

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE DIREITO

FRANCIELI MACEDO CANCELIER

**ANÁLISE DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ENTRE O
SINDISAÚDE E AS UNIDADES HOSPITALARES NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA
(2012/ 2017)**

CRICIÚMA

2017

FRANCIELI MACEDO CANCELIER

**ANÁLISE DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ENTRE O
SINDISAÚDE E AS UNIDADES HOSPITALARES NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA
(2012/ 2017)**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Professora Ma. Raquel de Souza Felício

CRICIÚMA

2017

FRANCIELI MACEDO CANCELIER

**ANÁLISE DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO ENTRE O
SINDISAÚDE E AS UNIDADES HOSPITALARES NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA
(2012/ 2017)**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado
pela Banca Examinadora para obtenção do
Grau de Bacharel, no Curso de Direito da
Universidade do Extremo Sul Catarinense,
UNESC.

Criciúma, ____ de _____ de 2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Raquel de Souza Felício - Mestra - UNESC - Orientadora

Prof. Márcia Andréia Schutz Lírio Pizza - Mestra - UNESC

Prof. Gabriele Bernardes Ongaratto - Mestra - UNESC

Dedico este trabalho a todas as pessoas que me ajudaram e incentivaram a minha luta e esforço para realizar esta conquista.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus por ter me dado fé e ter feito com que eu acreditasse que eu conseguiria chegar ao final.

Aos meus familiares por ter me dado incentivo, força e auxílio em todas as situações que nos deparamos nesta caminhada.

Aos colegas desta caminhada de aprendizagem, onde tenho a certeza que o respeito e a parceria profissional estará sempre presente em nossas vidas.

A minha orientadora responsável pelas diretrizes seguras pertinentes ao trabalho e principalmente pelo esforço e contribuição no desenvolvimento do trabalho.

Aos demais professores e coordenação do curso, pelo apoio e conhecimento compartilhado.

Ao sindicato dos trabalhadores da saúde (SINDISAÚDE) por ter me atendido e fornecido as informações necessárias para que essa pesquisa pudesse ser realizada.

Enfim agradeço a todos que contribuíram diretamente ou indiretamente para a realização deste estudo.

“Jamais desista das pessoas que ama. Jamais desista de ser feliz. Lute sempre pelos seus sonhos. Seja profundamente apaixonado pela vida. Pois a vida é um espetáculo imperdível.”

Augusto Cury

RESUMO

Esse trabalho tem como objetivo analisar as últimas 5 (cinco) convenções coletivas de trabalho das unidades hospitalares, em que o sindicato dos trabalhadores da saúde (SINDISAÚDE) atuaram fazendo seu papel, bem como analisar de uma forma mais aprofundada nas principais conquistas obtidas pelo sindicato nesse período de tempo em que ele atuou nas reivindicações dos direitos dos trabalhadores. Saber se o SINDISAÚDE está realmente conquistando direitos para os trabalhadores e saber a importância da função sindical na vida dos trabalhadores, pois não seria possível sozinho conquistar direitos reais cláusulas sociais e cláusulas econômicas sem a presença de um ente representativo nas negociações com a classe patronal. Hoje o Sindicato da saúde (SINDISAÚDE), vem apresentando inúmeras conquistas realizadas com sua força atuante em prol da classe trabalhadora e são conquistas como essas que esse trabalho irá abordar neste trabalho, como por exemplo direito a amamentação é uma conquista que se manteve nas convenções dos SINDISAÚDE e ainda está de suma importância gerando efeitos atualmente na vida das trabalhadoras dos hospitais. A importância de estudar qual a atuação do sindicato da saúde (SINDISAÚDE), nas conquistas dos trabalhadores está na necessidade de saber se os trabalhadores estão realmente conquistando direitos através a força sindical, e apresentar quais são esses direitos conquistados nos últimos 5 (cinco) anos. Saber se um sindicato está atuando de forma intensa juntamente ao lado do trabalhador não é só levantar dados de direitos que foram e serão alcançados, mais sim saber se o que esta realmente na lei esta sendo cumprido, é também saber se a justiça esta sendo aplicada.

Palavras-chave: Sindicatos. SINDISAUDE. Participação.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the last five (5) collective agreements of work of the hospital units, in which the union of health workers (SINDISAÚDE) acted to play their role, as well as to analyze in a more in depth the main achievements obtained by the union in this period of time in which he acted in the claims of workers' rights. To know if SINDISAÚDE is really winning rights for the workers and to know the importance of the union function in the life of the workers, because it would not be possible alone to conquer real rights social clauses and economic clauses without the presence of a representative entity in the negotiations with the employers' class. Today the Union of health (SINDISAÚDE), has been presenting innumerable achievements with its working force for the benefit of the working class and are achievements such as these that this work will address in this work, such as the right to breastfeeding is an achievement that was kept in the conventions of SINDISAÚDE and is still of great importance generating effects in the lives of the workers of the hospitals. The importance of studying the workings of the health union (SINDISAÚDE) in the achievements of workers is in the need to know if workers are actually winning rights through trade union force, and to show which rights have been won in the last five (5) years. Knowing if a union is acting intensely alongside the worker is not only to collect data of rights that were and will be achieved, but rather to know if what is actually in the law is being fulfilled, it is also to.

Keywords: Unions. SIND SAUDE. Participation.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT- Acordo Coletivo de Trabalho

ANL - Aliança Nacional Libertadora

CCT- Convenção Coletiva de Trabalho

CGT – Comando Geral dos Trabalhadores

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas

COB - Confederação Operária Brasileira

CRBF - Constituição da República Federativa do Brasil

CUT – Central Única dos Trabalhadores

EPI - Equipamento de Proteção Individual

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INSS- Instituto Nacional do Seguro Social

IRPJ – Imposto Sobre a Renda das Pessoas Jurídicas

MTE - Ministério do Trabalho e do Emprego

OIT – Organização Internacional do trabalho

PAT- Programa de Alimentação do Trabalhador

PUA – Pacto da Unidade de Ação

SINDISAÚDE - Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Criciúma e Região

STF- Supremo Tribunal Federal

TST- Tribunal Superior do Trabalho

USI- União Sindical Independente

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2. PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL	13
2.1 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO, FILIAÇÃO E AUTONOMIA DOS SINDICATOS	16
2.2 TRAJETÓRIA HISTÓRICA DOS SINDICATOS	19
2.3 ASPECTOS HISTÓRICOS DOS SINDICATOS NO BRASIL	23
3 NATUREZA JURIDICA DO SINDICATO E REGISTRO	29
3.1 A ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO INTERNA DO SINDICATO.....	33
3.2 FUNÇÕES DO SINDICATO	40
3.3 CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO	44
4 HISTÓRIA DO SINDICATO DA SAÚDE DE CRICIÚMA E REGIÃO	48
4.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O SINDISAÚDE	52
4.2 A TRAJETÓRIA DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS E SOCIAIS DOS EMPREGADOS DO SINDSAÚDE, NO PERÍODO DE 2012 A 2017	54
4.3 CONQUISTAS DO SINDICATO DA SAÚDE NO PERÍODO DE 2012 À 2017....	64
5 CONCLUSÃO	67
REFERÊNCIAS	69

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem o objeto de pesquisar as convenções coletivas de trabalho das unidades hospitalares e o Sindicato da Saúde de Criciúma e Região (SINDISAÚDE), tem como objetivo fazer uma análise comparativa das convenções coletivas dos anos de 2012 até 2017, para verificar se houve mudanças e se foi conquistado novos direitos, bem como, também falar dos direitos mantidos durante todos esses anos.

O trabalho abordará também sobre liberdade sindical, um princípio constitucional trazido pelo art.8º da CRFB, sendo que esta liberdade se trata da liberdade que os trabalhadores têm de se filiar ou não a um sindicato assim os trabalhadores serão livres para escolher ter essa representação sindical. A criação de um sindicato, que também é disposto neste trabalho, poderá ser realizada sem intervenção do Estado, mas não poderá ter mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial. Sendo assim os trabalhadores tem o poder de se unirem e formarem um sindicato para defesa de seus direitos, para que juntos possam lutar contra a abusividade da classe patronal (BRASIL, 2017).

Esse trabalho tem a importância de ser realizado, para que se possa analisar os impactos e os efeitos que o sindicato faz ou não com sua representação da classe trabalhadora, pois o papel do sindicato é muito importante na vida dos trabalhadores e muitas vezes não é reconhecido esse papel dentro do direito coletivo do trabalho, pois as negociações, paralizações e greves e reivindicações de direitos são todas feitas por meio de um sindicato, este trabalho vai apresentar qual o papel do sindicato na vida dos trabalhadores.

Além da análise das convenções coletivas de trabalho do período de 2012 até 2017, também será abordado o ganho de cláusulas econômicas e cláusulas sociais, referente a ganho real se houve algum aumento ou alguma conquista obtida durante todo esse tempo. Juntamente com a história do sindicato será relatado toda a identificação e dados do próprio a qual é referido neste trabalho, para melhor esclarecimento e conhecimento sobre a instituição. O trabalho também irá trazer algumas perspectivas básicas do Direito Coletivo do Trabalho, como por exemplo a forma de criação e registro de um sindicato, para que fique claro que o sindicato é um ente de personalidade jurídica após seu registro em cartório e no MTE.

Outros temas trazido pelo trabalho é que os sindicatos tem toda uma trajetória histórica para chegar onde estão, e o trabalho abordará também sobre a história dos sindicatos, trazendo que teve várias fases para chegar na liberdade que os sindicatos tem atualmente, pois quando o Brasil estava sobre o domínio do regime militar em 1964, o poder dos sindicatos não estava nas mãos dos sindicalistas mas sim nas mãos do governo, o regime militar não extinguiu os sindicatos mas ficou no comando deles, tudo era sobre tortura e opressão, nessa época os sindicatos tinham total governança do Estado, sendo que este poderia intervir nos sindicatos a qualquer momento.

O trabalho vai apresentar a forma de funcionamento do sindicato, em especial as conquistas obtidas pelo SINDISAÚDE, durante cinco anos, com uma pesquisa de campo realizada por meio de uma análise realizada das últimas cinco convenções coletivas realizadas entre unidades hospitalares e sindicatos.

2. PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL

A liberdade sindical é um princípio consagrado no texto constitucional brasileiro, onde consta em seu artigo 8º e dá aos trabalhadores o direito de filiar-se ou não a um sindicato, podendo assim fazer parte de uma categoria que possa-lhe representar. O sindicato tem várias funções uma delas é a representação do trabalhador perante terceiros reivindicando melhores condições de trabalho e melhores salários, sendo a liberdade que dá ao trabalhador o direito de filiar-se e desfilar-se. O direito de filiação sindical é comportado pela nossa Constituição Federal que traz a esta possibilidade. É importante ressaltar que é vedado pela CRFB a criação de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, ou seja, deve ter apenas um sindicato no mesmo município. Então um sindicato de sua classe trabalhadora que é livre a associação de trabalhadores para criarem um sindicato de sua categoria, ou de se associar-se a um que já exista, conforme preceitua o texto constitucional abaixo (BRASIL, 2017).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer. (BRASIL, 2017)

Sendo assim os trabalhadores tem o poder de se associarem para criarem grupos de pessoas com interesses idênticos, para se unirem em prol de

direitos parecidos, e lutarem juntos por conquistas que almejam, podendo criarem e se organizarem como acharem melhor para a criação de um sindicato de sua categoria, esse ente sindical representará a classe trabalhadora ou patronal nos dissídios coletivos. A liberdade sindical parte do princípio da liberdade, onde todos têm a liberdade de se unirem para formarem grupos de pessoas que tem mesmos interesses, e essa é a função do sindicato, unir os trabalhadores para que juntos possam conquistar seus direitos postulados (DELGADO, 2011, p.47).

Para Mauricio Godinho Delgado:

Noções interligadas, a liberdade de reunião sempre foi pressuposto importante à consecução da liberdade de associação trata-se daquilo que José Afonso da Silva chama de liberdade-condição, porque sendo um direito em si, constitui também condição para o exercício de outras liberdades. As duas ideias e dinâmicas têm lastro da própria matriz social do ser humano, sendo também fundamentais à estruturação e desenvolvimento da democracia. São, ao mesmo tempo, uma afirmação da essência humana dos indivíduos e uma seiva oxigenadora da convivência democrática no plano social (2011, p.48).

A liberdade sindical é regulada no plano internacional pela convenção de 87 da Organização Internacional do Trabalho, mas ainda não ratificada pelo Brasil, pois a norma constitucional traz algumas restrições incompatíveis com o texto da convenção internacional, mesmo assim a CRFB não ficou sem falar da liberdade sindical, pois é um tema de muita importância no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, trazendo em seu art. 8º da CRFB traz a liberdade sindical como direito amparado no *caput* do artigo podemos perceber que a liberdade sindical é amparada pela Constituição Federal.

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

A liberdade sindical é regulada, no âmbito internacional, pela Convenção 87 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, em razão de certas restrições previstas na Constituição Federal de 1988. Mesmo assim, é certo que o art. 8º, *caput*, CF/1988 assegura em termos genéricos, a liberdade sindical. Para melhor análise da liberdade sindical, esta pode ser desmembrada, para fins didáticos. (2013, p. 1241)

A liberdade sindical é a liberdade que os trabalhadores têm de se unirem, com os mesmos objetivos para assegurarem direitos trabalhistas, dando origem a grupos organizados. O sindicato pode ser considerado associações de natureza

especial, que tem por objetivo a luta pelos direitos dos trabalhadores ou empregadores. (GARCIA, 2013, p. 1241).

Para Mauricio Godinho Delgado:

A liberdade associativa tem uma dimensão positiva (prerrogativa de livre criação e/ou vinculação a uma entidade associativa) ao lado de uma dimensão negativa (prerrogativa de livre desfiliação da mesma entidade). Ambas estão mencionadas no texto magno ("ninguém poderá ser compelido a associar-se ou permanecer associado" art.5º, XX, CF/88) (2011, p.48).

O direito de associar-se e reunir-se pacificamente sem caráter paramilitar, está assegurado pela CRFB em seu art. 5º, inciso XVI e XVII, estando de certo modo referenciado nas constituições brasileiras desde o primeiro texto republicano conforme artigo 72, § 8º, Constituição da República de 1891. Quando os trabalhadores se reúnem de forma pacífica para reivindicarem seus direitos, eles não estão em confronto com as normas do Estado, estão apenas lutando pelos seus ideais e interesses em comum, e esse direito é trazido por muitas constituições brasileiras desde dos primeiros textos constitucionais (DELGADO, 2011, p.48).

Para Mauricio Godinho Delgado:

Tal princípio engloba as mesmas dimensões positivas e negativas já referidas, concentradas no universo da realidade do sindicalismo. Abrange, desse modo, a liberdade de criação de sindicatos e de sua auto extinção (com a garantia de extinção externa somente por meio de sentença judicial regularmente formulada). Abrange, ainda, a prerrogativa de livre vinculação a um sindicato assim como a livre desfiliação de seus quadros (o comando genericamente lançado no art. 5º, XX, da Constituição, é especificado em seu art. 8º, V: ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a um sindicato) (2011, p. 49).

O princípio da liberdade de associação refere-se de qualquer agregação pacífica e estável entre as pessoas, independentemente de seu segmento social, a associação refere-se em agrupamento de pessoas para a solução de conflitos em face de problemas e objetivos em comum (DELGADO, 2011, p.48).

Essa liberdade que tem os sindicatos se insere nos direitos fundamentais que passaram a se chamar direitos sociais. Os direitos sociais apareceram com o sistema liberal com isso mudou a posição do Estado com a direitos fundamentais, o Estado passa a ser um estado garantidor e com isso surge a liberdade sindical. No pós-guerra a liberdade sindical passou a ser mencionada em diversos textos internacionais, em especial em dois pactos da Organização das Nações Unidas de

1966, que cuidam das liberdades individuais que o Estado deve respeitar (SIQUEIRA NETO, 2000, p. 69)

Poderá ser dividida em liberdade positiva e negativa, a positiva consiste na liberdade que o empregado tem de escolher seu sindicato quando tiver vários. Já a liberdade negativa diz, que não tem a liberdade de escolha ou de deixar de ser daquele sindicato a qual faz parte. Pois a liberdade que o trabalhador tem em aderir a um sindicato o protege contra as pressões exteriores, principalmente do empregador, já a liberdade de não aderir a um sindicato tem outro sentido, ela dá proteção ao indivíduo contra os sindicatos (SIQUEIRA NETO, 2000, p. 83).

2.1 LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO, FILIAÇÃO E AUTONOMIA DOS SINDICATOS

O direito de filiação a um sindicato vem sido trazido pelo direito brasileiro na CRBF, no seu art. 8º, inciso V, sendo comparado a um direito fundamental. Quando se trata de direito de associação sindical também recepcionado pela Constituição Federal, traz a norma constitucional em seu art. 5º, inciso XVII da CRFB a possibilidade de garantia assegurado pelo direito brasileiro.

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

A liberdade de filiação sindical pode ser tanto positiva, ou seja, assegurando a associação ao ente sindical, como negativa no sentido de garantir o direito de não se filiar ou deixar o quadro de associados do sindicato. Tendo em vista a garantia referente à liberdade de filiação sindical, veda-se o tratamento discriminatório àquele que não é sindicalizado, bem como o tratamento privilegiado àquele que se associou a um sindicato (2013, p. 1241).

A liberdade sindical poderá ser individual ou coletiva quando se tratar de quem irá se filiar a um sindicato. Ela é individual quando o trabalhador ou empregador se filia a um sindicato, e é coletiva quando o próprio ente sindical decide se filiar a um outro ente sindical superior podendo ser no campo internacional ou nacional. Para fazer parte de uma categoria profissional não basta apenas a vontade do trabalhador, mas sim a importância está a função de trabalho que ele exerce, realizando certas tarefas específicas a um empregador ou tomador de serviços, é em relação a essa tal função que ele exerce e classificará a sua participação de associação em um sindicato. Do mesmo modo o empregador, para que ele faça parte de uma categoria profissional é necessário que ele exerça atividade preponderante em certo setor da economia (GARCIA, 2013, p.1242).

Já para filiar-se a um sindicato o procedimento é outro, basta apenas a livre manifestação de vontade do empregado ou empregador, no entanto, mesmo sem estar filiado a um sindicato o empregado ou empregador poderá fazer jus de direitos assegurados pelo sindicato pelos instrumentos normativos, como acordos coletivos, convenções coletivas, sentenças normativas e etc. (GARCIA, 2013, p.1242).

Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Exemplificando, se o empregado mantém vínculo de emprego com a empresa de metalurgia na cidade de São Paulo, integra a categoria profissional dos metalúrgicos de São Paulo. O referido empregado tem, ainda, a liberdade de se filiar este sindicato. Mesmo sem essa associação, que é uma faculdade, o trabalhador integra a categoria profissional, fazendo jus aos direitos respectivos. Da mesma forma, independentemente da filiação sindical o empregado deverá pagar a contribuição sindical obrigatória, regulada na CLT. Na mesma linha, se o empregador exerce atividade empresarial no setor econômico da metalurgia, na cidade de São Paulo, integra a categoria econômica das empresas de metalurgia de São Paulo. O referido empregador tem, ainda, a liberdade de se filiar a este sindicato de empregadores. Mesmo sem essa associação, que é uma faculdade, o empregador integra a categoria econômica, devendo observar os direitos dos empregados da respectiva categoria profissional. Da mesma forma, independentemente da filiação sindical, o empregador deverá pagar a contribuição sindical obrigatória, regulada pela CLT (2013, p. 1243).

A liberdade sindical no Brasil teve várias fases desde a Constituição Imperial de 1824 até a previsão legal atual, todas essas fases defendiam já desde os primórdios a defesa pela liberdade de filiação a um sindicato.

Para Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante:

A liberdade sindical no Brasil passou por várias fases. Na constituição do Império do Brasil de 1824 (art.179, §25): “ficam abolidas as corporações de ofício, seus juizes, escrivães e mestres”. A CF/1891 era omissa sobre o tema. A Constituição de 1934 (art. 120): “ Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei”. Em seu parágrafo único: “ A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos”. Art. 7º, I, h: “ Compete privativamente aos Estados decretar a Constituição e as leis por que se devam reger, respeitando o princípio da representação das profissões. ” Art. 23: “A Câmara dos Deputados compõe-se de representantes do povo (...) e representantes eleitos pelas organizações profissionais.” A Constituição de 1937 (art.139): “ A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhe os direitos perante o Estado e as outras organizações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhe contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de poder público”. A Constituição de 1946 (art.159): “ É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas

de trabalho e o exercício de funções delegadas de poder público serão regulados em lei. Entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para seu custeio da atividade de órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas". Na Constituição vigente, tem-se a liberdade de associação (art.5º, XVII e XX) e uma aparente liberdade sindical (art.8º, caput e II), adotando o legislador constituinte a unicidade sindical por base territorial, nunca inferior a área do município (art.8º, II). Assim, não vige em nosso sistema a liberdade sindical apregoada pela OIT (2013, p.1209).

O princípio da autonomia sindical dá aos sindicatos a liberdade de realizar sua própria gestão sem ter a interferência do Estado no sindicato, tendo os sindicatos sua própria autogestão não podendo haver limitações em sua estrutura interna e externa, ou seja, o Estado não poderá interferir na sustentação econômica-financeira do sindicato. Este princípio está previsto no art. 8º, inciso I da CRFB, que traz a proibição da intervenção do Estado e a ingerência sobre os sindicatos (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013, p.1214).

Conforme o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento:

A terceira fase é o sindicalismo autônomo, caracterizado pela abertura política, que proporcionou um diferente tipo de relacionamento entre Estados e os sindicatos, e que tem como um de seus aspectos iniciais o movimento sindical, de que resultou a criação de diversas centrais sindicais sem amparo legal para o pluralismo que de fato instaurou-se na cúpula da estrutura sindical e, depois, com o desmembramento de diversas categorias para a instituição, na base, de novos sindicatos que se vincularam espontaneamente a uma das Centrais Sindicais (2013, p. 1285).

Com a Constituição Federal, o seu texto vedou a intervenção estatal elencada na CLT, rompendo diversos pontos com o sistema intervencionista da CLT. Assim o Ministério do Trabalho e Emprego interpretou as novas disposições constitucionais uma abertura para a liberdade sindical conforme o art.8º da CRFB, impedindo a interferência na organização sindical (NASCIMENTO, 2013, p.1286).

Segundo os ditames do livro de Amauri Mascaro Nascimento:

A administração do sindicato passou a ser conhecida como ato interno, sendo atribuída ao próprio sindicato, não mais sujeita a fiscalização, que ocorria em relação às eleições sindicais, ao estatuto sindical, ao acompanhamento de assembleias sindicais, e ao quórum desta, que era previsto em lei. O Estado podia intervir em sindicato diante de dissídio ou circunstância que perturbasse o seu funcionamento ou de motivo relevante de segurança nacional, implicando a transferência da administração da entidade sindical para uma junta interventora. Com a Constituição de 1988 isso já não é possível diante da proibição da interferência e intervenção do poder público na organização sindical (CF, art.8º, I) (2013, p. 1288).

Com a implementação desse novo sistema, de autonomia sindical pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, valorizou-se a liberdade sindical, conforme a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho, na qual o Brasil não ratificou, mas foi acolhida parcialmente pela Constituição Federal. Ampliando consideravelmente o número de entidades sindicais incluindo as Centrais sindicais que não estão previstas no texto Constitucional. Então institui-se um sistema a unicidade sindical, que se trata de apenas um sindicato que represente a categoria profissional na mesma base territorial, pois não poderá ter dois ou mais sindicatos que representem a mesma categoria.

2.2 TRAJETÓRIA HISTÓRICA DOS SINDICATOS

Com o surgimento das máquinas substituindo a produção artesanal e manufatureira e o ingresso na fase industrial foi o primeiro passo para a entrada do capitalismo no século XVIII. O maquinismo se desenvolveu perigosamente e os fabricantes buscavam entre si concorrência de maiores lucros, com o emprego da força mecânica e de máquinas deixaram muitos operários sem trabalho. Esse excedente aumento de máquinas que substituiu a mão de obra contribuiu para o desenvolvimento do capitalismo e aumentou a exploração do homem (ANTUNES, 1980, p. 10-11).

Para Ricardo Antunes:

Neste momento a divisão da sociedade atingiu a sua plenitude; constituíram-se as duas classes fundamentais e antagônicas que compõe a sociedade capitalista. De um lado os capitalistas, que são proprietários de meio de produção, como as máquinas, matérias-primas e que vivem de exploração da grande massa da população, e, de outro, os proletários, que se encontram privados de toda a propriedade dos meios de produção e que só dispõe de sua força de trabalho, isto é, da sua capacidade de produzir. Noutras palavras o produto criado pelo trabalho do operário passou a ser apropriado pelo capitalista a Lei do Salário que como demonstrou Engels em *Seus Escritos Sobre Capitalismo*, acarretando cada vez mais o operário escravo do produto gerado pelas suas próprias mãos. Essa tendência ao rebaixamento dos salários atinge um nível tal, que só é suficiente para a reprodução do trabalhador, forçando-o a uma jornada de trabalho extenuante, cheia de horas extras, além de ver sua mulher e filhos, estes na maioria das vezes ainda em idade precoce, trabalhando sob condições desumanas (1980, p.11).

É nesse momento que surge os sindicatos, era um modo de organização coletiva da classe operária a lutar contra o despotismo, os sindicatos têm a função

de defender o trabalhador por uma sobrevivência. O avanço da mecanização e do capitalismo aumentou ainda mais a exploração, tornando desumano o tratamento dado aos trabalhadores. Essa luta começou primeiramente pela insatisfação dos salários baixos que não garantia o sustento dos trabalhadores, este foi o primeiro papel do sindicato. Os sindicatos são associações criadas por operários para sua própria segurança, em defesa do sistema capitalista e manutenção de um salário digno e melhores condições de trabalho, pois o sistema capitalista oferece para seu enriquecimento e acumulações de riquezas a exploração indigna pagando um salário baixo e fazendo com que ele trabalhe até exaustão recebendo pouco (ANTUNES, 1980, p. 13).

Para Ricardo Antunes:

A Inglaterra viveu, na segunda metade do século XVIII, um processo de desenvolvimento intenso. O advento do vapor e das máquinas transformou as manufaturas em grandes indústrias modernas, criando as bases das sociedades capitalistas. Viviam-se a etapa da produção em larga escala. Cada vez mais acentuava a divisão da sociedade em grandes capitalistas, de um lado, e proletários de outro, mediados por uma massa de pequenos comerciantes e artesãos, segmento flutuante e oscilante da população. O capitalismo iniciava um processo que ainda haveria de desenvolver, mas trazia toda a gama de transtornos sociais, como a superexploração do trabalho, que atingia até 16 horas por dia, a exploração de mulheres e crianças, o trabalho sem condições mínimas de salubridade além de aglomeração da população operária em locais sem mínimas condições de vida e de habitação (1980, p. 15-16).

Foi com grande importância a votação da lei pelo parlamento inglês em 1824, que trazia o direito até então restrito da livre associação, mas na verdade associações sindicais já existiam na Inglaterra desde o século anterior, porém eram violentamente reprimidas no desenvolvimento de suas atividades. Com a conquista a associação sindical também chamada pelos ingleses de *Trade-unions*. Segundo Engels em todo ramo industrial surgiu uma *Trade-unions* para defender os interesses dos trabalhadores contra o capitalismo, essas associações passaram a fixar salários para todas as categorias assim não permitindo que o trabalhador atuasse isoladamente na luta por melhores salários. As *Trade-unions* negociavam com os capitalistas assuntos sobre os salários e forçavam a aceitação, deflagrando greve sempre que os salários opostos eram rejeitados pelos capitalistas. As *Trade-unions* auxiliavam financeiramente os trabalhadores em greve por meio de caixas de resistência, o que aumentava a possibilidade de reajuste salarial a favor dos

trabalhadores e aumentava o risco dos capitalistas não conseguirem aumentarem a jornada de trabalho e diminuição de salários dos trabalhadores (ANTUNES, 1980, p. 17-18).

Conforme traz Ricardo Antunes:

A medida que surgiam estas associações sindicais, os patrões, através de demissões começaram a pressionar e obrigar operários a renunciar formalmente de participar da vida sindical. Isso fez com que várias associações sindicais fossem posteriormente extintas, o que demonstrou quão árdua foi a luta dos operários pela sua organização nos sindicatos (1980, p.19).

Desde quando nasceram os sindicatos, mostraram-se fundamentais para as lutas dos trabalhadores contra o despotismo e o capitalismo. Essas lutas não ficam só em solo inglês, mas também se estenderam para outros lugares da Europa e América, como na França, Alemanha, E.U.A e outros países já na segunda metade do século passado fez com que o proletariado fosse mais forte, o movimento sindical expandiu-se floresceram as greves em o mundo capitalista desde países mais industrializados para aqueles mais atrasados em seu processo de industrialização. A classe operária ganhava novas dimensões e seu tamanho foi sendo reconhecido em todo mundo, em 1866 foi realizado o Congresso da Associação Internacional dos Trabalhadores, reunindo representantes operários de todo mundo. Lá estavam presentes algumas ideias anarquistas como a de Bakunin, de Proudhon e as ideias comunistas de Marx e Engels. Nesse congresso reafirmou a importância dos sindicatos sendo como uma das tarefas primordiais do proletariado (ANTUNES, 1980, p.22).

Para Ricardo Antunes:

Outra corrente do movimento sindical, que tem suas origens no trade-unionismo inglês, é aquela denominada reformista, uma vez que se opõe a atuação revolucionária do proletariado. Sem negar o princípio de que os sindicatos constituem um meio de luta a fim de obter reivindicações justas, os reformistas pretendem uma simples melhora da situação dos trabalhadores dentro do sistema capitalista. O maior exemplo dentro desta corrente é o sindicalismo norte-americano. Na herança das trade-unions, o sindicalismo norte-americano pauta sua atuação no terreno estritamente economicista e reivindicatório, nunca abalando, mas sim se ajustando ao sistema capitalista. Sua recusa a um sindicalismo político é violenta e data desde a criação da federação Americana do Trabalho, em fins do século passado quando a luta operária grevista atingiu ampla repercussão (mais de cinco mil greves em 1886), objetivando conquistar a jornada de oito horas. Vale lembrar que o dia do trabalho universalmente celebrado pela classe operária de todo o mundo em primeiro de maio, tem origem nesta luta dos

operários norte-americanos, Os Mártires de Chicago, pela redução da jornada de trabalho. Depois de violenta repressão policial às greves, quatro operários são condenados à morte e outros a prisão perpétua sobre a falsa acusação de terem cometido um atentado. A partir de então o 1º de maio tornou-se um dia de luta de toda classe operária (1980, p.26-27-28).

Com a concepção reformista, encontra-se a corrente do sindicalismo cristão, que teve como objeto de inspiração a encíclica *Rerum Novarum* de 1891 de Leão XIII, esta corrente adota uma posição mais social e reconhece a legitimidade de princípio das organizações sindicais, sem que isso implique no sistema capitalista e da propriedade privada. A concepção cristã atribui ao capitalismo a necessidade de desenvolver a função social tornando o sistema mais justo e equitativo. A confederação internacional dos sindicatos cristãos em Haia na Holanda, em 1920, afirmou que a vida econômica e social implica a colaboração de um povo, rejeita-se, portanto, a luta e diferença de classes quer pelo lado patronal quer pelo lado operário. A influência do sindicalismo cristão ainda hoje é muito influente como na Itália (ANTUNES, 1980, p.27-28).

Segundo os ditames de Ricardo Antunes:

Outra corrente dentro do sindicalismo – a corporativista - datou das primeiras décadas deste século, durante a vigência do fascismo. Seu aparecimento só foi possível através da violenta repressão ao movimento sindical e operário antifascista, acabando com as verdadeiras lideranças operárias, além de uma prática de intensa manipulação das massas populares. Em 1927 Mussolini decretou a carta *Del Lavoro*, que organizou os sindicatos italianos nos moldes corporativistas: as corporações tornam-se subordinadas e dependentes do Estado fascista. Expressava a política da paz social, negando violentamente a existência da luta de classes, com o nítido objetivo de garantir a acumulação capitalista em larga escala e com um alto grau de exploração da classe operária. As corporações italianas aglutinavam representantes do capitalistas e dos operários de todas as categorias que contribuíam para a produção de determinado produto. Por exemplo, na corporação de cereais, na Itália, participavam os representantes dos patrões e dos trabalhadores dos moinhos, padarias, confeitarias, comércio de cereais, técnicos agrícolas etc. Com isso se evitava a criação de corporações por categoria, que mais facilmente refletiriam conflitos de classe, pois que dela participariam os patrões e os trabalhadores de uma única categoria - por exemplo, os capitalistas proprietários de indústrias - , refletindo diretamente a disparidades existentes entre eles (1980, p.28-29).

Com a chegada do fascismo e do regime totalitário, as associações sindicais passaram a ser dominadas pelo estado corporativista, o objetivo maior era acumulações de riquezas através da exploração da classe operária (ANTUNES, 1980, p.29).

2.3 ASPECTOS HISTÓRICOS DOS SINDICATOS NO BRASIL

O movimento sindical brasileiro surge de um modo distinto. Inicia com as ligas operárias, que reivindicavam melhores condições de trabalho, todas as ligas eram associação de pessoas que se uniam com os mesmos interesses, ou seja, interesse comum, de terem melhores condições de trabalho e também reivindicavam redução da jornada de trabalho.

A única forma dos trabalhadores se reunirem para reivindicarem seus direitos era essa pois a Constituição de 1891 não trazia em seu texto nenhum amparo de frente a organização coletiva de trabalhadores, apenas em seu art. 72 § 8º, exprimia o direito de associar-se de forma pacífica para requerer seus direitos. A criação dos primeiros sindicatos ocorreu em 1903, reconhecidos pelo Decreto 979 de 06 de janeiro de 1903 ligados à agricultura e à pecuária. Este decreto foi o estopim inicial dos sindicatos dando a ampla liberdade de se unirem em entidades sindicais para defender seus direitos e interesses (GARCIA, 2013, p. 1234).

O sindicalismo alcança dimensão nacional com o 1º Congresso Operário Brasileiro, realizado em 1906 no Rio de Janeiro, marcado pela influência de combate radical ao capitalismo, ao governo, à autoridade, à ordem jurídica, política e social. Em 1907 que surge o primeiro sindicato urbano, que criou sociedades corporativas dando a liberdade de qualquer trabalhador a associação ou a profissionais liberais a livre associação a sindicatos. O Código Civil de 1916 no seu art. 20, § 1º estabelecia que não pode ser criado sindicatos sem previa autorização, sendo sindicatos profissionais e agrícolas legalmente autorizados (GARCIA, 2013, p. 1243).

Para Gustavo Felipe Barbosa Garcia:

O decreto 19.770, de 19 de março de 1931, conhecida como “lei dos sindicatos”, aprovado pelo governo de Getúlio Vargas, seguindo a doutrina de Oliveira Viana, que se inspirava no modelo corporativista italiano, estabeleceu a distinção entre sindicato de empregados e sindicato de empregadores, exigindo o reconhecimento do Ministério do Trabalho para a aquisição de personalidade jurídica, bem como instituiu o sindicato único para cada profissão da mesma região. Também era vedado ao sindicato o exercício da atividade política. Os funcionários públicos eram excluídos da sindicalização, sujeitando-se a lei especial. Permitia-se a criação de federações (por três sindicatos) e confederações (por cinco federações), também sujeitas a fiscalização do Ministério Público do Trabalho. Os

sindicatos também podem celebrar convenções ou contrato coletivo de trabalho. As profissões idênticas, similares e conexas foram agrupadas oficialmente em bases municipais. Foi vedada, ainda, a filiação de sindicatos e entidades internacionais sem a autorização do Ministério do Trabalho (2013, p.1235).

Os sindicatos e as associações profissionais foram reconhecidos em conformidade com a Constituição de 1934, no seu art. 120, este reconhecimento era único pois, por outro lado negativo a autonomia e a pluralidade dos sindicatos deixavam de prevalecer por razão do Decreto 24.694/1934. Com a Constituição de 1937 com influência do sistema fascista da Itália seguindo o regime corporativista, previa em seu art. 138 a liberdade da associação profissional ou sindical, mas dizia também que somente os sindicatos reconhecidos pelo Estado tinha o direito de representação legal (GARCIA, 2013, p.1235).

No século XIX e XX a economia brasileira era predominantemente agrícola, no século XX as estendidas jornadas de trabalho exaustivas de 14 e 16 horas diárias era comum, bem como a exploração do trabalho de mulheres e crianças. Os salários eram baixos e a forma de punição e castigo era baixar mais ainda o salário que não garantia o sustento da família, todos eram explorados e o direito não amparava de nenhuma forma essas pessoas, a primeira greve ocorreu no Rio de Janeiro em 1858, sendo dos tipógrafos contra as injustiças sociais e baixos salários, quando os imigrantes chegam no Brasil muito mais avançados com essas lutas operárias adotam os mesmos comportamento que tinham na Europa, e partir desse momento que também surgiu os movimentos anarquistas (MIRANDA, 2017).

Com a chegada de muitos europeus, os imigrantes vieram com ideias anarquistas de derrubar o capitalismo e a forma de opressão do Estado, queriam um país socialista e melhores condições de trabalho, tudo isso ocorreu no século XX antes de Vargas entrar no poder, esse pensamento anarquista surgiu na Itália, Espanha e França. Em 1908 é criada Confederação Operária Brasileira a COB, que reunia 50 associações, das principais cidades do país, Rio de Janeiro, São Paulo, Salvador e Recife, essas associações realizavam campanhas contra arbitrariedades policiais essas lutas se organizavam em passeatas e manifestações. Os primeiros 30 anos foram de lutas e enfrentamento, a República no Brasil foi construída agredindo violentamente o povo trabalhador, as elites escravocratas apenas

transferiram os trabalhadores para o chão de fábrica pois continuavam com os mesmos pensamentos de que os trabalhadores eram escravos e deviam ser tratados como tal, pois na mente desses empresários os trabalhadores eram seus escravos sem nenhum direito amparado (MOLINA, 2017).

Nos anos entre 1930 a 1945 o Estado sofre uma alteração na história, fica conhecido o período da “Era Vargas ou também chamado de “Estado Novo”, nesse período ocorreram muitas mudanças em especial nos sindicatos. Isso ocorre pela criação do Ministério do Trabalho por Vargas, e em 1931 foi publicada a Lei da Sindicalização, esta lei proibia toda propaganda ideológica no sindicato e submetia a atividade sindical ao controle do Estado. Em 1932 são publicadas várias leis sociais e trabalhistas que defendia aposentadoria, proteção do trabalho da mulher e jornada de trabalho para 8 horas diárias. Em 1935 ocorreu a criação da ANL Aliança Nacional Libertadora, e o levante comunista de 1935 sob uma pressão brutal da polícia sobre o movimento operário, é aí que o Estado novo repreende uma opressão sobre os trabalhadores e a eliminação do quadro de operários (MOLINA, 2017).

Do período de 1930 a 1945 com o êxodo rural, ou seja, muitos trabalhadores saem do campo e vão para a cidade em busca de emprego nesse período ocorre a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, isso leva um grande apoio aos trabalhadores a Vargas. A Constituição de 1937 e a CLT, confirmam a Lei de Sindicalização de 1931, uma nova mudança que ocorreu na vida dos trabalhadores foi a implementação do imposto sindical. Os sindicatos continuam subordinados ao poder do Estado principalmente controlando o imposto sindical, que era extraído dos trabalhadores e tornando em recurso financeiros nas mãos dos patrões (MOLINA, 2017).

Entre os anos de 1960 e 1970 os sindicatos eram totalmente controlados e fiscalizados pelo governo militar, tratava-se de um sindicalismo ligado aos interesses do Estado, pois tinha total interferência estatal. Mas a partir de 1964 que se consolidou o chamado legalismo-estatismo sindical ou também chamado de estatismo de direita, que somente favorece a ordem capitalista. Nesse momento não há a importância com a proteção do trabalhador pois o uso do nome da entidade sindical era apenas para o controle do Estado para diminuir os grupos reformistas e revolucionários, que utilizavam os sindicatos como luta de resistência (FELÍCIO, 2015).

O governo nessa época punia as diretorias que ousavam confrontar com o governo, geralmente estas acabavam sendo depostas. As receitas e as despesas do sindicato eram totalmente controladas pelo governo, o pleito do sindicato estava subordinado a política econômica a única função que o sindicato podia exercer era a assistencial (médicos, odontologistas, laboratoriais, jurídicos e etc.). Então nos anos de 1970 com graves arrochos salariais havia o descontentamento dos trabalhadores em virtude de descontos e antecipações salariais, gerava a insatisfação dos trabalhadores, o que gerava dentro das grandes fábricas no ABC Paulista paralisações e greves, o que causavam surpresas pois desde 1964 não se sabia nada sobre greves e assim iniciou-se um novo período (FELÍCIO, 2015).

Pois bem, no final dos anos de 1970, o papel dos sindicatos muda totalmente, antes a classe operária era oprimida em 1964 pelo regime militar, agora surge uma nova etapa é o denominado “Novo Sindicalismo”. A insatisfação pelo governo era geral, e as lideranças sindicais voltam para o controle do sindicato, pois o regime militar não anulou os sindicatos só os manteve em seu comando (FELÍCIO, 2015).

Segundo ditames de Felício:

Duas foram as condições desse fortalecimento sindical: a primeira, decorrente da dimensão política do governo militar, que não conseguia mais manter o ritmo do crescimento econômico, em virtude da crise internacional do petróleo, e se vira obrigado a iniciar um processo de abertura política. Isso significa dizer que as forças populares não foram derrotadas no período mais repressivo do regime militar, foram apenas sufocadas e, para manter o controle frente a nova conjuntura econômica, era necessário iniciar um processo de abertura política e social. A segunda foi a persistência unida à resistência da oposição, em específico, dos movimentos democráticos e populares que, mesmo no período de repressão, acumularam forças em entidades da sociedade civil, sindicatos, grupos de fábricas e também na ala progressista da Igreja Católica (2015, p. 58).

Assim ocorreu uma mudança no papel do sindicato, pois neste momento está extremamente fortalecido, e há um afrouxamento estatal sobre a vida deles. Pararam os abafamentos dos sindicatos e os líderes começam a surgir, dando uma nova cara aos sindicatos. Estão agora mais lutadores, combativos e agressivos sem a intervenção do Estado, acendendo a estrutura do sindicato No Estado Novo as centrais sindicais eram proibidas, pois não havia espaço para tais entidades, mais com passar entender da importância do papel dessas entidades, no ano de 1960

elas surgem e assim foram criados os Comandos Geral dos Trabalhadores (CGT) e o Pacto da Unidade de Ação (PUA) (FELÍCIO, 2015).

Os anos de 1980 foi marcado por muitas conquistas sindicais, então em 1985 o presidente Sarney alterou a legislação sindical, abolindo o poder estatal sobre os sindicatos e os controles da Delegacias Regionais do Trabalho foram suspensos o controle direto. Outra grande mudança nessa época foi a promulgação da CRFB, pois nela havia princípios de liberdade sindical e não havia o poder do estado sobre os sindicatos, assim faz crescer uma grande expansão de sindicatos, surge muitos sindicatos (FELÍCIO, 2015).

Com o Novo Sindicalismo, nascido entre 1978 a 1980 em São Bernardo do Campo, e com a consolidação da CUT (Central Única dos Trabalhadores), observou-se o encolhimento das demais correntes sindicais, a central sindical era reconhecida como “pelego”.

Nos anos 90, ocorre o encolhimento dos sindicatos devido a política neoliberal implantada no Brasil, as políticas implantadas no final dos anos 1980 e início de 1990 são chamadas de “políticas neoliberais”, onde teve influência direta de todos os trabalhadores (FELÍCIO, 2015).

Quando iniciou o governo de Itamar Franco, continua a política neoliberal que já estava no país e nos anos 1990 veio uma grande crise econômica e social. Nesse contexto desfavorável a classe trabalhadora, ocorre o encolhimento do sindicalismo no país, não se vê mais os movimentos sindicais dos anos dos anos de 1980. Agora é hora de recuar, nesse momento as lutas não são mais as mesmas não se fala mais em conquistas agora fala-se em garantias (FELÍCIO, 2015).

Em 1991 foi uma década dura e difícil para os trabalhadores, pois foi um período sombrio e de arrocho salarial o que fazia ficar difícil as lutas sindicais, os trabalhadores não lutavam por seus direitos mais sim por manutenção de seus empregos e direitos que já estavam garantidos pela Constituição Federal, mas estavam ameaçados.

Com a virada do milênio, e a chegada do século vinte, as relações entre sindicalismo e Estado se transformam. Um dos motivos que levou o ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva se eleger, foi o arrocho salarial, a privatização e terceirização para os trabalhadores. O povo estava cansado com a política neoliberal, e queria um governo que cuidasse da classe trabalhadora. O povo exigia reforma na política sindical, fazendo surgir um novo momento, de configuração no

sindicalismo do Brasil, onde ocorreu muitas mudanças e trouxe as centrais sindicais no sistema confederativo (FELÍCIO,2015).

Com a Reforma Trabalhista em 2017, que entra em vigor em novembro deste mesmo ano, mais de 100 artigos foram alterados em direitos trabalhistas na CLT, direitos como férias, jornada, trabalho remoto e muitos outros direitos. Com essa mudança também está inserido o fim da obrigatoriedade do imposto sindical, que era descontado anteriormente na folha de pagamento do trabalhador de forma compulsória. Passando a ser uma opção pagar o imposto sindical, sendo unanime na doutrina que os sindicatos em especial os menores não conseguirão se manter, sem essa contribuição mensal e deixarão de existir e perderão o poder de negociação sindical, que foi reduzido transformando boa parte do poder para as próprias partes da relação laboral empregado e empregador (KANDA, 2017).

3 NATUREZA JURIDICA DO SINDICATO E REGISTRO

Sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas, que tem como objetivo a defesa dos interesses coletivos e individuais, conforme os termos de Martins:

Sindicato, é assim, associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando a defesa a defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria. É uma associação espontânea entre as pessoas (2014, p.251).

O sindicato é a figura central do Direito Coletivo do Trabalho e doutrina conceitua os sindicatos como associações que representam os trabalhadores e empregadores e visa a defesa de seus interesses. Segundo o *caput* do art. 511 da CLT, que traz o seguinte:

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 (BRASIL, 2013, p.947).

A CLT não traz exposto o conceito de sindicato, apenas dispõe que se trata de uma lícita associação para fins de seus interesses econômicos ou profissionais de todos os associados do sindicato de tal categoria, pode ser sindicato do trabalhador ou sindicato patronal (MARTINS,2014).

Para Mauricio Godinho Delgado:

O sindicato consiste em associação coletiva, de natureza privada, voltada a defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores (2008, p.1350).

Os sindicatos se diferenciam das demais associações, por ser uma entidade que tem a capacidade representativa e por isso se distancia das demais associações, pois as outras tem outras funções nas quais nunca poderá ser de representar o trabalhador em negociações coletivas, sendo essa prerrogativa somente do sindicato (DELGADO, 2008, p. 1350).

Na cultura ocidental compreende-se que os sindicatos são de natureza jurídica entes privados, sendo uma associação privada de caráter coletivo com

função de defesa e incremento de direitos dos interesses dos profissionais e econômicos de seus representados, empregados e outros trabalhadores subordinados ou autônomos além de empregadores (DELGADO, 2008, p. 1350).

Mas em períodos autoritários vivenciados na história do Ocidente, principalmente no século XX, os sindicatos tiveram uma grande influência da concepção publicística, sobre sua natureza jurídica. A partir do corporativismo que atendia a ideologia do fascismo e nazismo, entendia-se que as entidades sindicais eram de caráter público, e realizavam funções delegadas pelo próprio poder público (DELGADO, 2008, p.1351).

Para Delgado:

Ainda que sendo entidades integradas por seres da sociedade civil (trabalhadores subordinados ou autônomos, e empregadores), os sindicatos tinham estrutura e funcionamento de órgãos estatais ou para estatais, com funções de caráter público. Daí a natureza publicista (2008, p.1351).

A concepção publicista dos sindicatos perderam prestígio e lugar na sociedade na Europa com o fim dos regimes totalitários da Itália e Alemanha. No Brasil ainda permaneceu por influência da ditadura militar, sendo permanente em algumas doutrinas a afirmação de que o sindicato era ente público, mas depois de promulgada a Constituição Federal e desde então os sindicatos tornaram a ser livres sem gerência estatal, até porque seria uma agressão ao princípio da autonomia sindical (DELGADO, 2011, p.115).

Segundo alguns doutrinadores os sindicatos não possuem personalidade jurídica nem de direito público e nem de direito privado, para eles o sindicato tem caráter de ser social por ter capacidade negociava estando dentro do direito social. No entanto não é a concepção adotada pela doutrina no direito brasileiro (DELGADO, 2011, p. 115).

A explicação que se dá a esta, de que o sindicato tem a personalidade jurídica de direito social, está caracterizada por implantáveis problemas, esses problemas estão ligados a possibilidade de estes entes sindicais estarem prestando serviço público e social as pessoas, que aderem fazer parte do sindicato, assim afastando a idéia de que o sindicato é pessoa jurídica de natureza pública ou privada (DELGADO, 2011, p. 115).

Então a doutrina pode classifica o sindicato ainda como direito social, afirmando que não poderá este ser encontrado nem dentro do direito público nem dentro do direito privado.

Conforme o artigo 8º inciso I da CRFB, traz essa liberdade de criação, pois o Estado não poderá intervir na administração de nenhum sindicato, como visto anteriormente pela corrente da natureza jurídica de direito privado.

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 (BRASIL, 2013, p. 13).

Conforme dispõe Delgado:

Nesse quadro, os estatutos sindicais, no Brasil, devem ser registrados no correspondente Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas, como qualquer outra entidade associativa (2011, p. 94).

Deste modo pode-se dizer que o sindicato só adquire personalidade jurídica com o registro do Ministério do Trabalho e do Emprego, os simples registros no Cartório de Pessoas Jurídicas não tornam o sindicato ente personalizado, deve ser levado ao órgão competente para que seja dada a personalidade jurídica a ele. Para alguns autores a personalidade jurídica do sindicato se adquire com o registro no cartório de pessoas jurídicas, mas somente com o registro no Ministério do Trabalho e do Emprego que poderá adquirir a personalidade de sindicato ou também chamada personalidade sindical (DELGADO, 2011, p, 94).

Nos termos de Delgado:

Algumas dificuldades práticas surgiram, no período, em especial com respeito ao controle da unicidade sindical, que fora mantida pelo texto da mesma Constituição no seu art. 8º, I. Nesse quadro de incertezas, o Supremo Tribunal Federal pacificou a matéria, definindo que os estatutos sindicais, independentemente da inscrição no Cartório de Pessoas Jurídicas, teriam de ser levados a depósito no órgão correspondente do Ministério do Trabalho, para fins essencialmente cadastrais e de verificação da unicidade sindical. É evidente que caberia, contra qualquer ato ou omissão do órgão administrativo, medida eficaz perante o Judiciário (2008, p.1340).

Pois bem, os sindicatos para ser reconhecidos como sindicatos deverão apresentar os requisitos do artigo 515 da CLT, claro que sempre respeitando a regra da unicidade sindical, conforme artigo a seguir:

Art. 515. As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para serem reconhecidas como sindicatos:

a) reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, se se tratar de associação de empregadores; ou de um terço dos que integrem a mesma categoria ou exerçam a mesma profissão liberal se se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores ou agentes autônomos ou de profissão liberal;

~~b) duração não excedente de dois anos para o mandato da diretoria;~~

b) duração de 3 (três) anos para o mandato da diretoria; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 771, de 19.8.1969)

c) exercício do cargo de presidente por brasileiro nato, e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros.

Parágrafo único. O ministro do Trabalho, Indústria, e Comércio poderá, excepcionalmente, reconhecer como sindicato a associação cujo número de associados seja inferior ao terço a que se refere a alínea a. (BRASIL, 2013, p.948).

Antes de registrar tem alguns procedimentos administrativos a serem feitos pelo sindicato, pois ele deve provar sua existência e para isso deve-se comprovar sua fundação. Deve-se ser feita uma assembleia de fundação, onde o sindicato comunicará os trabalhadores para estarem presentes por meio de editais, para participarem da assembleia de fundação ou ratificação da fundação do sindicato. Depois de realizada a assembleia com todos os documentos, editais, ata, lista de presença, e estatuto, o registro deverá ser feito no Cartório de Pessoas Jurídicas do município da sede do sindicato (BRASIL, 2017).

Conforme art. 59 do Código Civil dispõe que compete a assembleia geral, aprovação da posse da diretoria, e os sindicatos devem seguir as normas do direito civil, portanto segue o artigo abaixo:

Art. 59. Compete privativamente à assembleia geral:

I – destituir os administradores;

II – alterar o estatuto.

Parágrafo único. Para as deliberações a que se referem os incisos I e II deste artigo é exigido deliberação da assembleia especialmente convocada para esse fim, cujo quórum será o estabelecido no estatuto, bem como os critérios de eleição dos administradores (BRASIL, 2017).

Após o registro em cartório poderá ser requerido o Cadastro de Nacional de Pessoa Jurídica, para que o sindicato possa usufruir melhor de suas atividades

abrindo contas bancárias, encaminhar requerimentos a órgãos públicos como prefeitura, companhias de eletricidade, água e telefone. Essa inscrição do CNPJ é feita na Receita Federal obedecendo as formalidades indicadas do próprio órgão. Mas como o sindicato já existe é preciso publicar agora o edital de ratificação de sua fundação, obedecendo às disposições do Código Civil, pois se aplicam as mesmas regras quanto as assembleias realizadas. Os sindicatos já existentes na maioria das vezes já possuem seus estatutos, no momento da ratificação da fundação do sindicato, na qual também deverá ser ratificado (BRASIL, 2017).

Após o registro em cartório o sindicato adquire personalidade de pessoa jurídica, mas ainda não é um ente sindical, para que isso aconteça precisa de registro no MTE.

3.1 A ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO INTERNA DO SINDICATO

O presente estudo tem como objetivo envolver a estrutura externa dos sindicatos e sua composição interna. A estrutura externa dos sindicatos no Brasil se mantiveram nos mesmos moldes do corporativismo, que não foi revogado pela Constituição Federal. A estrutura sindical é composta como se fosse uma pirâmide sendo que o sindicato ficaria em sua base, a federação ficaria em seu meio e a confederação em sua cúpula, conforme o modelo corporativista. Como ilustra a imagem abaixo.



Existe na base um único sindicato de uma determinada categoria, podendo ser categoria profissional ou diferenciada se tratar de trabalhadores ou se tratando de empregadores será categoria econômica (DELGADO, 2014, p.1402).

A base territorial dos sindicatos deve ser no mínimo um município conforme o artigo 8º, inciso II da CRFB:

Art. 8º [...]

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município (BRASIL, 2017).

Porém a Constituição não recepcionou a regra da CLT, que prevê a possibilidade de sindicatos distritais e é possível base territorial mas larga e abrangente sendo assim os sindicatos nacionais, conforme a regra do artigo 517 da CLT, que traz a possibilidade desses entes sindicais, que não são mencionados pela Constituição Federal (DELGADO, 2014, p.1402).

Art. 517. Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar o reconhecimento de sindicatos nacionais (BRASIL, 2017).

Para ter uma federação precisa-se de cinco sindicatos da mesma categoria profissional, representa os sindicatos em nível estadual já que são de entidades sindicais de segundo grau, representam as categorias sendo elas econômica ou diferenciada, conforme o artigo 534 da CLT. Já as confederações resultam de um conjunto de três federações da respectiva categoria tendo como sede a capital do Brasil, Brasília por exigência legal, conforme a redação do artigo 535 da CLT, são entidades sindicais de terceiro grau (DELGADO, 2014, p.1402).

A estrutura interna dos sindicatos refere-se ao modo de organização que o sindicato deve ter para melhor desempenho de suas funções, o artigo 522 da CLT traz o modo de como deve ser organizado internamente um sindicato, conforme a redação do artigo abaixo:

Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral.

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

§ 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

§ 3º - Constituição atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei (BRASIL, 2017).

São órgãos do sindicato a diretoria, o conselho fiscal e a assembleia geral, sendo que a diretoria e o conselho fiscal deve ser eleito pela assembleia geral, que é composta por todos os associados. Já o presidente do sindicato deve ser escolhido pela diretoria dentre seus membros, os membros da diretoria devem ser no mínimo três e no máximo sete, já no conselho fiscal deve ser três membros. Ainda existe a figura do delegado sindical que é escolhido pela diretoria (KALIL, 2017).

O sindicato, poderá ser composto por três órgãos sendo eles a diretoria, conselho fiscal e assembleia, tendo cada um desses órgão funções diferenciadas dentro do sindicato conforme traz a doutrina.

Para Sergio Pinto Martins:

A Diretoria será composta de um mínimo de três membros e no máximo sete membros, entre os quais será eleito o presidente do sindicato. Trata-se de um órgão executivo, que tem por função administrar o sindicato. O Conselho Fiscal será composto por três membros. Esses membros serão eleitos pela Assembléia-Geral (art.522 da CLT), tendo mandato de três anos (2014, p.254).

O órgão máximo do sindicato é a Assembleia-Geral, que tem como objetivo deliberar sobre vários assuntos, dentre eles os de traçar diretrizes ao sindicato. Ainda a CLT diz que a Assembléia-Geral tem o poder de eleger associados para representação da categoria, tomar e aprovar contas da diretoria, aplicar o patrimônio do sindicato e deliberar sobre dissídios de trabalho e também eleger diretores e membros do Conselho Fiscal. Já o Conselho Fiscal tem como função a fiscalização das contas e gestão financeira do sindicato (MARTINS, 2014, p.254).

As eleições da Diretoria e Conselho Fiscal, será realizada por escrutínio secreto, por seis horas continuas sendo o local de votação a sede do sindicato, nas delegacias e secções e nos principais locais de trabalho. Para ter o direito do voto tem que atender certos requisitos sendo entre eles: o associado ser a mais de seis meses sua inscrição no quadro social e a mais de dois anos exercendo esse

trabalho; ter mais de dezoito anos; estar em gozo com direitos sindicais; O voto é obrigatório nas eleições que o sindicato promover; e conforme o artigo 8º inciso VII, o aposentado tem direito de votar nas eleições do sindicato e também tem direito de ser votado (MARTINS, 2014, p.255).

As confederações e federações também tem sua forma de organização interna, mas a CLT dispensa o tratamento igual a essas entidades, sendo assim ambas são formadas pelos seguintes órgãos: diretoria, conselho de representantes e conselho fiscal. A diretoria é formada por três membros e o conselho fiscal também, os dois órgãos são eleitos pelo conselho de representantes por um mandato de três anos (KALIL, 2017).

Existe representantes sindicais de grau superior sendo dentre eles as federações e as confederações, conforme estão recepcionadas pela CLT em seu artigo 533 conforme exposto abaixo.

Art. 533 - Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta Lei (BRASIL, 2017).

As federações são entidades sindicais que representam em grau superior, sendo estas organizadas pelos estados-membros. Elas são constituídas desde que estejam agrupados cada uma delas cinco sindicatos no mínimo, nunca poderá ter federação com número inferior de cinco sindicatos, representando um grupo de atividades idênticas, similares ou conexas conforme o artigo 534 da CLT.

Nas palavras de Martins:

As federações poderão se agrupar sindicatos de determinado Município ou região a ela filiados para o fim de lhes coordenar os interesses, porém a União não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas. As federações poderão celebrar, em certos casos, convenções coletivas, acordos coletivos e instaurar dissídios coletivos, quando as categorias não forem organizadas em sindicato (2014, p.255).

Com as Confederações não é diferente, a função delas é coordenar as atividades de grau inferior, elas estão autorizadas em certos casos a celebrar convenções coletivas conforme o artigo 611 § 2º da CLT, acordos coletivos §1º do artigo 617 da CLT e a instaurar dissídios coletivos nos ditames do artigo 857 da CLT, quando as categorias não tiverem sindicatos e nem federações. Os órgão internos das confederações são os mesmos da federações com as mesmas disposições

sendo aplicáveis, sendo entre eles a Diretoria, Conselho Fiscal e Conselho de Representantes, igualmente previsto para as federações (MARTINS, 2014, p. 256).

Para Martins ele relata sobre as centrais sindicais da seguinte forma:

São as centrais sindicais órgão de cúpula, intercategoriais, estando acima das confederações. Coordenam os demais órgãos. As centrais sindicais são entidades que existem na prática, mas não há regulamentação legal tratando de sua organização ou no âmbito de sua atuação. Exemplo: CUT- Central Única de Trabalhadores; CGT- Confederação Geral dos Trabalhadores e USI- União Sindical Independente, Força Sindical (2014, p.256).

As centrais sindicais embora sejam desregulamentadas, teoricamente elas são de âmbito nacional assim se situando acima de outras entidades sindicais. Estão como filiados das centrais sindicais os sindicatos, as federações e as confederações (MARTINS, 2014, p.256).

As centrais sindicais não seguem o modelo corporativista, elas atuam em toda a pirâmide regulada através de seus líderes do movimento sindical. Pois bem as centrais sindicais não têm poder de representação assim não participam das negociações coletivas (GODINHO, 2014, p.1403).

O imposto sindical surgiu com a Constituição de 1937. O Decreto-lei nº 27, de 14 de novembro de 1966 especificava que da contribuição sindical passa a ser imposto sindical conforme as exigências do artigo 578 da CLT. Então mudou-se apenas o nome antes era imposto sindical agora passou a se chamar contribuição sindical (MARTINS, 2014, p. 261).

Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.

O inciso IV do artigo 8º da CRFB deu a competência a Assembléia-Geral do sindicato de recolher a contribuição confederativa previstas no arts. 578 e 610 da CLT (MARTINS, 2014, p.261).

A atual contribuição sindical é o mesmo antigo imposto sindical chamado pelos sindicalistas. Quando era imposto tinha natureza jurídica tributária, fazendo parte do grupo de tributos, mais agora no mundo atual mudou-se o nome para

contribuição sindical e continua com sua natureza tributária, sob forma de atender os interesses das categorias dos profissionais conforme os ditames do artigo 149 da CRFB (MARTINS, 2014, p.261).

Agora é lei o fim da contribuição sindical, com a aprovação da Lei nº 13.467/17 publicada no diário oficial no dia 14/07/2017 alterou o art. 579, extinguiu a obrigação da contribuição sindical que antes era exigido pelos trabalhadores. Se antes tinha natureza tributária era descontado na folha de pagamento dos trabalhadores, agora tornou-se uma mera liberalidade do trabalhador, ou seja, ele contribui se quiser (GUIA TRIBUTÁRIO,2017).

Para os trabalhadores avulsos a contribuição sindical será recolhida no mês de abril de cada ano e já os trabalhadores autônomos e profissionais liberais a contribuição será recolhida no mês de fevereiro de cada ano observando que a autorização expressa será exigida. Já os demais trabalhadores que optarem pela contribuição do sindicato deverão depositar no mês de janeiro de cada ano. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês de janeiro que é o mês do desconto, poderá ser expressamente manifestado sua vontade de contribuir e então será cobrado o imposto sindical no primeiro mês que estiver trabalhando (GUIA TRIBUTÁRIO, 2017).

Esse tema é bastante debatido já que poderá comprometer a saúde financeira do sindicato, pois muitos sindicatos em especial os pequenos, dependiam desse imposto para se manter financeiramente e poder pagar suas contas, agora com a reforma trabalhista muita coisa vai ser mudada e muitos sindicatos terão de fechar suas portas por que não poderão mais ter condições de se manter. Pela regra o imposto sindical criado no ano de 1940, deve ser descontado na folha de pagamento do trabalhador todo mês de março de cada ano, e era obrigatório para todos os trabalhadores sendo associados ou não associados (MENDONÇA, 2017).

Agora a contribuição sindical tornou-se facultativa, e precisa de manifestação expressa do trabalhador que queira contribuir com o sindicato, os recursos oriundos do imposto sindical não vão apenas para os sindicatos são distribuídos entre as federações e confederações, sendo um percentual de 60% para os sindicatos, 15% para federações e 5% para confederações e 20% para a chamada conta especial emprego e salário do Ministério do Trabalho e do Emprego (MENDONÇA, 2017).

Além de o empregado ter que pagar a contribuição sindical obrigatória o empregador também paga para o sindicato patronal o proporcional ao valor do capital social da empresa, as alíquotas variam de 0,02% até 0,8%, mais com o fim da obrigatoriedade do imposto sindical esse também ficou facultativo para o empregador (MENDONÇA, 2017).

Anteriormente era cobrada compulsoriamente, o imposto sindical recolhido uma vez por anos nos à meses e montantes fixados pela CLT, se tratando de empregado, profissional liberal ou empregador o imposto sindical era devido, descontado na folha de pagamento do empregado no mês de março, sendo consideravelmente equivalente de um dia de labor (DELGADO, 2014, p.1408).

Conforme os ditames do artigo 580 da CLT que traz a exigência da cobrança do imposto sindical, conforme abaixo:

Art. 580. A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente e consistirá:

I - Na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração;

II - Para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais, numa importância correspondente a 15% (quinze por cento) do maior valor de referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à época em que é devida a contribuição sindical arredondada para Cr\$1,00 (um cruzeiro) a fração porventura existente;

III - Para os empregadores, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a seguinte tabela progressiva (BRASIL, 2017).

Delgado (2014 p. 1408), esse imposto sindical é cobrado também dos trabalhadores que não são sindicalizados, ou melhor, dizendo associados, sendo assim tem total característica de para fiscalidade esse imposto.

A contribuição sindical surgiu com o texto constitucional em seu artigo 8º inciso IV, onde diz que a assembleia geral fixará a contribuição devida pelos empregados. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho traz que a contribuição só é devida para trabalhadores associados ao sindicato, sendo que quem não é sócio não deve pagar a devida contribuição, conforme a súmula 666 do STF (Precedente Normativo 199, SDC/TST).

Súmula 666- A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo (BRASIL,2017).

Pois bem a jurisprudência do STF e do TST tem considerado inválida a contribuição feita por trabalhadores que não são associados devidos o disposto da súmula 666 do STF. Mas se no acordo coletivo dizer a disposição de contribuição do trabalhador não sindicalizado não há porque negar a validade do dispositivo (DELGADO, 2014, p.1409).

3.2 FUNÇÕES DO SINDICATO

O sindicato tem como função fundamental a representação do trabalhador, seja administrativamente ou judicialmente essa é a principal função do sindicato. De resolução de conflitos e defender interesses dos associados (DELGADO, 2014, p.1406).

A função representativa poderá atingir várias dimensões entre estas poderá atingir a privada, quando o sindicato tenta dialogar com os empregadores, poderá ser a administrativa que é quando o sindicato busca relação com o Estado visando a solução de problemas, a pública quando ele tenta dialogar com a sociedade civil e a judicial que é quando o sindicato atua em prol dos interesses dos associados (DELGADO, 2014, p.1406).

Outra função importante dos sindicatos é a negociadora, pois é através dessa função que o sindicatos procuram os sindicatos patronais para que sejam feitas as negociações e elaborados os acordos coletivos que ficam com força normativa e tem eficácia como se fosse lei, sendo que essa função é exclusiva dos sindicatos, conforme a redação do artigo 8º inciso VI da CRFB (DELGADO, 2014, p.1407).

Para Delgado:

O fato de a função negocial gerar regras jurídicas, dando origem a importante universo de fontes jus trabalhistas (os diplomas coletivos negociados), confere especial destaque ao presente papel dos sindicatos (2014, p.1407).

A função negocial trata-se de ser a prática de convenções e acordos coletivos de trabalho, o sindicato participará das negociações coletivas que estas se converterão em normas coletivas que são os acordos e convenções coletivas de trabalho, da respectiva categoria. Depois de realizada a negociação deverá ser feita

as cláusulas que conterão as devidas normas das convenções e acordos coletivos estabelecendo condições de trabalho (MARTINS, 2014, p. 259).

A CRFB traz em seu corpo a função negocial do sindicato, em seu artigo 7º inciso XXVI, quando traz o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, ainda mais alguns direitos só poderão ser modificados por meio de negociação coletiva conforme artigo 7º incisos, VI, XIII, XIV. São nesses dispositivos que estão previstas a ideia de implementação de convenção ou acordo coletivo dentro do direito do trabalho, conforme o artigo 8º inciso VI da CRFB, traz a obrigatoriedade dos sindicatos nas negociações coletivas (MARTINS, 2014, p. 259).

Outro disposto que se trata do mesmo assunto é o artigo 611 da CLT, pois o referido traz que o acordo coletivo tem caráter normativo, quando firmado entre o sindicato do trabalhador e o empregador ganha força de lei. (MARTINS, 2014, p. 259).

A função assistencial é reconhecida como terceira pela ordem jurídica, e consiste na prestação de serviços que o sindicato dá aos seus associados ou a todos os membros da categoria. Trata-se de serviços educacionais, jurídicos, médicos e outros. Alguns desses serviços estão previstos na CLT como obrigação do sindicato de fornecer, conforme o artigo 514, alínea *b*, da CLT que dispõe o dever de assistência judiciária aos associados. Tem-se também como função assistência a homologação da rescisão do contrato de trabalho conforme artigo 477 §§ 1º, 3º e 7º da CLT (DELGADO, 2014, p.1407).

O artigo 14 da lei 5.584/70 determina que a assistência judiciária, deverá ser prestada pelo sindicato em juízo para aqueles que não tem condições de entrar com ação, sendo beneficiado aquele que recebe o salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ficando assegurado ao que percebe salário superior se comprovar que sua situação econômica não lhe permite demandar em juízo. O artigo 18 da mesma lei diz que essa assistência poderá ser concedida ao trabalhador que não é sócio do sindicato (MARTINS, 2014, p.260).

Para Sergio Pinto Martins:

A alínea *d* do artigo 514 da CLT especifica que, sempre que possível, e de acordo com suas possibilidades, deverá o sindicato manter seu próprio quadro pessoal, em convenio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na classe (2014, p.260).

O artigo 592 da CLT traz que a receita da contribuição sindical deverá ser aplicada em serviços assistenciais prestados pelo sindicato como médicos, odontologistas, creches, educação, formação profissional, hospitalar e farmacêutica.

Conforme o artigo 14 § 1º da Lei nº 5.584/70, traz que a assistência judiciária só será dada ao empregado que perceber até dois salários mínimos e aos que percebem salário maior, devem comprovar que o ingresso da ação poderá prejudicar o sustento de sua família.

Para Martins:

A alínea *d* do artigo 514 da CLT especifica que, sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, deverá o sindicato manter no seu quadro pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional da classe (2014, p.260)

Conforme os ditames do parágrafo único do artigo 514, dispõe que os sindicatos dos trabalhadores deverão manter cooperativas de consumo e de crédito e manter escolas de alfabetização, conforme traz o dispositivo abaixo (MARTINS, 2014, p.260).

Art.514 [...]

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de:
a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;
b) fundar e manter escolas da alfabetização e pré-vocacionais.

A função econômica dos sindicatos é vedada no Brasil, justamente porque os sindicatos não podem ter intervenção estatal, o artigo 564 da CLT traz que o sindicato não poderá ter finalidade econômica diretamente ou indiretamente. O referido artigo está de acordo os princípios constitucionais da Constituição Federal. Ao vedar a função econômica do sindicato, traz que não é finalidade do sindicato mais sim tem como finalidade a negociação e representação da categoria (MARTINS, 2014, p.259).

Nos Estados Unidos é diferente, pois lá o sindicato pode exercer a função econômica, e os grandes sindicatos são acionistas de empresas e financiam campanhas presidenciais e etc. (MARTINS, 2014, p.259).

Para Delgado:

A resposta é, seguramente, negativa. Não há como, na vigência efetiva dos princípios de liberdade de associação e de autonomia sindical, assegurados

pela Constituição, restringir, nessa extensão, as atividades sindicais. Meras razões de conveniência do legislados infraconstitucional não são bastantes para inibir a força de tais princípios constitucionais (2014, p.1407).

O maior motivo de o sindicato não poder exercer função econômica é de não poder estar vinculado aos poderes do Estado, pois o sindicato é pessoa jurídica de direito privado que tem sua própria autonomia jurídica, não depende de nenhuma influência estatal para que exerça suas atividades (DELGADO, 2014, p.1407).

Conforme 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 autonomia econômica da entidade sindical. Nesse 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 sindical (2014, p.1408).

A mesma regra aplica-se para a função política do sindicato, pois o sindicato não poderá exercer função política pelo fato de não poder ter nenhum vínculo partidário ou subordinação com partidos políticos. Os sindicatos também não poderão se posicionar a favor ou contra os partidos políticos, pois isso põe em risco a liberdade e autonomia sindical (DELGADO, 2014, p.1407).

Para Delgado:

É que ambas estariam vedadas, expressamente, pelo texto legal construídos 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 421, “d”, vedando atividades políticas (2014, p.1407).

O sindicato não pode fazer política partidária, uma vez que essa é a função dos partidos políticos. O sindicato tem a função de fazer negociação, representar a categoria, criar acordos normativos e dar assistência aos associados, mas não tem função de fazer política partidária. Assim não poderá exercer a função de política pois desvirtuará de suas finalidades, a alínea *d* do artigo 521 da CLT traz que o sindicato é proibido de exercer qualquer atividade que não esteja elencada no artigo 511 da CLT, em especial de caráter político (MARTINS, 2014, p.259).

Art.521 [...]

d) proibição de quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades mencionadas no art. 511, inclusive as de caráter político-partidário (BRASIL, 2017)

Essa orientação está de acordo com a CRFB, pois não é função do sindicato exercer função econômica e nem política e aos sindicatos não poderão ter de nenhuma maneira a intervenção estatal. Por esse motivo que é vedado tais funções ao sindicato, pois ele são autônomos e livres não podendo ter gerência do poder executivo (MARTINS, 2014, p. 259).

3.3 CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

Conflito vem do latim, *conflictus* que significa lutar dentro do direito do trabalho os conflitos são denominados dissídios, sendo utilizado na prática o mesmo significado de combate ou luta (MARTINS, 2014, p.272).

Os conflitos dentro do direito do trabalho poderão ser de interesse econômico, jurídico ou de direito. Nos conflitos econômicos são aqueles nos quais os trabalhadores reivindicam melhores salários, nos conflitos jurídicos o objeto é a declaração de existência ou inexistência de relação jurídica ou quando se declara a legalidade ou ilegalidade da greve (MARTINS, 2014, p. 273).

Para Martins (2014, p.273) as formas de resolução de conflitos utilizadas no direito do trabalho são as mais conhecidas no direito brasileiro sendo entre elas: a autodefesa, autocomposição e heterocomposição.

Na autodefesa a negociação é feita entre as partes, ou seja, as próprias partes que realizam a negociação fazendo a defesa de seus interesses, não são permitidas na negociação o exercício arbitrário das próprias razões na negociação feita na autodefesa, às partes não poderão abusar de seus direitos na negociação feita entre elas. Poderá ser utilizada as regras do direito penal sendo as causas de excludentes de ilicitude como a legítima defesa conforme o artigo 23 do código penal (MARTINS, 2014, p.273).

Na autocomposição a forma de solução de conflitos é realizada pelas próprias partes, elas mesmas realizam a solução sem ter intervenção de um terceiro. Essa é a melhor forma de solucionar os conflitos existentes, pois não tem ninguém melhor que as partes para saber da existência de seus conflitos, podendo se dividir em autocomposição bilateral ou unilateral. A unilateral é caracterizada pela renúncia

de uma das partes de fazer a negociação coletiva, e a bilateral pode ser determinada quando cada uma das partes faz concessões recíprocas e transacionam.

Para Martins:

Exemplos de formas auto compositivas de solução de conflitos trabalhistas são os acordos e as convenções coletivas. Os acordos coletivos são realizados entre o sindicato de empregados e uma ou mais empresas. A convenção coletiva ocorre entre sindicato de trabalhadores e empregadores (MARTINS, 2014, p.273).

A heterocomposição ocorre com a determinação de um terceiro envolvido na negociação, são exemplos de heterocomposição a mediação, a arbitragem e a tutela ou jurisdição. Ao invés de as partes tentarem resolver o problema sozinhos eles escolhem um terceiro para agente exterior para ajustarem a solução da controvérsia (DELGADO, 2014, p.1506).

Para Delgado

Na heterocomposição também não há exercício de coerção pelos sujeitos envolvidos. Entretanto pode haver, sim, exercício coercitivo pelo agente exterior ao conflito original - como se passa no caso da jurisdição. A heterocomposição, em sua fórmula jurisdicional, distingue-se, pois, da autocomposição (é até mesmo das demais modalidades heterocompositivas) pelo ato de comportar exercício institucionalizado de coerção ao longo do processo de análise do conflito, assim como no instante de efetivação concreta do resultado final estabelecido (2014, p.1506).

A mediação ocorre quando existe a intervenção de um terceiro chamado pelas partes para solucionar os conflitos, por meio de propostas aos interessados. O mediador poderá ser qualquer pessoa até mesmo um padre, sem conhecimentos jurídicos nenhum, basta ser chamado pelas partes, o que importa é que o mediador venha ouvir as partes e faça propostas para que as partes cheguem a um acordo. As partes não são obrigadas aceitar as propostas feitas pelo mediador, mas apenas poderá haver composição se tiver acordo de vontade entre elas (MARTINS, 2014, 274).

O mediador não terá nenhum poder de coação entre as partes, assim não poderá exigir que elas façam um acordo contra suas vontades, ele apenas poderá servir de intermediário entre as partes, não podendo tomar qualquer decisão ou medida. O Delegado Regional do Trabalho poderá ser mediador conforme os

ditames do artigo 616 §1º da CLT, tendo o poder de convocar as partes e em uma mesa redonda tentar solucionar os conflitos existentes na tentativa de realização de acordo. Lembrando que a mediação não é obrigatória para a propositura de um dissídio sendo obrigatória a tentativa de conciliação (MARTINS, 2014, p.274).

Com o advento da Lei nº 9.958 de 12 de janeiro de 2000 criou-se as comissões de conciliação previa que também tem base legal nos artigos 625-A e 625-H da CLT. Os sindicatos poderão criar por meio de representantes dos trabalhadores as comissões de conciliação prévia para a solução de conflitos individuais do trabalho. Essas comissões não são obrigatórias são facultativas, podendo ser sindicais, intersindicais, de empresa e de grupos. As comissões não irão julgar o mérito da causa mais sim sua função é apenas a solução de conflitos (MARTINS, 2014, p.275).

A comissão instituída dentro de uma empresa deverá ser composta por no mínimo 02 e no máximo 10 membros. Devendo a metade ser indicada pelo empregador e metade indicada pelos empregados por meio de voto secreto, com fiscalização do sindicato da categoria profissional, sendo que o mandato dos membros da comissão será de um ano.

Qualquer demanda trabalhista será primeiramente encaminhada para a comissão, sendo a demanda reduzida a termo por um dos membros da comissão. A comissão terá o prazo de 10 dias para que seja feita a negociação e realizada a conciliação, não prosperada a conciliação será entregue ao trabalhador e ao empregador a tentativa de homologação de acordo e o caso deve ser redigido em petição inicial para a Justiça do Trabalho (MARTINS, 2014, p.275).

Na arbitragem existe a presença de uma determinada terceira pessoa ou órgão que entra na controvérsia escolhido pelas partes para dar solução ao caso. Essa terceira pessoa tem o poder de impor uma decisão para dar solução aos conflitos entre os litigantes, essa terceira pessoa chama-se arbitro e sua decisão é chamada laudo arbitral. As partes poderão submeter a solução dos seus conflitos a um juízo arbitral por meio da convenção de arbitragem ou clausula compromissória conforme artigo 3º da Lei nº 9.307/96 (MARTINS, 2014, p.276).

A arbitragem se difere da mediação pois enquanto na mediação o mediador das formas de solução dos conflitos sem impor decisões, na arbitragem o arbitro impõe soluções de conflito que lhe é submetido. A arbitragem também se difere da jurisdição pois enquanto nesta tem a presença de um juiz que poderá dizer

qual são os direitos reais a ser discutidos e submete a todos a decisão que poderá ser executada se não for cumprida, na arbitragem tem apenas um árbitro que impõe a solução dos conflitos, mas que a decisão dele não poderá ser executada (MARTINS, 2014, p.277).

A arbitragem não impede que o caso possa parar nos tribunais, pois conforme o artigo 5º inciso XXXV da CRFB, o judiciário poderá analisar todos e quaisquer casos. A arbitragem é facultativa para solucionar os conflitos trabalhistas, pois a norma constitucional permite que seja feito o ajuizamento de dissídios coletivos (MARTINS, 2014, p. 277).

O árbitro é um juiz de direito, podendo julgar fora das balizas do direito mais a decisão arbitral não será passível de recurso ou homologação pelo poder judiciário. Mas a sentença arbitral, tem eficácia de título executivo judicial podendo ser executada se não for cumprida (MARTINS, 2014, p.278).

A jurisdição é o meio de pedir tutela jurisdicional por meio do Estado, pois é a forma de solucionar os conflitos como intervenção do Estado que gera um processo judicial. O Estado reza o direito e impõe às partes a solução dos conflitos. A Justiça do Trabalho é autônoma e por isso ela fica competente de julgar os conflitos trabalhistas, nas varas do trabalho na Justiça do Trabalho fica incumbidos de julgar conflitos individuais, já os dissídios coletivos são julgados nos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho (MARTINS, 2014, p.278).

O SINDISAÚDE é um sindicato que representa a classe trabalhadora dos hospitais e laboratórios de Criciúma e região, ele está em frente as negociações lutando pelos direitos dos trabalhadores e indo em busca conquistas, hoje o SINDISAÚDE, apresenta um crescente ganho de conquistas para os trabalhadores sendo de cláusulas econômicas e cláusulas sociais, assunto que será abordado no próximo capítulo.

4 HISTÓRIA DO SINDICATO DA SAÚDE DE CRICIÚMA E REGIÃO

No dia 26 de setembro de 1975, reunidos todos os interessados na área, foi fundada a Associação Profissional dos Enfermeiros e Empregados em Hospitais e Casas de Saúde de Criciúma, este evento marcante aconteceu no auditório do Hospital São José de Criciúma. Essa associação foi posteriormente mudada o seu nome para Associação Profissional dos Profissionais de Enfermagem, Técnicos, Duchistas, Massagistas e Empregados em Hospitais e Casas de Saúde de Criciúma (SINDISAÚDE, 2017).

Todos esses trabalhadores estavam em prol de um só interesse, a garantia de lutar pelos seus direitos, pois ainda não havia nenhum sindicato dessa categoria que lutasse em prol da classe da saúde, todos trabalhadores da saúde estavam sem proteção e assistência sindical, por não haver um sindicato que os incluísse em sua base de atuação (SINDISAÚDE, 2017).

Finalmente foi reconhecida e assinada a Carta Sindical com a denominação de Sindicato dos Profissionais de Enfermagem, Técnicos, Duchistas e Massagistas e Empregados em Hospitais e Casas de Saúde de Criciúma. Essa carta tão esperada pelos trabalhadores e pelos integrantes do sindicato chegou tão somente em 21 de novembro de 1977 quando completava-se já dois anos da primeira reunião que deu surgimento daquela vontade de criar um sindicato (SINDISAÚDE, 2017).

Com essa concessão da carta sindical o sindicato agora ganha vida, e junto dele personalidade jurídica, podendo realizar atos inerentes à atuação sindical como as negociações coletivas, as tão esperadas negociações coletivas e cobiçadas pelos integrantes do SINDISAÚDE esperando melhorar e conquistar novos direitos para os trabalhadores da saúde. Com o registro no órgão competente agora o sindicato poderia realizar essas lutas e melhorias através de acordos e convenções coletivas (SINDISAÚDE, 2017).

Mas com o decorrer dos anos o SINDISAÚDE passou por muitas mudanças, até seu nome foi alterado, em agosto de 1984 passou a se denominar Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Criciúma (SINDISAÚDE), esse nome nasceu devido a criação do 5º grupo do plano de Confederação dos Trabalhadores do Comércio passando a ter o seu nome alterado (SINDISAÚDE, 2017).

A primeira greve geral do sindicato foi dia 11 de novembro de 1986, onde paralisou total todos os trabalhadores da saúde por 10 dias, foi uma revolução histórica para a época porque até então não se tinha nem sindicato para essa classe trabalhadora, agora então são os dirigentes de uma paralização total por um longo prazo (SINDISAÚDE, 2017).

A repercussão geral foi mais intensa por se tratar da área da saúde, pois nos hospitais os trabalhadores não podiam parar de atender os doentes como então iriam ficar de greve. A greve dos trabalhadores da saúde até hoje comove muito os interesses alheios, pois muitas pessoas acham que médicos e enfermeiros não podem deixar de atender por ser atividades essenciais, naquela época paralização por 10 dias ocorreu muita polemica (SINDISAÚDE, 2017).

No dia 7 de junho de 1990 o SINDISAÚDE, organizou a segunda greve geral, agora o sindicato estava sob a presidência de Mario Guimarães Vieira, e mais uma vez o sindicato faz com que os trabalhadores paralitem suas atividades em prol de seus direitos, para lutar por, mas conquistas (SINDISAÚDE, 2017).

Três anos, mais tarde o SINDISAÚDE tem uma nova reunião, agora seria a discussão a alteração de nome do sindicato, pois, mais uma vez os membros do sindicato acharam mais adequado alterar o nome do ente. Então no dia 26 de novembro de 1993 com a reunião em assembleia os trabalhadores alteram o nome do sindicato para Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Criciúma e Região, o que passa a vigorar até os dias de hoje o mesmo nome (SINDISAÚDE, 2017).

Com o sindicato enfrentando muitas dificuldades em 2000, a oposição vence as eleições em janeiro. Onde o sindicato estava muito enfraquecido, essa nova presidência encontrou o sindicato desacreditado e com muitas dívidas a pagar.

Para começar foram quitadas todas as dívidas, depois a segunda tarefa foi recuperar a autoestima do sindicato, e recuperar o numero de sócios que teriam interesse de fazer parte, do sindicato, mas não faziam porque o a antiga gestão não tinha fortes influencias. Por final o sindicato estava se reerguendo aos poucos do fundo onde ele estava (SINDISAÚDE, 2017).

Em janeiro de 2017 esta na presidência do sindicato o técnico em enfermagem JBME eleito como presidente do sindicato , e o SINDISAÚDE tem sua sede em Criciúma e a subsede no município de Araranguá atendendo uma abrangência de 24 municípios próximos, da redondeza de Criciúma e região sendo

eles: Araranguá, Balneário Arroio do Silva, Balneário Gaivota, Cocal do Sul, Criciúma, Ermo, Forquilha, Içara, Jacinto Machado, Maracajá, Meleiro, Morro da Fumaça, Morro Grande, Nova Veneza, Passo de Torres, Praia Grande, Santa Rosa do Sul, São João do Sul, Siderópolis, Sombrio, Timbé do Sul, Treviso, Turvo e finalmente Urussanga. A base territorial é extensa (SINDISAÚDE, 2017).

O SINDISAÚDE não atende apenas trabalhadores dos hospitais, mas todos os trabalhadores da área de saúde conforme traz na sua convenção coletiva todos os elencados que estão dispostos, as normatividade das convenções feitas pelo SINDISAÚDE, sendo dentre eles os profissionais da Enfermagem, Técnicos, Duchistas, (ressalvado do duplo enquadramento do que também sejam Enfermeiros) e de Sanatórios, Maternidades, Pedicuros, Casas de Repouso, Estética e Emagrecimento, Ambulatórios, Clínicas, Policlínicas, Serviços de Radiologia, de Fisioterapia e Reabilitação, de Medicina Esportiva, Massagistas e Empregados da Área Meio e Estabelecimentos de Serviços de Saúde, de Medicina do Trabalho, Hospitais e Clínicas Veterinária e Zootecnia, Serviços de Promoção de Planos de Assistências Médicas e Odontológicas, Auxiliares e Técnicos de Serviços para Médicos, de Radioterapia, de Quimioterapia do Câncer, de Anestesia, de Endoscopia, de Infectologia de Radiologia, de Cobalto terapia, de Eletroencefalografia, Serviços de Imunização, Vacinação e Zoonose, Serviços de Alojamentos e Alimentação para animais Domésticos, de Eletro cardiologia, de Hemoterapia, (inclusive Exames Gráficos e Computadorizados), Atendentes e Auxiliares de Serviços Médicos Burocratas e Atendentes de Consultórios Médicos e Odontológicos, Psicólogos e protéticos, Empresas de Medicina de Grupos, de Medicina do Tráfego, de Medicina Intensiva, de Neurofisiologia, de Fonoaudiologia, Clínicas Geriátricas e Gerontologia, Centros e Postos de Saúde, Centros Médicos, Clínicas de Prótese, Cooperativas de Serviços Médicos, Associações de Saúde Privada, os demais Profissionais vinculados por contrato de trabalho, bem como os Trabalhadores que são contratados por interposta pessoa e instituições e/ou Entidades Hospitalares de Saúde, Beneficentes, Filantrópicas, Religiosas, e Iniciativa Privada (SINDISAÚDE, 2017).

Ainda o SINDISAÚDE possui uma sede recreativa para que seus associados possam aproveitar melhor as datas comemorativas e dias de lazer, podendo se reunir para comemorar e confraternizar com a empresa e trocar gentilezas entre os colegas de trabalho, tornando assim mais afetivo e prazeroso o

trabalho. O SINDISAÚDE ampara o empregado cumprindo com todas as suas funções sua sede recreativa fica localizada à menos de 20km do centro de Criciúma, na Rodovia Jorge Lacerda em Capão Bonito próximo a Cerâmica Gabriela na cidade de Criciúma (SINDISAÚDE, 2017).



Fonte: site SINDISAÚDE (2017).

Esta imagem abaixo é da atual sede administrativa do SINDISAÚDE, localizada em Criciúma, localizada na Rua Santo Antônio, bairro Cruzeiro do Sul.



Fonte: site SINDISAÚDE (2017).

O SINDISAÚDE além das conquistas relativas a renumeração dos trabalhadores, pode-se observar que conquistou várias outras coisas, como as ilustrações da sede administrativa e recreativa, além de ter também carros próprios para auxílio no deslocamento de seus funcionários.

4.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O SINDISAÚDE

No Brasil o primeiro pacto coletivo deu-se o nome de convenção coletiva quando foi aprovado o Decreto nº 21.761 de 23 de agosto de 1932 que era baseado na lei francesa de 1919. A Constituição de 1937 passou a adotar o nome de contrato coletivo em seu artigo 137 alíneas a e b, e somente as associações que tinham o reconhecimento legal do Estado é que podiam negociar. Com o advento da CLT em seu artigo 611, manteve-se o nome de contrato coletivo (MARTINS, 2014, p. 280).

Para Martins:

O contrato coletivo teria por objetivo o estabelecimento de novas condições de trabalho. Seria, portanto, o negócio jurídico que tem por objetivo estabelecer condições de trabalho, criando, modificando e extinguindo condições de trabalho (2014, p.281).

No sistema jurídico brasileiro o contrato coletivo é, mas uma opção de negociação coletiva e não se confunde com o acordo coletivo e com a convenção coletiva, o contrato coletivo poderá substituir a lei que prevalece em questões de ordem pública ou de natureza constitucional. O contrato coletivo é uma fonte do direito do trabalho, pois nele são criadas normas e condições de trabalho a serem aplicáveis aos trabalhadores, com caráter normativo (MARTINS, 2014, p.281).

A CCT tem seus polos subjetivos são entidades sindicais que representam empregados e empregadores é um pacto firmado entre a categoria de profissional e sindicatos representativos. Já o ACT tem em um dos polos os empregadores não necessariamente representados pelo sindicato, pois as empresas poderão responder sozinhas no acordo coletivo de trabalho, e os empregados serão representados pelos sindicatos (DELGADO, 2014, p.1443).

Outra distinção entre esses dois institutos, pode-se afirmar que a convenção coletiva abrange um universo mas amplo representado pelos sindicatos, pois ela abrange todas as empresas e empregados da categoria econômica e

profissional, já o acordo coletivo tem uma abrangência mais restrita pois este atinge apenas empregados vinculados a aquela empresa ou ao conjunto de empresas que tenham subscrito o acordo, não obrigando as empresas que não assinaram ainda que se trate da mesma categoria econômica e profissional (DELGADO, 2014, p.1443).

De acordo com a atualidade e o sistema sindical estaria apto para fazer as negociações os sindicatos as federações em nível de segundo grau representado nível estadual e as confederações em um terceiro grau representando nível nacional. Essa é a legitimidade que tem para fazer negociações coletivos sendo sindicato, federações e confederações (MARTINS, 2014, p.281).

A negociação coletiva segundo a Convenção da OIT nº 154, traz que é a todas as negociações que tem um grupo de empregadores ou várias organizações de empregadores com um grupo de trabalhadores ou várias organizações de trabalhadores visando fixar novas condições de trabalho e regular as relações entre empregadores e trabalhadores (MARTINS, 2014, p.284).

Para Martins:

A negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam as deferentes posições existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor as suas posições (2014, p.284).

O artigo 611 da CLT define que a convenção coletiva tem caráter normativo, desde que firmada entre, mas de um sindicato de empregados e empregadores, onde irão no texto da convenção definir as condições de trabalho, a convenção coletiva é aplicada na categoria independentemente de a pessoa ser ou não ser sócia do sindicato, pois é aplicado o efeito *erga omnes* aos trabalhadores e empregadores.

As convenções coletivas dos hospitais são realizadas nos meses de novembro, quanto aos acordos coletivos não tem acordo coletivo o SINDISAÚDE. A forma de celebração do acordo coletivo, é feito um edital e convocada a assembleia e deve ser aprovada a pauta com toda a categoria, depois encaminha para o sindicato patronal e começa as negociações (SINDISAÚDE, 2017).

4.2 A TRAJETÓRIA DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS E SOCIAIS DOS EMPREGADOS DO SINDISAÚDE, NO PERÍODO DE 2012 A 2017

A CLT visa prioritariamente a proteção do trabalhador sendo que estabelece regras gerais, mas nem todas as normas estão dispostas a amparar de forma adequada a situação específica de cada categoria ou classe trabalhadora, conforme o princípio da dignidade da pessoa humana, todos tem a proteção constitucional de ter uma vida digna isso não fica só dentro do direito constitucional e civil, mais também esta dentro do direito trabalhista, pois todos tem direito de um salário digno que garanta sua subsistência.

Para assegurar os direitos trabalhistas da sua base, os sindicatos buscam fazer acordos coletivos ou convenções coletivas que resguardam o direito de forma mais específica, como dispõe a sua convenção. O contrato coletivo tem como objetivo novas condições de trabalho, seria como por exemplo um negócio jurídico que cria, extingue e modifica postos de trabalho, no nosso ordenamento jurídico o contrato coletivo só seria, mas uma forma de realizar uma negociação de trabalho, pois já se insere a convenção coletiva (MARTINS, 2014, p.281).

As cláusulas econômicas e cláusulas sociais são conquistadas por meio de convenções coletivas, firmadas anos após anos com comparação de dados para perceber o quanto é importante para a vida dos trabalhadores, pois cláusulas econômicas intervém na renumerações, salários e gratificações já as cláusulas sociais são aquelas que regem os auxílios e assistência que a empresa dá ao trabalhador. Muitas dessas cláusulas são concedidas por meio de convenção coletiva, pois a lei amparadora não observa de forma exaustiva esses reconhecimentos aos trabalhadores.

A CRFB traz em seu art. 1º inciso IV, o direito da valorização social do trabalho e a livre iniciativa, sendo assim também é recepcionado pela Constituição em seu art.3º, inciso III e IV a erradicação da pobreza e o fim da desigualdade social. Com esses véis, pode-se perceber que o Brasil é um país que luta contra o desemprego e contra a miséria (BRASIL, 2013).

Ainda na CRFB traz em seu artigo 7º os direitos elencados de trabalhadores urbanos e rurais, não fazendo diferença entre eles, ou seja, além da Constituição conceder direitos aos trabalhadores em cláusulas econômicas, garante aos trabalhadores rurais a mesma posição, garantindo verbas trabalhistas como piso

salarial, salário compatível com a função, garantia de renumeração mínima não inferior ao salário mínimo e décimo terceiro salário, entre outros direitos elencados pela Constituição.

Vale ressaltar que a Constituição traz em seu art. 7º, inciso, IV o direito a garantia de salário nunca inferior ao mínimo vigente no país, assim assegura também o salário digno para o trabalhador, não poderá ser reduzido o salário do trabalhador é o princípio da irredutibilidade salarial e dele também não poderá haver descontos conforme o art.462 da CLT. A proteção do salário do artigo 7º da CRFB está inteiramente ligada ao princípio da proteção, pois no direito do trabalho protege-se a parte mais fraca sendo sempre o trabalhador.

Art. 7º [...]

IV - salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (BRASIL,2013).

Logo, pode-se perceber que a dignificação do trabalho do trabalhador e um salário justo e suficiente para sua subsistência, é estritamente importante para assegurar a qualidade de vida do trabalhador e de sua família essas cláusulas são de suma importância para o trabalhador e quando negociadas o primeiro a atingir é a classe trabalhadora. A garantia de subsistência do trabalhador não está apenas ligada a alimentação, saúde e vestuário, mais também a outros meios sociais como o lazer que todo mundo tem direito conforme é assegurado pela Constituição.

Para Martins:

O inciso IV do artigo 7º da Constituição estabelece: "salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender suas necessidades básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim". Entende-se como lazer o descanso, divertimento, participação social, liberando a pessoa de suas obrigações normais, sejam profissionais ou sociais. É o direito ao não trabalho, direito ao ócio, seria a total ausência do trabalho. O lazer elimina a fadiga psicológica (2014, p.111).

Nas convenções do SINDISAÚDE de 2012 à 2017 é possível observar uma crescente mudança no ganho de conquistas que o sindicato consegue com o aumento dos pisos salariais, uma crescente linha de aumento se mostra no salário

dos trabalhadores do SINDISAÚDE. Esses dados são demonstrados através das convenções coletivas de trabalho dos hospitais, entre o ano de 2012 até 2017.

Conforme o princípio da dignidade da pessoa humana, o trabalhador tem direito de ter um salário digno para garantir a subsistência dele e de sua família, e com isso é garantido por lei que o salário seja irredutível para garantir e proteger melhor a vida do trabalhador. O reajuste salarial trata-se de um ajuste anual que o empregador concede ao empregado através dos índices da inflação, então garante que o salário sempre será aumentado e garante que nunca será inferior ao mínimo.

Nas palavras de Martins:

O artigo 10 da Lei 10.192 dispõe que os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva. O artigo 13 da mesma norma reza que nos seus acordos, convenções ou dissídios coletivos é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste salarial automática vinculada aos índices de preços. Nas revisões salariais na data-base anual serão deduzidas as antecipações concedidas no período anterior a revisão. Qualquer concessão de aumento salarial a título de produtividade deverá estar amparada em indicadores objetivos (2014, p.114).

Assim os salários serão corrigidos pelo empregador anualmente, através de convenções e acordos coletivos de trabalho, o artigo 13 da lei 10.192/01 que dispõe sobre medidas complementares ao plano real, traz que não poderá ser objeto do texto da convenção coletiva ou acordo coletivo, cláusulas de reajuste salarial ou correção salarial automática vinculada a índice de preços. Conforme o exposto abaixo:

Art. 13. No acordo ou convenção e no dissídio, coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços.

§ 1º Nas revisões salariais na data-base anual, serão deduzidas as antecipações concedidas no período anterior à revisão.

§ 2º Qualquer concessão de aumento salarial a título de produtividade deverá estar amparada em indicadores objetivos (BRASIL, 2013).

Conforme os estudos e dados das convenções do SINDISAÚDE, dos anos de 2011 até o ano de 2017 apresentaram mudanças nas convenções nos aumentos salariais dos trabalhadores, apresentando assim que o sindicato está cumprindo com seus deveres de estar lutando pela classe trabalhadora.

O vale alimentação é um bônus que o empregador paga ao empregado e é caracterizado como salário, ele não é obrigatório ser pago assim, pois é apenas uma das gratificações que compõe o salário. Por esta dentro do salário ele é caracterizado como salário *in natura* ou salário utilidade, previsto pelo artigo 458 da CLT *caput*, neste artigo podemos observar traz em sua redação que o salário se compreende para todos os efeitos em alimentação entre outras prestações *in natura*, que a empresa por força do contrato de trabalho fornece ao empregado.

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas (BRASIL, 2013).

Este título deste trabalho tem como objetivo falar da conquista do vale alimentação, que sindicato da saúde conquistou com as mudanças de convenções feitas. A análise realizada em estudo, detectou que o SINDISAÚDE, conquistou o vale alimentação a partir do ano de 2015 antes só então era dado aos trabalhadores local para que fosse feita as refeições, agora alimentação passa a ser mais uma conquista do SINDISAÚDE dando como salário utilidade aos trabalhadores, mais um direito previsto na CLT.

Para Mauricio Godinho Delgado:

O universo de bens e serviços que podem ser oferecidos como contraprestação salarial no contexto do contrato de trabalho é muito mais amplo e diversificado. A Consolidação lança rol meramente exemplificativo de utilidades passíveis de apropriação salarial: ela se reporta à alimentação, habitação, vestuário e "outras prestações *in natura*" (art.458, *caput*, CLT). Além desses bens citados na CLT, inúmeras outras utilidades podem ingressar no contrato como contraprestação salarial *in natura*, desde que presente os requisitos componentes da parcela (2014, p.780).

O vale alimentação fornecido pelo empregador ao empregado tem natureza salarial, como já mencionado anteriormente assim como traz a Súmula 241 do TST, que diz:

O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais (BRASIL, 2013).

Conforme o §3º do artigo 458 da CLT, o salário utilidade deverá ser pago num percentual de 25% de habitação e 20% de alimentação, não podendo exceder estes valores, conforme abaixo:

Art.458 [...]

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual (BRASIL, 2013).

Se a alimentação fornecida aos trabalhadores for conforme ao Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT), deixar de ter caráter de abono e passa a ter natureza salarial, conforme disposto na Lei, como esta explicito na redação do seu artigo 3º da Lei de nº 6.321/76, conforme a baixo:

Art. 3º Não se inclui como salário de contribuição a parcela paga *in natura*, pela empresa, nos programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho (BRASIL, 2013).

O vale alimentação é considerado salário utilidade por que visa, atender as necessidades individuais do trabalhador, que caso ele não recebesse de forma *in natura* ele deveria retirar certa quantia de seu salário para realizar essas necessidades. Essa necessidade não poderá ser equiparada as necessidades que são fornecidas ao empregado para que ele execute melhor o serviço como por exemplo instrumentos de trabalho, isso não faz parte do salário utilidade.

O SINDISAÚDE vem conquistando em suas convenções o direito do Adicional por Tempo de Serviço, pode-se observar que desde 2012 os trabalhadores já recebiam esse adicional, denominado de quinquênio, que corresponde a 5% do valor do salário do trabalhador.

A partir de 2015 o SINDISAÚDE resolveu beneficiar os trabalhadores que estão no trabalho com o período de 2 anos, pois receberá o biênio com um acréscimo de 2% por cento no salário, antes só recebia esse Adicional por Tempo de Serviço quem trabalhava a mais de 5 anos sendo funcionários dos hospitais, agora o período de tempo diminuiu.

O empregado que recebe o salário acrescido o Adicional por Tempo de Contribuição de 2%, quando completar 5 anos ele deixa de receber aquele valor e passa a receber 5% do valor do salário. Outro ponto importante a se frisar é que

esse adicional é cumulativo, então a cada 5 anos trabalhados aumenta-se em 5% o salário do trabalhador.

Esse adicional normalmente é dado pelas empresas para incentivar o empregado a continuar na empresa, quem fornece esse adicional é o empregador ou o sindicato da categoria, nesse caso foi uma conquista do SINDISAÚDE, que através de sua convenção conseguiu diminuir o adicional em um espaço de tempo ainda menor da que se tinha. Nota-se nos dados analisados que a partir do ano de 2015, o sindicato tem trazido este outro benefício aos trabalhadores pois não são todas as empresas que pagam a esse adicional.

Em busca de proteção para os trabalhadores o direito coletivo do trabalho deu o nome as cláusulas que protegem quanto a dignidade humana do trabalhador, de cláusulas sociais. Essas cláusulas são de extrema importância para o direito do trabalho porque se tratam de cuidar não apenas da dignidade que a empresa deve fornecer na vida do trabalhador, mas também a uma enxurrada de direitos que vem colados junto com ela, como o direito de higiene e segurança do trabalho.

A dignidade da pessoa humana é um princípio geral do direito que está presente em vários ramos do direito, inclusive no direito do trabalho, se não fosse assim os direitos conquistados no direito do trabalho poderiam ser todos jogados fora, pois não teriam serventia nenhuma, se tudo não girasse em torno do princípio da dignidade da pessoa humana. Pois primeiro precisa-se conquistar um local e ambiente digno para trabalhar e depois vem os demais direitos econômicos.

Isso significa que o ser humano não poderá ser tratado em uma situação humilhante que não tem condições de estar de acordo com a sua dignidade, ou seja, o ser humano não poderá ser tratado como objeto, nunca muito mesmo em situação de trabalho que gera em torno de economia e acumulação de riqueza do empregador.

O sindicato tem conquistado ao longo dos anos, garantindo melhores condições de vida para os trabalhadores e preservando o direito da dignidade da pessoa humana dentro do direito do trabalho.

A higiene e segurança do trabalho é mencionada no artigo 7º inciso XXII da CRFB, conforme traz deve ser respeitado por todo o empregador pois trata-se de uma cláusula social onde garante a dignidade da vida do trabalhador, conforme o texto abaixo.

Art.7º[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 2013).

As empresas que fornecem aos seus empregados alimentação, devem estar atentas em algumas recomendações do Ministério do Trabalho e do Emprego. Esse serviço de fornecimento de alimentação ao trabalhador deve ser regido pelo PAT, e segue as balizas das seguintes normas, a lei 6.321, de 1976, e o Decreto Federal nº 5, de 1991. Essas legislações indicam o local onde deve ser fornecida a alimentação aos funcionários e obrigam a contratação de nutricionistas caso as refeições sejam feitas no local onde é trabalhado.

O PAT tem por objetivo o fornecimento de alimentação a trabalhadores, incentivando os empregadores a serem isentos de certos encargos sociais como FGTS e INSS, por meio de concessão de incentivos fiscais como pode deduzir parte de despesas com o PAT no IRPJ, por exemplo.

Existem três formas de prestar alimentação aos trabalhadores, uma delas é quando a empresa adquire equipamentos de cozinha industrial e começa a produção de alimentos na própria empresa, ou então prepara embalados e fornece na forma de cestas básicas. Outra forma de fornecer alimentos seria alimentação coletiva, em que a empresa contrata uma outra empresa terceirizada para a produção desses alimentos podendo ser através de cozinha própria, externa ou fornecimento de cestas embaladas aos trabalhadores. Há ainda a possibilidade de contratação de uma empresa terceirizada para a produção de documentos que vale como alimentação, são os tíquetes, cartões eletrônicos de alimentação, vales (JORNAL CRUZEIRO, 2017).

Para as empresas com mais de 300 empregados o MTE, exige que seja organizado no local de trabalho um refeitório para instalação dos trabalhadores, sendo reconhecido como cláusula de higiene e segurança do trabalho e o restaurante industrial deve ter nutricionista para a preparação do cardápio (JORNAL CRUZEIRO, 2017).

A conquista do local para realizar as alimentações diárias que o SINDISAÚDE consegue trazer para os trabalhadores dos hospitais é de suma importância, pois é com essa garantia de refeição feita no local certo que se traz a dignidade ao trabalhador, assim zelando mais pelas normas de higiene e segurança

do trabalho e conseguindo manter as cláusulas sociais em um patamar reconhecido pelo MTE.

Outros direitos conquistados são dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), os equipamentos de segurança são fundamentais para que o trabalhador exerça a profissão sem correr riscos a sua vida e a sua saúde, conforme o artigo 200 da CLT e a Portaria 3.214/78, que trata de normas complementares explicam quais cautelas devem ser tomadas pelos empregadores e empregados. Essas medidas devem ser cumpridas, sob pena de fiscalização do Ministério do Trabalho e do Emprego, conforme o artigo 200 explica quais cautelas que devem ser adotadas conforme abaixo:

Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

- I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;
- II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;
- III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;
- IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;
- V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;
- VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;
- VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;
- VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.

Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico (BRASIL, 2017).

Os Equipamentos de Proteção Individual devem ser fornecidos pelas empresas de forma gratuita, a fim de proteger a saúde e riscos de acidentes no local de trabalho. A NR 6 da Portaria nº 3.214/78, traz de forma mais esclarecedora as regras sobre os EPIs. Podem ser considerados EPIs: máscaras, óculos, vestimentas, botas, luvas, capacetes e etc. (MARTIS, 2014, p.234)

Para Martins:

As empresas estão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho, nos quais será necessário a existência de profissionais especializados exigidos em cada empresa (médico e engenheiro do trabalho). São os serviços especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do trabalho (SESMT). Suas regras são especificadas na NR 4 da Portaria nº 3.214/78 (2014, p.234).

Conforme a redação do artigo 163 da CLT, é obrigatória a realização da Comissão Interna de Prevenção a Acidente, (CIPA) devem ser feitas conforme as instruções do MTE, conforme a instrução normativa nº 5 da Portaria 3.214/78. A CIPA, tem por objetivo relatar quais acidentes que já foram ocorridos e quais as formas de prevenção dos acidentes, dizendo quais as medidas cautelares a serem tomadas e os cuidados básicos para que não se repita mais acidentes daquela modalidade, assim orienta os trabalhadores para que não sofram acidentes de trabalho (MARTINS, 2014, p. 234).

As convenções do SINDISAÚDE, mostraram que o uso dos equipamentos de segurança e uniformes como cláusulas sociais, são conquistas que já vem sendo trazidas desde 2012, conforme demonstra o estudo analisado. Assim os hospitais da região estão cumprindo com a obrigação de fornecer os materiais de segurança e higiene para seus trabalhadores, cumprindo a lei e ficando longe do risco de sofrerem acidentes de trabalho ou algo do gênero. Conforme as últimas cinco convenções dos hospitais da região estudadas, está incluso esta cláusula social, como medida de proteção do trabalhador, demonstrando assim cautela a todos representantes e gestores dos hospitais da região, por não deixar seus trabalhadores e eminente risco de vida. Dentre os equipamentos fornecidos para os hospitais são os de acordo com a NR 32.

Outro direito conquistado é da amamentação, a mulher que amamenta tem direito diferenciado previsto pela CLT, pois sua jornada de trabalho e intervalos mudam para que ela possa dar atenção de possa amamentar o bebê, conforme o

art. 396 da CLT traz esse direito de horário especial para que possa amamentar o filho, conforme a redação do artigo abaixo:

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente (BRASIL, 2017).

Conforme a redação do artigo anterior a empregada terá direito de dois intervalos de descanso especiais, de meia hora cada um, até seu filho completar 6 meses de idade, e tem mais, pois esse período de seis meses poderá ser dilatado, mais quanto ao intervalo ser renumerado ou não a lei é omissa ela não dispõe se deve ser pago pela empresa ou não.

Nas palavras de Martins:

A empregada terá direito a dois intervalos de descansos especiais de meia hora cada um até que seu filho complete seis meses de idade, para efeito de amamentação. Esse período de seis meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. No entanto a lei não dispõe que o intervalo seja renumerado. Isso quer dizer que a empresa não é obrigada a pagar por esse intervalo, ao contrário do intervalo previsto no artigo 72 da CLT, que é renumerado e não deduzido da jornada normal de trabalho (2014, p.220).

Os estabelecimentos que tiverem, mas de 30 mulheres deveram ter lugar apropriados para amamentar seus filhos, e deverá ter pelo menos um berçário para a guarda dos filhos conforme a redação do art. 400 da CLT, que ampara esse direito. Para Martins:

Os estabelecimentos que tiverem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empresas guardar sob vigilância os seus filhos no período de amamentação. A referida exigência poderá ser suprida mediante creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI e do SESC ou entidades sindicais. O SESI e o SESC poderão subvencionar essa assistência à infância, de acordo com suas possibilidades financeiras, para efeitos das escolas maternais e jardins de infância distribuídas nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinadas especialmente aos filhos das mulheres empregadas (2014, p.220).

Observa-se que esse direito de amamentação vem sido trazido as trabalhadoras dos hospitais da região, pois os instrumentos coletivos dos hospitais

trazem o direito de amamentação com a observância do art.396 da CLT, o SINDISAÚDE estabelece este direito para todas as lactantes, observando o princípio da proteção do trabalho pois ninguém deve ser demitido por motivo estar grávida ou amamentando. Todas as trabalhadoras têm o direito de amamentar seus filhos no local de trabalho.

4.3 CONQUISTAS DO SINDICATO DA SAÚDE NO PERÍODO DE 2012 À 2017

Uma das conquistas foi a construção do prédio onde encontra o sindicato, e a construção da subsede em Araranguá, outras conquistas foi o direito da insalubridade de no mínimo 20% e no máximo 40%, o vale alimentação, hoje é a sétima média salarial do estado conseguindo aumentar o piso salarial, a mãe tem direito de levar o filho ao médico sem ter desconto algum, a estabilidade de aposentadoria quando o empregado faltar 02 anos para se aposentar não poderá mais ser demitido da empresa, mesmo não tendo previsão legal esse direito é assegurado ao empregado, o quinquênio também é uma conquista sendo pago 5% de acréscimo ao empregado que trabalha a mais de 5 anos na empresa (SINDISAÚDE, 2017).

CONQUISTAS
• Dobrado o valor da média salarial;
• Conquistado o vale-alimentação;
• Refeição para o plantão noturno;
• Direito ao feriado e intervalo intrajornada para os plantões 12x36 e 6x6x12;
• Aumento real de mais de 12% acima da inflação em 7 anos;
• Redução para compensação no banco de horas de seis para três;
• Um dia a cada semestre para a mãe ou pai levar o filho ao médico;
• Ampliação do adicional noturno até as 7 horas da manhã;
• 40% de insalubridade para o setor de higienização;
• Ampliação do atendimento jurídico e ações judiciais;
• Aumento do piso salarial;
• O técnico de enfermagem saiu o piso de R\$ 855,57 para R\$1693,00

• Ampliação da pré-aposentadoria de 16 para 24 meses;
• Construção de uma nova sede administrativa;
• Conquista da aquisição da nova subsede em Araranguá;
• Conquista da sede social;
• Aquisição de veículos novos;
• Diminuição da taxa de reversão cobradas do trabalhador.

(Fonte: Informativo SINDISAÚDE, 2017.)

O SINDISAÚDE, tem lutado muito ao longo desses anos para que essas conquistas fossem alcançadas, foram ao longo desses anos muitas greves muitas paralizações e negociações em prol da classe trabalhadora, sendo assim as conquistas do sindicato não são para o benefício do SINDISAÚDE mais sim também para benefício de todos os trabalhadores dos hospitais como citados nesse trabalho bem como os trabalhadores dos laboratórios e outras entidades de saúde.

Se foi almejado o esperado, talvez sim ou talvez não, pois o sindicato se demonstrou de maneira muito participativa nos acontecimentos que trouxeram mudanças para o trabalho dos trabalhadores da saúde, como por exemplo na greve do Hospital Regional de Araranguá, que ficou de greve no dia no dia 07 de junho de 2017, o motivo da greve foi porque os trabalhadores não receberão salário devido a falta de repasse do governo de Santa Catarina (SINDISAÚDE, 2017).

O SINDISAÚDE é um sindicato que trabalha muito a favor dos trabalhadores da área da saúde, pois ele está em frente a todas as graves e paralizações que possam trazer melhorias e conquistas para os trabalhadores. observa-se que esse sindicato não é um simples sindicato mais se destaca e difere dos outros pelo motivo de que o SINDISAÚDE esta sempre de portas abertas para atender o trabalhador.

Dentre as conquistas do SINDISAÚDE esta a conquista, que a mãe tem direito de levar o filho ao médico para fazer a consulta em cada 6 meses sem ter desconto na sua folha de pagamento, essa é uma das mais esperadas pelos trabalhadores, pois todos que tem filhos pequenos, sabem o quanto é difícil poder trabalhar e cuidar da criança, principalmente quando a criança fica doente, então o sindicato esteve em frente de tudo e obteve mais esta conquista. Para que os trabalhadores possam ir trabalhar tranquilos e assim ser mais produtivo, pois tem o direito de levar seus filhos ao médico. Essa conquista foi mais vantajosa para as

mães, mais podem ser aproveitadas para os pais também, pois não pode haver uma diferença de sexo entre homem e mulher, devem ter tratamentos iguais.

Outra conquista que trouxe muito agrado aos trabalhadores foi a ampliação do adicional noturno, pois o adicional noturno agora é estendido até as sete horas da manhã, essa é uma conquista que veio para melhorar mesmo a vida do trabalhador da saúde, pois quem trabalha na saúde não tem horário para estar trabalhando, muitas vezes médicos e principalmente enfermeiros tem que fazer plantões noturnos, e ficam a noite toda trabalhando, ou até mesmo quando a noite é o seu horário normal de trabalho, precisam ficar até no outro dia fazendo hora extra, então o sindicato conseguiu mais uma conquista para que os trabalhadores trabalhem e ganhem mais pelo seu trabalho, sendo assim foi aumentado o período que incide a hora extra aos trabalhadores, pois o normal de receber a hora extra em trabalho urbano são das 22:00 horas até as 05:00 horas, mais o SINDISAÚDE, conseguiu aumentar para que até as 07:00 horas continue incidindo horas extras.

O aumento da insalubridade para o setor da higienização é mais uma conquista, que sem o sindicato os trabalhadores não teriam conseguido, foi um acréscimo de 40% para as pessoas que trabalham com a higienização, é um trabalho que contém riscos de pegar doenças infecciosas e contagiosas, quem trabalha nesse ramo corre o risco de pegar essas doenças porque fica muito exposto as sujeiras do hospital, e como o hospital é um local onde só tem doenças o risco é bem maior, então por isso que o sindicato lutou para que aumentasse a insalubridade dos trabalhadores, além do mais tem que trabalhar sempre no molhado e isso gera condições de vida insalubre, sendo condições adequadas para o aumento da insalubridade para 40%.

A ampliação de atendimento jurídicos foi mais uma conquista importante do sindicato, pois antes os trabalhadores não tinham com quem esclarecer suas dúvidas e sanar. Agora o sindicato fornece advogados para que os trabalhadores possam ter atendimentos jurídicos, uma das funções dos sindicatos é assistencial essa função é a que se enquadra nesse parágrafo, pois o SINDISAÚDE está cumprindo com suas funções assistenciais no momento que ele esta oferecendo advogados, médicos e dentistas para os trabalhadores, esse sindicato fornece diversos serviços aos trabalhadores como por exemplo salão de beleza e direitos de fazer exames em laboratórios, tudo é pago pelo trabalhador mais é o SINDISAÚDE que paga a metade desses serviços e muitos outros serviços.

5 CONCLUSÃO

Ao término deste trabalho pode-se verificar que a presença do sindicato e seu papel na vida dos trabalhadores são de fundamental importância, pois é por meio da representação sindical que são conquistados muitos direitos em prol da classe trabalhadora, e esse é o papel do SINDISAÚDE, trazer para a vida dos trabalhadores por meio de negociações e convenções coletivas direitos, que são assegurados pela CLT e outras normas esparsas e muitas vezes não são cumpridos pela classe patronal. Então é por meio da negociação onde o SINDISAÚDE representa os trabalhadores, que juntos lutam por suas conquistas e direitos.

Cabe ressaltar que o ganho percebido por meio das análises feitas das convenções de 2012 até a convenção de 2017, demonstra que houve avanços no piso salarial sendo que esse reajuste salarial não foi a única conquista analisada que o SINDISAÚDE conquistou, como o vale alimentação mesmo sabendo que o trabalhador tem local para refeições dentro das unidades hospitalares, ele receberá o vale alimentação, e também a foi analisado a conquista ao biênio. O biênio é uma gratificação por tempo de serviço concedido ao trabalhador que está na empresa por mais de dois anos, sendo que recebe 2% do valor do salário, antes os trabalhadores dos hospitais estavam recebendo apenas o quinquênio a partir de 2012, conforme previsto em convenção coletiva passarão a receber o biênio.

Conforme o princípio da liberdade sindical do artigo 8º da CRFB, os sindicatos tem a liberdade de associar-se e de filiar-se e desfiliar-se sem tem gerência estatal, ou seja, esse princípio trata da liberdade que os sindicatos tem de associar-se com trabalhadores com o objetivo de prestar suas funções assistenciais e representativa para os associados, sem que o estado seja o órgão interveniente nessa relação, o estado não poderá gerir nenhum sindicato pois essa liberdade sindical com a Constituição vigente não permite esse tipo de gerência estatal. Mas não foram todos os tempos assim, pois na época que o Brasil sofria com a ditadura militar o Estado era quem administrava e geria os sindicatos, pois o poder estava totalmente concentrado nas mãos do governante, sendo que o sindicato era totalmente dominado pelos militares e desde a promulgação da CRFB o cenário mudou sendo a intervenção estatal mínima.

Por fim, cabe destacar que com o a reforma trabalhista a contribuição sindical deixou de ser obrigatória, agora só paga a contribuição sindical o

trabalhador que quiser pagar, pois antes era realizado o desconto compulsório dos trabalhadores, agora não mais. Com essa nova alteração na legislação trabalhista, a muitos pesquisadores alegam que os sindicatos pequenos ou os denominados como os sindicatos pelegos irão fechar as portas.

Finalmente pode-se afirmar com os dados colhidos resultados da pesquisa desse trabalho, que a representatividade dos sindicatos na vida dos trabalhadores é imprescindível para que sejam conquistados cada vez mais direitos, pois uma das funções dos sindicatos é a representação dos trabalhadores no momento da negociação, de modo impessoal e reivindicando direitos para toda categoria.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo L. C. **O que é sindicalismo**. 13 ed. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1986.

_____. BRASIL, **Manual de Registro Sindical e Alteração Estatutária**. Disponível em: <http://cut.org.br/acao/a-cut-lancou-o-manual-de-registro-sindical-e-alteracao-estatutaria-e-a-cartilha_bc16/?_F=c7872080daa241603ffc35e29a213780#down>. Acesso em: 15 ago. 2017

_____. BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 ago.2017

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 4. Ed. São Paulo: LTR, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014.

FELÍCIO, Raquel. “**Sindicalismo no Serviço Público: a experiência do município de Criciúma/SC (1979 - 2014)**”. Criciúma: UNESC, 2015. 219 f. Programa de Pós-graduação em desenvolvimento socioeconômico, Faculdade de Direito e Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Forense, 2013.

_____. GUIA TRIBUTÁRIO. **Agora é Lei: Fim da Contribuição Sindical Obrigatória**. Disponível em: <https://guiatributario.net/2017/07/14/agora-e-lei-fim-da-contribuicao-sindical-obrigatoria/>>. Acesso em: 05 set. 2017.

_____. HELOÍSA MENDONÇA. **Fim do imposto sindical: faxina em sindicatos de fachada ou negociações fragilizadas**. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/21/economia/1492726431_998946.html>. Acesso em: 05 set. 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

_____. JORNAL CRUZEIRO. **Alimentação dos funcionários em empresas que seguem regras do Ministério do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.jornalcruzeiro.com.br/materia/502276/alimentacao-dos-funcionarios-em-empresas-seguem-regras-do-ministerio-do-trabalho>>. Acesso em: 23 ago. 2017).

_____. KANDA. **Reforma trabalhista: Contratos de trabalho, imposto sindical e danos morais**. Disponível em: <http://economia.ig.com.br/2017-08-14/reforma-trabalhista.html>>. Acesso em: 27 ago. 2017.

_____. LEMISZ. **O princípio da dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5649/O-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>>. Acesso em: 23 ago. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2014.

_____. MIRANDA, B. **História do Sindicalismo no Brasil**. Disponível em: <<http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/revista/revistav51/ensaios/be1.pdf> >. Acesso em: 12 ago. 2017.

_____. MOLINA, H. **História do Sindicalismo**. Disponível em: <<http://www.sintetufu.org/historia-do-sindicalismo>>. Acesso em: 12 ago. 2017

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 3.ed São Paulo: Editora LTR, 2002.

_____. RENAN BERNARDI KALIL. **As entidades sindicais no ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em :<<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,as-entidades-sindicais-no-ordenamento-juridico-brasileiro,39873.html>>. Acesso em: 01 set. 2017.

_____. SINDISAÚDE. **História do SINDISAÚDE**. Disponível em: <<http://www.sindisaudecriciuma.com.br/historia/vitoria-da-categoria-17#content-historia>>. Acesso em: 19Ago. 2017.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: Editora LTR, 2000.