assembléia Geral que deliberar a respeito da extinção deverá decidir sobre o destino do patrimônio.

6.1 O destino do patrimônio do sindicato em caso de dissolução

Indaga-se, poderia deliberar-se pela distribuição do patrimônio do sindicato entre os associados em caso de dissolução?

A questão não é pacífica de entendimento. Para José Cláudio Monteiro de Brito Filho seria possível.

O direito comparado também é controverso: a O.I.T. admite em decisões do Comitê de Liberdade Sindical, tanto a distribuição de bens adquiridos entre os sócios c

omo também que sejam destinados à organização sucessora; não obstante salientar que os bens devem ser destinados para a mesma finalidade para as quais foram adquiridas.

Alfredo Ruprecht discorda, pois para o referido autor não havendo finalidade econômica nos sindicatos, não seria admissível o enriquecimento de seus membros com as quotas sindicais.

Assim também ocorre na França, onde o destino dos bens segue a previsão estatutária ou o que for decidido na Assembléia Geral em caso de omissão dos estatutos, mas em nenhum caso os bens poderão ser divididos entre os sócios.

Esse nos parece ser o melhor entendimento. Embora o presente estudo da organização sindical brasileira tivesse como base a classificação elaborada por Octavio Bueno Magano, neste trabalho buscou-se ampliar a classificação inicial e inseri-la em um contexto atual, mediante a formulação de questões intrigantes a respeito de nossa realidade, de modo a permitir um repensar na estrutura da organização sindical brasileira, confrontando as normas inseridas na CLT, na Constituição Federal e no anteprojeto de lei para a Reforma Sindical.-PEC 369/05.

O tema abordado permitiu a elaboração de questionamentos atuais e conduz à reflexão sobre a importância de nossa organização sindical ante os problemas contemporâneos tendo em vista que o Direito Coletivo do Trabalho não é estanque e está em constante evolução, face a realidade social.

Repensar o papel do sindicato, as consequências caso não cumpra o seu dever de participar das negociações coletivas, bem como verificar como proceder em face da criação de novas categorias profissionais, é constatar que o tema é fértil e atual, e que nos faz levar a conclusão que as atuais propostas constantes no anteprojeto de lei para a Reforma Sindical – PEC 369/05

necessitam de melhor reflexão posto que não atenderem e nem espelharem uma melhoria de nossa estrutura sindical.

7. METODOLOGIA

Foi realizado um método, com base na revisão de literatura nacional e internacional, utilizando os bancos de dados MEDLINE e SCIELO, abordando os descritores relacionados ao tema sobre o que acontece com o patrimônio do sindicato em caso de extinção e dissolução. Do qual através das informações obtidas, foi possível compreender as informações como orientações.

A pesquisa bibliográfica é o levantamento ou revisão de obras publicadas sobre a teoria que irá direcionar o trabalho científico o que necessita uma dedicação, estudo e análise pelo pesquisador que irá executar o trabalho científico e tem como objetivo reunir e analisar textos publicados, para apoiar o trabalho científico. Para Gil (2002, p. 44), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

Segundo (KOCHE, 2003, p.121) “toda pesquisa de certa magnitude tem que passar por uma fase preparatória de planejamento”. Planejar constitui buscar prováveis alternativas para serem realizadas, buscando a flexibilidade do conhecimento - o que é a fundamental especialidade do planejamento de uma pesquisa, procurando explicar seu processo de solução.

Segundo Reis (2010) o método de pesquisa consiste em uma série de etapas e processos a serem seguidos, os quais são realizados de forma ordenada na investigação, e representa o processo desde a geração do problema até o progresso gradual. Até que a resposta seja obtida.

Segundo Fonseca (2002) a pesquisa é realizada por meio de uma busca de estudos teóricos que já foram analisados e publicados, seja por meios eletrônicos ou escritos, tais como: artigos científicos, livros, entre outros.

Para Lakatos e Marconi (2007), a indução representa um processo psicológico, por meio do compartilhamento de dados privados, após a devida verificação, para inferir a verdade geral ou geral, e não incluído na parte da fiscalização. Portanto, o objetivo da argumentação do método indutivo é tirar conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que baseado em premissas.

Segundo Gerhardt e Silveira (2009), a pesquisa bibliográfica enfoca aspectos da compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais. Segundo o autor, esse modelo inclui significado, motivação, aspirações, valores, etc., incluindo objetificar fenômenos, graduar a descrição, compreensão, interpretação e comportamento preciso da relação entre o global e o local.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora o presente estudo da organização sindical brasileira tivesse como base a classificação elaborada por Octavio Bueno Magano, neste trabalho buscou-se ampliar a classificação inicial e inseri-la em um contexto atual, mediante a formulação de questões intrigantes a respeito de nossa realidade, de modo a permitir um repensar na estrutura da organização sindical brasileira, confrontando as normas inseridas na CLT, na Constituição Federal e no anteprojeto de lei para a Reforma Sindical.-PEC 369/05.

O tema abordado permitiu a elaboração de questionamentos atuais e conduziu à reflexão sobre a importância de nossa organização sindical ante os problemas contemporâneos tendo em vista que o Direito Coletivo do Trabalho não é estanque e está em constante evolução, face a realidade social.

Repensar o papel do sindicato, as consequências caso não cumpra o seu dever de participar das negociações coletivas, bem como verificar como proceder em face da criação de novas categorias profissionais, é constatar que o tema é fértil e atual, e que nos faz levar a conclusão que as atuais propostas constantes no anteprojeto de lei para a Reforma Sindical – PEC 369/05 necessitam de melhor reflexão posto que não atenderem e nem espelharem uma melhoria de nossa estrutura sindical.

O presente trabalho de monografia, realizado com base no método indutivo, tem a preocupação com a Atribuição do sindicato, e as práticas Antissindicais. Apresenta e analisa a liberdade sindical dos trabalhadores e empregadores, previsto no artigo 8º da CR/88. O estudo tem como preocupação, em mostrar a sociedade a realidade dos sindicatos no Brasil.

Através das práticas antissindicais e entendimentos jurisprudências. O presente trabalho tem como objetivo mostrar para a classe trabalhadora, que nem tudo funciona como deveria, pois o que vimos hoje, é que as empresas acabam de

um jeito ou de outro manipulando com o sindicato dos empregados, e acaba tirando alguns direitos dos trabalhadores. O presente trabalho é composto por 6 capítulos, que trata das atribuições e surgimentos dos sindicatos; e aborda fundamentos da organização sindical e da verdadeira função do sindicato na sociedade;

REFERÊNCIAS

ALEMÃO, Ivan. Revista LTr. São Paulo, v. 70. N. 06, p. 711, junho 2006.

ALMEIDA, Renato Rua de. *O sindicato impugnado no Ministério do trabalho e emprego pode celebrar convenções e acordos coletivos de trabalho?* Suplemento Trabalhista LTr: São Paulo, n. 006/03, 2003.

_____. *A pequena empresa e os novos paradigmas do direito do trabalho.* Revista LTr. São Paulo 64-10/1249.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos, sindicalismo.* São Paulo: LTr, 2000.

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

CARNELUTTI, Francesco. *Teoria Del regolamento collettivo Del rapporti di lavoro.* Padova, Cedam, 1936.

CARRION, Valentim. *Comentários à consolidação das leis do trabalho.* Rio de Janeiro: Forense, v. II.

CESARINO JUNIOR, A. F. *Direito Social.* São Paulo: LTr, 1980.

GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho.* Rio de Janeiro: Forense, v. II.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho.* 2 ed. São Paulo: LTr.v.II – Direito Coletivo do Trabalho, 1990.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho.* 19 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MENEZES, Geraldo Bezerra de. *O direito do trabalho e a seguridade social na constituição.* Rio de Janeiro: Pallas, 1976.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Sindicato, organização e funcionamento.* São Paulo, Revista LTr, v. 44.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio do direito do trabalho.* 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. Tradução Edílson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

VERDIER, Jean Maurice. *Traité de droit Du travail*. Paris: Dalloz, 1966.

FONSECA, J. J. S. da. *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC, 2002.

GIL, A. C. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (Org.). *Métodos de Pesquisa*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. *Fundamentos de metodologia científica*. 6. ed. 5. reimp. São Paulo: Atlas, 2007.

KOCHE, José Carlos. *Fundamentos de Metodologia Científica*. Petrópolis: Vozes, 2003, p. 121.

REIS, F. L. dos. *Como elaborar uma dissertação de mestrado*. Lisboa: Pactor, 2010.

[1] MORAES FILHO, Evaristo de. *Sindicato, organização e funcionamento*.

[2] MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*.

[3] NASCIMENTO, Amaury Mascaro. *Compêndio de direito sindical*.

[4] MARTINS, Paulo Sérgio. *Op. Cit.*

[5] Sindicato é o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e partes de seus recursos em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão com vistas a melhorar suas condições de trabalho. GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. *Curso de direito do trabalho*.

[6] MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*.

[7] NASCIMENTO, Amaury Mascaro. *Op. Cit.*

[8] MENEZES, Geraldo Bezerra de. *O direito do trabalho e a seguridade social na constituição*.

[9] VERDIER, Jean Maurice. *Traité de droit Du travail*.

[10] CESARINO Junior, A. F. *Direito Social*.

[11] BRITO FILHO, José Claudio M. de. *Direito sindical*.

[12] RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*.

[13] BRITO FILHO, José Claudio M. de. *Op. Cit.*

[14] ALMEIDA, Renato Rua de. *O sindicato impugnado no Ministério do Trabalho e Emprego pode celebrar convenções e acordos coletivos do trabalho?*

[15] CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*.

- [16] ALMEIDA, Renato Rua de. *Op. Cit.*
- [17] CARNELUTTI, Francesco. *Teoria Del regolamento collettivo Del rapporti di lavoro.*
- [18] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. Cit.* p. 182
- [19] ALEMÃO, Ivan. Revista LTr. São Paulo. Vol. 70 n. 06, p. 711, junho de 2006.
- [20] *Ibidem.* p. 712
- [21] *Ibidem.* p. 713.
- [22] ALMEIDA, Renato Rua de. *A pequena empresa e os novos paradigmas do direito do trabalho.* Revista LTr. São Paulo, vol. 64.
- [23] NASCIMENTO, Amaury Mascaro. *Compêndio de direito sindical.* p. 99.
- [24] *Ibidem.* p. 209.
- [25] BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos, sindicalismo.*
- [26] BRITO FILHO, José Claudio M. de. *Direito Sindical.* p. 146.
- [27] RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho.* Tradução Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 1995. p. 186.