

A ATUAÇÃO DOS SINDICATOS NO BRASIL E AS FUNÇÕES QUE EXERCEM

Gênia Darc de Oliveira¹

RESUMO: O presente trabalho aborda a atuação sindical no Brasil e as funções exercidas pelas entidades sindicais, através dos aspectos do Direito Sindical, do Direito do Trabalho, do Direito Coletivo e Constitucional e do entendimento doutrinário jurídico/sociológico, no intuito de melhor compreender o tema. Para isso, faz-se necessário um estudo de alguns institutos presentes no direito sindical, de forma pontual, bem como no direito do trabalho. Lembrando que o esteio das funções sindicais encontram-se no princípio da liberdade sindical, presente na Constituição Federal e em Convenções da Organização Internacional do Trabalho. Tenta-se neste artigo delinear um esquema de pontos básicos sobre as seguintes funções: função negocial; função política; função assistencial; função econômica; e por fim a função de representação. Isso, a partir de um apanhado histórico, utilizando um nível funcional-técnico e também uma concepção crítica para demonstrar a relação sindicato-Estado, a importância das funções sindicais e qual a relação entre elas.

Palavras-chave: Negociação coletiva; Função sindical; Entidade sindical.

¹ Graduanda em Direito na Universidade Federal da Bahia. E-mail: ge-darc@hotmail.com

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Histórico evolutivo sobre a origem dos sindicatos e da progressão das funções sindicais; 2.1 Breve histórico; 3 Função negociação; 3.1 Porque negociar; 3.2 O que é e como ocorrem as negociações; 3.3 Negociado ao invés do legislado; 4 Função representativa; 4.1 Correlação entre as funções representativa e negocial; 5 Função assistencial; 5.1 Uma atribuição sindical; 6 Função política; 6.1 Sindicato cidadão; 6.2 Sindicato como colaborador social; 7 Função econômica; 7.1 Correlação entre as funções assistencial, política e econômica; 8 Considerações finais; Referências.

1 INTRODUÇÃO

Ao falar de sindicato é importante frisar que ele não é somente uma associação para a defesa dos interesses econômicos e/ou profissionais de indivíduos (empregados, empregadores, profissionais liberais, autônomos etc.) que exercem a mesma atividade ou atividades similares e conexas. Esse conceito trazido na maioria dos dicionários é bem simplório, pois são os sindicatos que lutam pelos direitos dos trabalhadores e ou empregadores, bem como, representa não só os associados, mas a categoria representada, na esfera judicial, empresarial e social.

Cabe neste breve trabalho falar das funções básicas que as entidades sindicais possuem, sendo que elas norteiam as suas ações, tais como: função negocial; função política; função assistencial; função econômica; e por fim a função de representação.

Pretende-se aqui, responder aos seguintes questionamentos: quais são as funções dos sindicatos? Há uma correlação entre elas, ou são independentes? Qual o papel do sindicato com relação ao Estado e os seus representados?

Não se pretende aqui esgotar discussões sobre o assunto ou trazer conclusões sobre o tema, tendo em vista que ele pode gerar vários entendimentos, principalmente pela interdisciplinaridade que o envolve. Sobre as entidades sindicais, a discussão do texto transita pela esfera jurídica e da Sociologia. No entanto, não há aqui um aprofundamento nas teorias sociológicas e nem do Direito. Espera-se que, com essa breve explanação consiga-se esclarecer e facilitar o entendimento do perfil que cada sindicato assume.

2 HISTÓRICO EVOLUTIVO SOBRE A ORIGEM DOS SINDICATOS E DA PROGRESSÃO DAS FUNÇÕES SINDICAIS

2.1 Breve histórico

A ideia de sindicato reconhecido, pode se dizer que surge após os sindicatos obterem um reconhecimento institucional pelos principais países industrializados, dentre eles, o Brasil. O que significa dizer que já existia como organização social, mas não institucionalizada como entidade sindical, era necessário ser primeiro uma associação civil.

Ao final do século XIX, os sindicatos obtiveram reconhecimento institucional nos principais países industrializados. Desde então, têm exercido papel fundamental na organização da classe trabalhadora para a luta por uma sociedade justa e democrática, pressionando pela ampliação dos

limites dos direitos individuais e coletivos ainda hoje estreitos em muitos países, entre os quais o Brasil. (DIEESE, 2015, p.2)

Ao pensar na história brasileira, percebe-se que os sindicatos na maioria das vezes sofrem represálias politicamente e juridicamente, fato que compromete muitas vezes as lutas por direitos trabalhistas. Assim também, fomentam a busca das garantias por um trabalho melhor para os envolvidos na relação entre empregado e empregador.

A tradição autoritária da história brasileira ao longo do século XX comprometeu, significativamente, o florescimento e maturação do Direito Coletivo no país. De fato, o modelo justrabalista estruturado nas décadas de 1930 e 40 (e que permaneceu quase intocado nas fases históricas seguintes) não comportava a consagração de princípios essenciais à própria existência desse segmento jurídico. As noções jurídicas de liberdade de associação e sindical e de autonomia dos sindicatos obreiros foram cotidianamente constrangidas pela lei e pelas práticas jurídicas do Brasil durante quase todo esse extenso período histórico. (DELGADO, 2001, p. 81)

Segundo Roberto Vêras Oliveira (2011) pós Constituição Federal de 1988 que incorporou os novos direitos sociais e instrumentos legais e jurídicos de garantia da cidadania, o sindicalismo esteve entre os mais combativos e como principais protagonistas nas lutas trabalhistas, sociais e políticos. No entanto, já na década de 90 a abertura abrupta comercial e os processos de privatização e reestruturação pelos quais passou a economia brasileira, provocou uma

maior flexibilização das leis trabalhistas, período em que surge a terceirização, a precarização nas relações de trabalho e índices elevados de desemprego. Ainda segundo o autor, “ao se colocar como um dos principais fatores de resistência a flexibilização de direitos, e à precarização do trabalho e ao processo de destituição dos sujeitos coletivos autonomamente constituídos, o sindicalismo passou a ser um “obstáculo” a ser removido.” (2011, p.23,2)

Assim, faz-se mister entender que no Brasil historicamente há intervenções e ou interferências nos movimentos sociais, como forma de enfraquecer as lutas por direitos e garantias. Fato que se confirma em um dado momento relatado por Delgado, para ele no sistema justralhista de estrutura dinâmica e autoritária implica nos descumprimentos dos princípios que visam proteger o direito coletivo.

A década de 1930 vê instaurar-se no Brasil, como se conhece, um sistema justralhista de estrutura e dinâmica autoritárias, sob direto e minucioso controle político e administrativo do Estado, nos moldes corporativistas, embebido do modelo fascista importado da Itália da época. Neste sistema, falar-se em princípio de autonomia sindical é simplesmente um contra-senso, uma vez que o caráter publicista dos sindicatos colocava-os sob a égide do Ministério do Trabalho, com poderes incontrastáveis de criação, extinção e intervenção cotidiana na vida de tais entidades. (DELGADO, 2001, p.89)

Segundo Oliveira (2011) o chamado “novo sindicalismo” ocorreu após o “sindicalismo populista”, pós Era Vargas, quando o perfil dos trabalhadores também mudou, principalmente porque foi um momento marcado pela insegurança jurídica na justiça do trabalho

elitizada, mas os sindicalistas tinham postura reivindicativa voltada a mobilização e a sindicalização. Isso fez com que desenvolvessem um sindicato mais combativo, frente ao Regime Militar e as intervenções nos movimentos sociais.

“A constatação de que tal dinâmica, de maior liberalização para a ação sindical, não seria compatível com a política salarial, a Lei de Greve e as restrições a uma prática social mais atuante, levou a diretoria do sindicato desde então a defender o direito a negociação coletiva livre da intervenção do Estado.” (OLIVEIRA, 2011, p. 37,3)

No texto, “O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90”, escrito por Heloísa de S. Martins e Iram Jácome Rodrigues, traz um excelente apanhado do que ocorreu no país durante o primeiro governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, abordando o fato de que de um lado esse período trouxe a estabilidade da moeda e o fim da inflação, de outro, elevou em muito as taxas de desemprego. E mostra então qual foi a estratégia sindical para driblar os números exorbitantes de pessoas desempregadas e da flexibilização de normas trabalhistas.

Ao mesmo tempo que o governo Fernando Henrique no primeiro mandato passou à história como aquele que conseguiu a estabilização econômica e o fim da inflação, deixa nesse período uma outra marca: as mais altas taxas de desemprego que o País já conheceu. Esse

processo, no seu conjunto, coloca um paradoxo para ação sindical no Brasil: de um lado, ter uma atitude mais flexível na relação capital/trabalho e, de outro, manter sua identidade.[...] Mas, ao mesmo tempo em que os sindicalistas se organizavam em movimentos de contestação e de reivindicação, mostravam, também, a disponibilidade de participar, juntamente com os empresários, das comissões técnicas dos conselhos tripartites criados pelo governo. (MARTINS; RODRIGUES, 1999, p.156)

Assim, é importante pensar no que ocorreu com os movimentos sindicais pós-governo Lula, sendo que ele foi um presidente apoiado pelas lutas sindicais e como representante do Partido dos Trabalhadores. Segundo a socióloga Graça Druck esse foi um período de cooptação e resistência. Fato, que induz a percepção de que esse governo soube como desarticular e até mesmo desacreditar os movimentos, talvez por conhecer estruturalmente as ações dessas entidades, criou uma proposta de Reforma Sindical que não favorece aos sindicatos.

[...] O Governo Lula da Silva não só não se constituiu nessa possibilidade, como optou em dar continuidade à aplicação e defesa de uma política econômica neoliberal. E, conseqüente com a base ideológica e política do neoliberalismo, vem atuando no sentido de desmobilizar os movimentos sociais, de anular a força autônoma e independente do movimento sindical, através de uma permanente cooptação de suas direções e de um processo de ‘estatização’ das organizações dos trabalhadores (sindicatos e partidos,

especialmente, o Partido dos Trabalhadores)
1. Neste contexto, propõe-se analisar alguns pontos da Reforma Sindical proposta pelo Governo Lula, pois se compreende que ela sintetiza a relação construída entre o Estado—através do Governo Lula— e os movimentos sociais e políticos dos trabalhadores; e apontar algumas ações de resistência à política do Governo e às suas estratégias de controle e cooptação. (DRUCK, 2006, p.330)

Todavia, a partir de então, o Brasil vem passando por sérias crises econômicas e sociais, culminando em movimentos das várias categorias, levando para as ruas cidadãos descontentes com um grupo político que cada vez mais flexibilizam as leis trabalhistas, e está regredindo direitos. Nesse contexto, os sindicatos vêm realizando greves e dando apoio a esses movimentos populares. Ainda de acordo com Druck, fazendo menção ao governo Lula, mas que se aplica ainda a conjuntura atual, esses movimentos:

São movimentos e contra-movimentos que exprimem um quadro político não apenas e divisões e re-uniões, mas de uma reorganização de alto a baixo dos movimentos sociais e políticos no Brasil, especialmente aqueles que buscam uma saída independente do atual governo, e que procuram efetivamente inaugurar uma ‘era pós neoliberal’, na direção do que tem se denominado de ‘refundar a esquerda’ no país. (DRUCK, 2006, p.339)

Em 2017 com a reforma da CLT feita no governo de Michel Temer foi reduzida ainda mais a capacidade de luta pela classe

trabalhadora, houve, por exemplo, a extinção da obrigatoriedade do imposto sindical, arts. 578 e 579 CLT. Tal medida afeta diretamente a receita dos sindicatos isso poderá enfraquecer as decisões sindicais, então como os sindicatos defenderão os interesses do trabalhador? As representações sindicais de trabalhadores conseguirão manter equilíbrio nas negociações com menor receita e mais responsabilidade já que os direitos antes conquistados foram reduzidos?

Os sindicatos, portanto, buscam através de suas funções básicas permanecer aliados a classe trabalhadora de forma a garantir seus direitos e continuar lutando por eles. Válido é salientar que nem todos os sindicatos possuem todas essas funções, mas que elas se complementam e aqueles que possuem todas elas, certamente tem uma melhor organização interna e melhor capacidade de luta.

3 FUNÇÃO NEGOCIAÇÃO

3.1 Porque negociar

As organizações sociais de uma forma geral exercem macrofunções na sociedade, e isso não é diferente com relação aos sindicatos. Ao negociar ou promover a contratação coletiva o sindicato pode e faz movimentos “paredistas” (greves), quase sempre que não consegue acordo com a categoria patronal. Sendo que, tanto a negociação, quanto a greve são direitos assegurados a defesa dos interesses dos trabalhadores pela Organização Internacional do trabalho e também pelas leis nacionais brasileiras, como é abordada na nota técnica 151 do DIEESE.

Nos documentos e convenções da OIT, são reconhecidos o direito de sindicalização, o direito

de negociação coletiva e o direito de greve, instrumentos de afirmação dos interesses dos trabalhadores e do poder sindical. (DIEESE, 2015, p.2)

Para o Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômico - DIEESE essa função permite aos sindicatos ampliar e conquistar direitos, mas não só, é possível também assegurar os que já foram conquistados.

Uma das principais atribuições das entidades sindicais é a prática de negociações coletivas, que asseguram aos trabalhadores por elas representados a possibilidade de ampliar direitos garantidos por lei e adquirir novas conquistas. A própria legislação trabalhista, muitas vezes, promove a extensão a todos os assalariados de direitos antes restritos a algumas categorias de trabalhadores, que os haviam conquistado em negociações coletivas específicas. (DIEESE, 2015, p.5)

A Constituição de 1988 reforça a atribuição negocial dos sindicatos, quando dispõe sobre o “Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (Inciso XXVI do Art.7). Bem como, quando traz expressamente o direito de greve em seu Art. 9º dizendo que é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Na função de negociação, a ação sindical normalmente é caracterizada pelo poder de ajustar a Consolidação das Leis

Trabalhistas, fixando regras a serem aplicadas nos contratos individuais de trabalho dos empregados de determinada categoria. Para Luciano Martinez (2013, p. 760) através dessa função é que o sindicato produz direitos suplementares, mais vantajosos do que os previstos em lei, por ela os trabalhadores tem o direito de ver seus direitos reconhecidos e os instrumentos coletivos negociados como fontes do direito.

3.2 O que é e como ocorrem as negociações?

Pelo entendimento popular, negociar é chegar a um acordo sobre determinado assunto, no entanto, negociar para o sindicato é conseguir garantir direitos da categoria que representa, ou melhorias na qualidade não só da vida, mas da função do trabalhador. Essas negociações ocorrem mediante Convenção Coletiva de Trabalho - CCT, que é um ato jurídico pactuado entre sindicatos de empregadores e de empregados para o estabelecimento de regras nas relações de trabalho em todo o âmbito das respectivas categorias (econômica e profissional), como está prevista na CLT no artigo 611 *caput*.

Vale ressaltar que de acordo com a Convenção 154 da OIT a Negociação Coletiva além de ser um princípio a ser seguido por todos os povos, compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores. Isso, com o fim principal de fixar as condições de trabalho e emprego, regular as relações entre empregadores e trabalhadores, ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Mas, é o acordo coletivo que estipula condições de trabalho aplicáveis, no âmbito da empresa ou empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho. A celebração dos acordos coletivos de trabalho é facultada aos sindicatos representativos das categorias profissionais, de acordo com o art. 611 § 1º da CLT.

Já na esfera jurídica, o dissídio coletivo é instaurado quando não ocorre um acordo na negociação direta entre trabalhadores ou sindicatos e empregadores. Ausente o acordo, os representantes das classes trabalhadoras ingressam com uma ação na Justiça do Trabalho e segundo Carlos Henrique Horn.

Ao decidir sobre as condições de trabalho aplicáveis no âmbito das categorias profissionais e econômicas em processos de dissídio coletivo, a Justiça do Trabalho exerce sua competência normativa. (HORN, 2006, p.419)

Segundo o art. 857 da CLT, a representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses aludidas no art. 856, quando ocorrer suspensão do trabalho. Já conforme artigo 612 da CLT, os sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos. Válido é saber que os acordos e as convenções coletivas não podem ser superiores a dois anos de vigência e que o processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação parcial de convenção ou acordo, está subordinado, em qualquer caso, à aprovação de assembleia-geral dos sindicatos convenientes ou partes acordantes como aborda o art. 615 da CLT.

3.3 Negociado ao invés do legislado

Rege no direito trabalhista o princípio da norma mais benéfica ao trabalhador, independentemente de hierarquia entre as normas. Por isso, quando as condições estabelecidas em Convenções, forem mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo (art. 620, CLT).

Uma crítica mais recente, é que se isso daria margem a sobreposição do acordado em detrimento do legislado, e que normas mais flexibilizadoras podem surgir, principalmente em momentos de crise, não deixando alternativa aos sindicatos a não ser realizar acordos e convenções acabando ou reduzindo direitos. Um exemplo disso é o que aconteceu no governo FHC com a criação da lei de trabalho por prazo determinado.

Finalmente aprovado como lei no 9.601, no início de 1998, o contrato de trabalho por tempo determinado prevê admissão por até dois anos, com redução nos encargos sociais [...]. Foram mantidas as exigências de que o contrato crie novas vagas e que seja estabelecido por meio de negociação coletiva com o sindicato da categoria. O trabalhador perde alguns direitos trabalhistas, como depósitos menores no FGTS, e fica sem direito à multa rescisória de 40% sobre esses depósitos no fim do contrato e ao aviso prévio. Foram estabelecidos limites para a contratação, que variam de acordo com a média de funcionários da empresa nos seis meses anteriores à publicação da lei (22/01/1998). O empregador com mais de 49 funcionários pode contratar mais 50% do total. Quem emprega entre 50 e 199 pode

admitir mais 35% e para as empresas com mais de 199 empregados o limite é de 20%. E, finalmente, a nova lei cria o banco de horas. (MARTINS; RODRIGUES, 1999, p.170)

Essa nova modalidade contratual, citada acima, permite a contratação sob tais prerrogativas, desde que seja convenicionado ou acordado, fato que depende da concordância expressa do sindicato da categoria.

Assim, um sindicato negociador seria aquele que sempre consegue fazer acordos para e com aqueles a qual representa, podendo ser a categoria profissional ou patronal. Isso claro, buscando sempre a não intervenção estatal e seria possível se houvesse uma real paridade de armas. Pode-se dizer que é impossível haver negociação livre entre partes desiguais.

As várias teorias da argumentação pressupõem situações ideais de comunicação que neutralizem, o mais possível, a hegemonia de uma sobre a outra parte, independentemente do conteúdo normativo a ser alcançado. Inexiste negociação livre entre partes desiguais. (CARVALHO; ARRUDA; DELGADO, 2012, p.8)

Por isso, a doutrina defende a ultra-atividade dos acordos e convenções, a fim de evitar um estado de “anomia”, que é um período que não haveria vigência de norma coletiva, no qual, poderiam então acontecer a celebração de contratos individuais de trabalho com perdas significativas de direitos, isso é bem tratado no texto “A Súmula 277 e a defesa da Constituição” e demonstrado no trecho a seguir.

A ultra-atividade da norma coletiva, quando adotada a ultra-atividade condicionada, assegura a eficácia da convenção ou acordo coletivo cujo prazo de vigência estaria exaurido, de modo a não permitir que a categoria de empregados permaneça sem uma disciplina de suas condições específicas de trabalho. Sendo condicionada à superveniência de nova norma coletiva, o surgimento de nova normatização da matéria faz prevalecer a regra mais recente, ainda que tal signifique a redução de direito. (CARVALHO; ARRUDA; DELGADO, 2012, p.8)

Passível de se concluir que a não ultra-atividade deixa os sindicatos em situações desfavoráveis, como explica o trecho a seguir:

A não ultra-atividade das cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho (Súmula n. 277 do TST) que coloca os empregadores em posição confortável e transfere toda a responsabilidade pela negociação aos representantes dos trabalhadores para, pelo menos, preservar as condições de trabalho anteriormente conquistadas. (PEREIRA; PORTO, 2011, p.30)

Vale ressaltar que, a ultra-atividade das cláusulas de convenções e acordos coletivos é de suma importância, para não acontecer situações em que o representado fique vulnerável na celebração de contratos, perdendo direitos que já foram anteriormente garantidos nas convenções ou em acordos para os trabalhadores nas mesmas funções. Todavia, com a Reforma Trabalhista atualmente isso não poderá mais ocorrer, a data base será respeitada, art. 614 § 3º da CLT, § 3º, foi vedada a ultratividade.

Com a reforma prevalecerá o negociado em detrimento do legislado, independentemente de haver norma mais favorável, prevalecerá aquilo que for acordado. Isso de acordo com os novos artigos 611-A e 611-B da CLT, agora o Acordo também prevalecerá sobre a Convenção.

4 FUNÇÃO REPRESENTATIVA

A Constituição Federal de 1988 coloca como função dos sindicatos a defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, tanto em questões judiciais quanto em questões administrativas (art. 8º, III) e a participação nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI).

A representação é tida como a principal função e uma importante prerrogativa dos sindicatos. Segundo Maurício Gordinho Delgado (2011) é através da representatividade exercida pelos sindicatos que eles agem em nome de sua categoria para defender os interesses da classe no plano da relação de trabalho.

Nesta linha, é a que a Constituição enfatiza a função representativa dos sindicatos (art. 8º, III) pela qual lhes cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria. Ainda segundo o autor, essa função representativa, *latu sensu*, abrange inúmeras dimensões, tais como: a função privada, a função administrativa, a pública e a judicial.

A privada, em que o sindicato se coloca em diálogo ou confronto com os empregadores, em vista dos interesses coletivos da categoria [...]. A administrativa, em que o sindicato busca

relacionar-se com o Estado, visando a solução de problemas trabalhistas em sua área de atuação. A pública, em que ele tenta dialogar com a sociedade civil, na procura de suporte para suas ações e teses laborativas. A judicial, em que atua o sindicato também na defesa dos interesses da categoria ou de seus filiados. (DELGADO, 2011, p. 1271-1272)

Com relação a representação, perante as autoridades administrativas e judiciais, o sindicato defende os interesses coletivos da categoria ou individuais dos seus integrantes. Segundo a CLT, em seu art. 513, **a**, o sindicato tem a função de representar a categoria além dos associados, isso significa que aqueles trabalhadores que não contribuem mensalmente com o sindicato também são representados por ele. Cumpre ainda diferenciar a disposição de representação das associações, prevista no art. 5º, XXI da Constituição com a disposição de representação dos sindicatos, prevista no art. 8º, III, CF. Trata-se da abrangência dos representados: enquanto as associações estão legitimadas para representar apenas os seus filiados, os sindicatos, por sua vez, possuem legitimação para representar não só seus associados, mas todos os integrantes da categoria representada.

Em seu curso de direito do trabalho, Luciano Martinez (2013, p.758), diz que na esfera jurídica, 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 a representação processual, caso em que agirá em nome do representante e na defesa do interesse deste.

4.1 Correlação entre as funções representativa e negocial

Diretamente relacionada com a função representativa é a função negocial. Trata-se da promoção, pelo sindicato, de processo de diálogo com o empregador ou o Estado, para que seja possível regulamentar determinadas situações vinculadas com as condições de trabalho de seus representados. Pode-se afirmar que o sindicato atua como elaborador de norma jurídica, que será observada pelas partes envolvidas na negociação para a aplicação de seu conteúdo nos contratos de trabalho individuais. A Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho, que foi ratificada pelo Brasil, trata da aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Para Delgado

Outra função importante dos sindicatos (imbricada, é claro, na representativa) é a negocial. Através dela esses entes buscam dialogo com os empregadores e/ou sindicatos empresariais com vistas à celebração dos diplomas negociais coletivos, composto de regra jurídica que irão reger os contratos de trabalho das respectivas bases representadas. (DELGALDO, 2011, p.1274)

De acordo com a Nota Técnica 178 do DIEESE (2017) as entidades sindicais não estão em pé de igualdade entre si e isso não depende somente do seu contingente de filiados, bem como não estão em relação aos empregadores. Ainda segundo o Dieese, outros fatores diferenciam o poder de mobilização, representação e negociação dos sindicatos, entre os quais, a tradição de organização sindical, a importância do setor de atividade econômica em que estão inseridos os

trabalhadores que representam e a cultura que orienta as relações com as empresas e entidades empresariais com as quais negociam. Pode se inferir que mais contribuem na hora de representar a categoria e negociar as influências políticas e de mobilização do que qualquer outro fator.

5 FUNÇÃO ASSISTENCIAL

5.1 Uma atribuição sindical

Na função assistencial, é uma atribuição sindical prestar serviços aos seus representados, contribuindo para o desenvolvimento integral do ser humano. A CLT determina ao sindicato diversas atividades assistenciais como educação, saúde, colocação, lazer e fundação de cooperativas e serviços jurídicos. Cabem aqui alguns exemplos de artigos da CLT como o art. 500 e o art. 514, "b"- um que expressa ser dever do sindicato de manter assistência judiciária aos associados, bem como a assistência nas rescisões dos empregados.

Essa função assistencial acaba sendo também um exercício de cidadania, pois garante aos associados alguns direitos que são obrigações do Estado. Exemplo disso é a assistência no judiciário para aqueles trabalhadores que não dispõem de condições financeiras para litigar. Como o Art. 14, Lei 5.584/70 (Brasil, 1970) que determina a assistência judiciária em juízo pelo sindicato àqueles que não tenham condições de ingressar com ação.

Segundo Delgado, a função assistencial é reconhecida pela ordem jurídica, sendo assim,

Consiste na prestação de serviços a seus associados ou, de modo extensivo, em alguns casos, a todos os membros da categoria. Trata-se, ilustrativamente, de serviços educacionais, médicos, jurídicos e diversos outros. (DELGADO, 2011, p.1274)

Continua o autor, afirmando que as funções assistenciais dos sindicatos são tidas como dever social, previstas inclusive na legislação. Todavia, os sindicatos não são obrigados a desenvolver tais funções e aqueles que desenvolvem o fazem como maneira de angariar melhorias de condições para a categoria que representam e para atrair mais filiados.

6 FUNÇÃO POLÍTICA

6.1 Sindicato cidadão

Essa função é definida por maioria dos doutrinadores e na própria legislação como função política. Sendo que, ao exercer politicamente atos sociais, estará exercendo uma forma de cidadania. O jurista Mauricio Godinho Delgado faz uma distinção entre a vinculação a partidos políticos e a subordinação a linhas político-partidárias.

A mesma reflexão aplica-se às atividades políticas. O fato de não ser recomendável a vinculação de sindicatos a partidos políticos e sua subordinação a linhas político-partidárias, pelo desgaste que isso pode trazer à própria instituição sindical, não se confunde com a ideia de proibição normativa de exercício eventual de ações políticas. A propósito, inúmeras questões

aparentemente de cunho apenas político podem, sem dúvida, influenciar, de modo relevante, a vida dos trabalhadores e de seus sindicatos. Ilustrativamente, é o que se passa com a política econômica oficial de certo Estado, que pode alterar, de maneira importante, a curva de emprego/desemprego na respectiva sociedade. Nesse quadro é lícito vedar ao sindicato postar-se contra ou a favor de tal política? Certamente que não, sob pena de os princípios de liberdade sindical e de autonomia dessas entidades se transformarem em inegável simulacro. (DELAGADO, 2011, p.1275)

Em seu Art. 521, **d**, a CLT diz que não é finalidade do sindicato exercer função política. Mas, como criticado por Delgado (2011, p.1275) e explicado posteriormente, essa função política é possível quando se tratar de um ato de cidadania.

Um sindicato cidadão busca formar sua categoria contra imposições políticas, isso ele consegue no intuito de desenvolver o senso crítico dos trabalhadores. Fato que possibilita a participação sindical nos movimentos sociais, exemplo disso foi o CONLUTAS criado no governo Lula como forma de enfrentamento da política neoliberal.

Outras formas de resistências nascem num nível de confronto aberto com o Governo Lula, a exemplo da formação da Coordenação Nacional de Lutas (CONLUTAS), constituída por sindicatos, organizações populares, movimentos sociais de vários tipos e que tem por objetivo: “organizar a luta contra as reformas neoliberais do

governo Lula (Sindical/Trabalhista, Universitária, Tributária e Judiciária) e também contra o modelo econômico que este governo aplica no país, seguindo as diretrizes do FMI Segundo CONLUTAS (2006 apud DRUCK, 2006, p.338-339)

Pode-se inferir, portanto, que sindicato cidadão é aquele que respeita os princípios do Direito Coletivo e garante a cidadania e os direitos dos seus representados enfrentando fatos históricos e políticos. Sendo isso garantido principalmente por um dos princípios do direito coletivo, que é o da liberdade de associação.

O princípio da liberdade de associação assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. Não se restringe, portanto, à área e temáticas econômico-profissionais (onde se situa a idéia de liberdade sindical). (DELGADO, 2011, p.1241)

Uma das principais manifestações dessa função de sindicato cidadão é o exercício do direito de greve, de acordo com Paixão e Lourenço Filho (2010) no texto **Greve como prática social** eles dizem que:

[...] a história brasileira possui exemplos de greves que articularam interesses que ultrapassavam os estreitos limites das condições de trabalho e da relação empregado/empregador. O exame dessas paralisações e das reações desencadeadas torna evidente o significado da greve como prática social, como instrumento de atuação política e de

exercício de cidadania da classe trabalhadora.
(PAIXÃO; FILHO, 2010, p.409)

6.2 Sindicato como colaborador social

A colaboração do sindicato com o Estado viabiliza através de estudos, a solução dos problemas que se relacionam com a categoria e no desenvolvimento da solidariedade social. Sendo que, o Estado cada vez mais tenta reduzir direitos dos trabalhadores, angariados mediante lutas, e para isso está sempre criando reformas sindicais na tentativa de desarticular de cima para baixo. A Professora Graça Druck aborda uma crítica aos pontos principais do Projeto de Reforma Sindical no governo de Lula. De acordo com ela.

Sem pretender uma análise crítica ao conjunto do ante-projeto, busca-se destacar o que modifica radicalmente a estrutura sindical atual, especialmente no que se refere ao papel do Estado e sua relação com os sindicatos. Parte-se do suposto que o conteúdo fundamental da reforma sindical, conforme exposto no ante-projeto, abrange três âmbitos: o modelo de organização sindical, de negociação coletiva e de solução de conflitos no trabalho. No entanto, há um eixo central que articula e dá coerência ao conjunto da proposta de reforma: trata-se de uma (nova) forma de controle e regulação do Estado sobre os sindicatos, agora ‘legitimada’ com a incorporação das centrais sindicais ao aparelho de Estado. (DRUCK, 2006, p.334).

Segundo o exposto pela autora, esse posicionamento do estado contribui significativamente com a intervenção estatal na

estrutura sindical, infere-se assim, que ficam comprometidas o exercício das funções dos sindicatos.

Enquanto, Martinez (2013, p.762) defende que às entidades sindicais não é vedada nem mesmo a realização de atividades político-partidárias e que com a institucionalização dos sindicatos o papel político deles ficou mais evidente. Ressalta, ele, que o caput do art. 521 da CLT não foi recepcionado pela CF de 88.

7 FUNÇÃO ECONÔMICA

A função econômica diz respeito à possibilidade do sindicato desenvolver atividades comerciais de forma a conseguir lucro e incrementar suas receitas a partir disso. O art. 564 da Consolidação das leis trabalhistas (Brasil, 2012) veda esse tipo de atividade. Entretanto, o art. 8º da Constituição Federal (Brasil, 2012) que prevê a não intervenção do Estado nos sindicatos não recepcionou esse artigo do texto celetista afirmando que “É livre a associação profissional ou sindical [...]”. Sendo assim, não há restrições legais para que as entidades sindicais desempenhem funções econômicas.

Essa função do sindicato é de suma importância para a manutenção de outras funções e para seu próprio desenvolvimento enquanto instituição que promove a garantia de direitos. Para Delgado:

A circunstância de o sindicato exercer atividades econômicas para melhor prover suas funções sindicais melhor se combina, inclusive, com a noção de sindicato livre, pessoa jurídica de direito privado. Ao reverso, a noção de sindicato como braço do Estado, pessoa jurídica de direito público

ou exercente de atividades estatais, é que se choca com a autonomia econômica da entidade sindical. Neste caso, a proibição de atividades econômicas é um dos instrumentos de controle mais eficazes sobre a organização e vida do sindicalismo — situação incompatível com a regência constitucional deflagrada pelos princípios de liberdade e autonomia sindicais. (DELGADO, 2011, p.1275)

Apesar da CLT vedar expressamente o exercício da atividade econômica ao sindicato em seu Art. 564, Brito Filho entende que essa é uma função importantíssima para o sindicato, para se manter e prover direitos. Segundo ele;

Possível ou não o desempenho de atividade econômica pelo sindicato, o certo é que, no Brasil, as contribuições feitas pelos associados e não associados ainda constituem a principal fonte de receita das entidades sindicais.

Elas podem ser de diversos tipo, embora na prática, sejam resumidas a quatro; 1) contribuição social; 2) contribuição sindical; 3) contribuição confederativas e 4) contribuição assistencial. (BRITO FILHO, 2015, p.134)

O autor afirma ainda, que o patrimônio das entidades sindicais, hoje, é formado por todos os bens e receitas adquiridos validamente. Assim, pode-se inferir que o sindicato dará a destinação que entender conveniente, mediante deliberação regular, desde que seja feita em prol do desempenho da finalidade básica das entidades sindicais, sendo elas segundo Brito Filho (2015, p.134), coordenar e defender os interesses econômicos ou profissionais.

7.1 Correlação entre as funções assistencial, política e econômica

Importante destacar que tanto a função política como a função econômica foram proibidas pela CLT, tendo como ideia norteadora do sindicalismo o seu controle pelo Estado. A vedação da primeira tinha como objetivo evitar a politização do movimento sindical, de forma que sua ligação com o Estado fosse reforçada e as possibilidades de questionamento das autoridades constituídas fossem muito pequenas, por isso a ideia de organização sindical como restritivo.

O sistema de organização sindical brasileiro é restritivo, pois prevê unicidade e contribuição obrigatória, além de outras características inibem a liberdade plena. Por isso, tudo o que resulta da ação dos sindicatos assim organizados está de alguma maneira viciado. Perseguimos um modelo, o do sindicato plenamente livre, e com sua implantação é que passaríamos a segunda etapa: garantir os espaços para sua atuação. (PEREIRA; PORTO, 2011, p.22)

A vedação da função econômica tinha como escopo manter a dependência econômica do sindicato ao Estado por meio do recolhimento e repasse da contribuição sindical. Além disso, a vedação não só dela, como também da função política ferem os princípios constitucionais da liberdade de associação e da autonomia sindical. Por

isso, a CF não recepcionou alguns artigos da CLT, como bem aborda Delgado

Além dessas três funções reconhecidas pelo Direito Coletivo do Trabalho, há duas outras a respeito das quais há certa controvérsia. Trata-se das funções econômicas e das funções políticas.

É que ambas estariam vedadas, expressamente, pelo texto legal construído nos períodos de autoritarismo no Brasil. Vejam-se, a propósito, o art. 564 da CLT, proibindo atividade econômica e, a seu lado, os arts. 511 e 521, “d”, vedando atividades políticas.

Tais preceitos celetistas vedatórios de atividades sindicais econômicas e políticas foram recebidos pela Constituição de 1988?

A resposta é, seguramente, negativa. Não há como, na vigência efetiva dos princípios de liberdade de associação e de autonomia sindical, assegurados pela Carta Magna; restringir, nessa extensão, as atividades sindicais. Meras razões de conveniência do legislador infraconstitucional não são bastantes para inibir a força de tais princípios constitucionais. (DELGADO, 2011, p.1274-1275)

Vale ressaltar ainda, que sem a função política e econômica, fica difícil para uma entidade sindical prover sua função assistencial. E isso é inviável, pois, segundo Martinez (2013, p.761), “não há atualmente como imaginar uma entidade sindical sem a ela atribuir a atuação assistencial”.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As funções sindicais não são somente interligadas, elas se confundem muitas vezes. A depender da correlação feita, a função política e de representação são as mesmas, já que quando a entidade sindical atua politicamente está defendendo os interesses da categoria que representa.

Há em tais funções interdependência, pois umas dependem de outras para se funcionalizarem, por exemplo, a função assistencial não é possível se não houver a econômica e também a política.

Diante do exposto, resta os seguintes questionamentos, se há defensoria pública, Serviço Único de Saúde etc. oferecidos pelo Estado de forma gratuita ao tomar essas modalidades de assistência como suas, os sindicatos não estão contribuindo para o sucateamento delas? Não fará com que cada vez mais os serviços públicos sejam precários? Não seria melhor do que absorver uma função assistencial, fortalecer a função política questionando e lutando para que os serviços sejam melhores para todos, independentemente de serem contribuintes ou não?

Tais questionamentos visam fortalecer a importância do exercício das funções sindicais na sociedade brasileira, porque se os sindicatos não atuarem, nas suas funções o trabalhador fica mais vulnerável ao sistema público sucateado.

Conclui-se, portanto, que há uma relação de colaboração das entidades sindicais com o Estado, cabe destacar que o dispositivo celetista foi concebido no momento em que a legislação previa diversas formas de interação dos sindicatos com o Estado, de forma que a autonomia e independência dos primeiros em face do segundo era inexistente. Num contexto democrático é concebível que trabalhem em conjunto, desde que isso seja realizado de forma a não comprometer a autonomia e independência dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses de seus representados.

Então, é possível inferir, ainda que as funções sindicais ao passo que são de extrema importância para o desenvolvimento de uma atividade sindical com função social livre de intervenções estatais, também são passíveis de diversas críticas.

Com essa breve explanação sobre as funções do sindicato, espera-se esclarecer dúvidas sobre o tema e auxiliar no aprofundamento do assunto. Não foi possível aqui esgotar o entendimento e nem chegar a conclusões acabadas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. CLT e Constituição Federal. 39ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. **LEI n. 5.584, DE 26 DE JUNHO DE 1970.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5584.htm>. Acesso em: 07 jul. 2016

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2015.

CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Katia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho. **A Súmula 277 e a defesa da Constituição**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 78, 2012. Disponível em: <https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/28036/2012_sumula_277_aclc_kma_mgd.pdf?sequence=1>. Acesso em: 07 out. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores**. In: Revista do TST, Brasília, vol. 67, nº 2, abr/jun 2001. Disponível em: <https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/52335/07_delgado.pdf?sequence=1>. Acesso em: 07 out. 2016.

DIEESE. **Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômico. A importância da organização sindical dos trabalhadores**. Nota Técnica nº 151 de novembro de 2015. – Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2015/notaTec151ImpotanciaSindicatos.pdf>> Acesso em: 07 jul. 2016.

_____. **Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômico. A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Nota Técnica Nº 178 de maio de 2017. Disponível

em:<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>>. Acesso em: 06 de mai. de 2018.

DRUCK, Graça. **Os sindicatos, os Movimentos Sociais e o Governo Lula: Cooptação e Resistencia.** En publicacion: OSAL, Observatorio Social de America Latina, año VI, no. 19. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, Argentina: Argentina. julio. 2006.

GASPAR, Danilo. **CLT Comparada – com base na Lei n. 13.467 de 13 de Julho de 2017.** p.01-60. Disponível em:<<https://www.diap.org.br/images/stories/CLT-COMPARADA%20-%20Prof.%20Danilo%20Gaspar.pdf>> . Acesso em 06 de mai. 2018.

HORN, Carlos Henrique. **Negociações coletivas e o poder normativo da Justiça do Trabalho.** Dados, Rio de Janeiro, v. 49, n. 2, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582006000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 25 mai. 2017.

LOURENÇO FILHO, Ricardo. **Entre continuidade e ruptura: uma narrativa sobre as disputas de sentido da Constituição de 1988 a partir do direito de greve.** Tese de Doutorado defendida perante o programa de Pós-Graduação em Direito da UNB. 2014. Disponível em:<http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/17567/1/2014_RicardoMachadoLourencoFilho.pdf>. Acesso em: 07 out. 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 4ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Heloísa de Souza; RODRIGUES, Iram Jácome. **O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90**. Tempo Social, Brasil, v. 11, n. 2, oct. 1999.

PAIXÃO, Cristiano, LOURENÇO FILHO, Ricardo. “**Greve como prática social: possibilidades de reconstrução do conceito a partir da Constituição de 1988**”. In: SENA, Adriana Goulart de, DELGADO, Gabriela Neves, e NUNES, Raquel Portugal. Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2010;

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva. Disponível

em:<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_098.html#98>. Acesso em: 28 out 2016.

_____. **Organização Internacional do Trabalho. Convenção Nº154 relativa ao incentivo à negociação coletiva.** Disponível em:<

http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.htm
l>. Acesso em: 05 de mai. de 2018.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito; PORTO, Lorena Vasconcelos. **Temas de Direito Sindical: Homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho**. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. **Sindicalismo e Democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão**. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2011. (p.17- 364).

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. **Relações Coletivas de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.