

ETEC “PROFA. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Recursos Humanos

Caroline Ramos da Silva

Fernanda Priscila dos Santos

Lucilene Aparecida da Costa Chagas

RELAÇÃO TRABALHISTA: função social do sindicato

**Caroline Ramos da Silva
Fernanda Priscila dos Santos
Lucilene Aparecida da Costa Chagas**

RELAÇÃO TRABALHISTA: função social do sindicato

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos sob a orientação do Professor Emerson Aparecido Augusto e da Professora Gabriela Messias da Silva

**Araraquara
2018**

Caroline Ramos da Silva
Fernanda Priscila dos Santos
Lucilene Aparecida da Costa Chagas

RELAÇÃO TRABALHISTA: função social do sindicato.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Recursos Humanos**.

Aprovado em 29 de novembro de 2018.

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Emerson Aparecido Augusto

Prof. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Dedicamos esta obra aos nossos amigos, familiares, professores e a todos que colaboraram de maneira direta ou indiretamente.

AGRADECIMENTO

Primeiramente, agradecemos a Deus pelo dom da vida e por ter nos guiado pelo caminho certo durante o decorrer do nosso curso, por ter nos dado forças nos momentos mais difíceis para chegar até aqui. Foi uma batalha mais conhecemos pessoas especiais que nos ajudaram pessoas essas que acrescentaram grandes mudanças em nossa vida tanto pessoal quanto profissional.

À Professora Gabriela e ao Professor Emerson nossos orientadores, que nos dedicaram grande parte do seu tempo com muita paciência e dedicação.

À Etec Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz por nos proporcionar um ensino de qualidade com o apoio de todos os professores.

Aos nossos familiares, amigos e colegas de classe.

Aos demais que contribuíram para a construção do TCC.

O mais importante para o homem é crer em si mesmo. Sem esta confiança em seus recursos, em sua inteligência, em sua energia, ninguém alcança o triunfo a que aspira.

THOMAS ATKINSON

RESUMO

Realizamos este trabalho visando em focar os conceitos sindicais de uma forma simples como prevê a constituição, aprendendo assim a função do sindicato, pois o mesmo trata-se de questões primordiais para todos os trabalhadores, ou seja, a sindicalização e seus direitos. O sindicato surgiu com direitos e deveres em sua definição. Sabemos também que os Sindicatos estão cada vez mais politizados e enfraquecidos, isso quer dizer que estão mais dependentes de contribuições para sua sobrevivência, porém se conseguirem prestar um bom serviço, poderão assim angariar mais associados. Desse modo com grandes transformações históricas e culturais, com grande influência no Brasil, é apreciado o conceito de liberdade sindical. Contudo esse modelo sindical, conhecido como sindicalismo de Estado, é prejudicial aos trabalhadores, afetando a própria organização da classe trabalhadora edificando a conquista das demandas. Para mudarmos esse quadro os sindicalistas deveriam sair do âmbito e controle do Estado, para tanto, com a mudança da contribuição sindical é possível pensar uma nova forma de organização sindical dos trabalhadores.

Palavras chave: Sindicato. Primordiais. Sobrevivência. Liberdade sindical.

RESUMEM

Realizamos este trabajo en el enfoque de los conceptos de forma simple como antes de un informe, aprendiendo una función de sindicato, un mes o un mismo de preguntas primordiales para todos los trabalhadores, ou seja, a sindicalização y seus direitos. O sindicato surgiu com direitos e deveres em sua definição. Sabemos también que los indicadores de tiempo están cada vez más politizados y enfraquecidos, así como el lugar que más depende de las contribuciones para su supervivencia, por ejemplo, se puede encontrar un servicio, pero no se puede asociar. Desse modo com grandes transformações históricas y cultura, com big influência no Brazil, é apreciado o conceito de liberdade sindical. Se trata de un modelo sindical, como el sindicalismo de Estado, y los trabalhadores perjudiciales, así como la organización de la organización de la tarea de edificación y la conquista de la demanda. Para obtener información sobre cómo utilizar los dispositivos sindicalistas, haga clic [aquí](#) para controlar y controlar el Estado, para obtener información sobre la participación sindical y la posibilidad de crear una nueva forma de organización sindical y trabajadores.

Palabras clave: Sindicato. Primordiales. Supervivencia. Libertad sindical.

Lista de Tabela

Tabela – Pontos atualizados nos direitos dos funcionários	30
--	-----------

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 RELAÇÕES TRABALHISTAS.....	13
1.1 Origem.....	13
1.2 Regime de escravidão.....	13
1.3 Regime de servidão	13
1.4 Corporações de ofício.....	14
1.5 Revolução industrial	15
2 ORIGEM DO SINDICALISMO	17
2.1 No México e na Alemanha	18
2.2 No Brasil.....	19
2.3 O sindicalismo na era Vargas	19
3 TIPOS DE SINDICATO	21
4 FUNÇÃO DO SINDICATO	22
4.1 Função do sindicato patronal	22
4.2 Função do sindicato laboral.....	23
5 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	24
6 ACORDO COLETIVO	25
7 CONVENÇÃO COLETIVA.....	26
8 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	27
9 MUDANÇAS PROVOCADAS PELA REFORMA TRABALHISTA.....	30
10 FORMAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA	35
11 LIBERDADE SINDICAL.....	38
12 O FUTURO DO SINDICALISMO	40
13 PERSPECTIVAS DE UM NOVO MODELO DE LEGISLAÇÃO.....	41
14 ENFRAQUECIMENTO SINDICAL	42
15 A NOVA LEI TRABALHISTA	43
REFERÊNCIAS.....	47
APÊNDICE A – Roteiro de perguntas	50
ANEXO A –Termo de autorização de divulgação	52
ANEXO B –Declaração de autenticidade.....	53

INTRODUÇÃO

O sindicato é uma associação que reúne pessoas de um mesmo segmento econômico ou trabalhista. Por exemplo, existem sindicatos de trabalhadores, carteiros, técnicos, metalúrgicos, médicos, etc., e também de empresário (conhecido como sindicatos patronais).

Os sindicatos são organizações de trabalhadores constituídas para defender os interesses de seus filiados, representando legalmente a classe trabalhadora e, quando reconhecidas por meio de eleição da categoria, são autorizados por lei a negociar coletivamente e com a administração da empresa para determinar as condições sob as quais os funcionários irão trabalhar (MONTANA; CHARNOV, 2006).

A relação entre empresa e sindicato, e entre sindicato e funcionário é um tema atual e precisa ser trabalhado em qualquer organização, seja ela de grande, médio ou pequeno porte, pois os conflitos existem em todos os ambientes. O sindicato juntamente com os responsáveis pela empresa e os representantes dos trabalhadores norteiam esses conflitos de acordo com a legislação.

Este trabalho procura responder às seguintes questões: Com o surgimento de novas leis trabalhistas, como os sindicatos estão trabalhando agora? Como o gestor de recursos humanos deve mediar os possíveis conflitos dessa relação? Será que eles tiveram treinamento sobre como agir em determinadas situações?

Geralmente, a maioria das pessoas tratam de pesquisar questões como políticas de cargos e salários, motivação, recrutamento e seleção, entre outros assuntos, porém poucos abordam sobre as relações empresas-sindicatos e sindicato- funcionário

O sindicalismo tem sido destacado após as recentes mudanças nas leis trabalhistas. A presença dos sindicatos com as empresas e com os colaboradores tem perdido espaço e importância. Sendo assim, este trabalho justifica a relevância do assunto para todos aqueles que são representados por entidades sindicais e não compreendem qual o papel do sindicato, e seus inúmeros avanços na vida dos trabalhadores.

O objetivo do trabalho é analisar as relações trabalhistas e o gestor de recursos humanos como mediador de conflitos trabalhistas. Apresentando assim, a história do sindicato, seus princípios e sua regulamentação, sendo assim, sob os aspectos práticos esta pesquisa visa contribuir no esclarecimento das novas leis trabalhistas. Desta forma, para se atingir o objetivo principal, será utilizado um método qualitativo baseado em pesquisas, análise de documentos, revisão bibliográfica e entrevistas, descrevendo assim, as questões sindicais, tanto patronal, como laboral.

1 RELAÇÕES TRABALHISTAS

1.1 Origem

O trabalho que faz parte de uma das necessidades humanas tem sua origem com o aparecimento do ser humano, a partir do desenvolvimento de pequenas ferramentas de pedra o homem começa a buscar meios para sua alimentação. (FERREIRA, 2013).

A fabricação de armas, facilitava, tanto, a caça como, proporcionava a segurança contra animais predadores. E não demorou muito para que essas armas passassem a ser utilizadas em disputas entre grupos ou tribos rivais. Os vencedores, usavam os executados para fins canibalistas, não havendo morte, os mesmo eram obrigados a lhe servirem.

1.2 Regime de escravidão

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. (MARTINS, 2012, p. 34)

Os escravos quando ganhavam sua liberdade, podiam apenas trabalhar em seus ofícios habituais ou a terceiros mediante salários, constituindo-se, os primeiros trabalhadores assalariados da História. A escravidão é a forma mais clara de se representar o surgimento do trabalho, principalmente na forma de trabalho assalariado.

1.3 Regime de servidão

Era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal. Os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra. (MARTINS, 2012, p. 34).

Na era da escravidão, os trabalhadores eram vistos como patrimônios, já no regime de servidão, esses trabalhadores foram denominados servos e passaram a ser considerados pessoas. Apesar de ainda, terem seus direitos limitados, não possuindo liberdade de locomoção. Tinham eles o direito de herança de animais, objetos pessoais e, em alguns casos, o de uso de pastos, mas era cobrado um imposto altíssimo por esses benefícios de herança, imposto que acabavam por absorver de maneira imprópria os bens dos seus herdeiros. Esse regime de servidão começou a desaparecer no final da Idade Média, mas na Rússia, perdurou até o final do século XIX.

“[...]. Em 1774 e 1799 foram editados decretos parlamentares para extinguir a servidão vitalícia dos mineiros escoceses. ” (MARTINS, 2012, p. 35).

1.4 Corporações de ofício

Na Idade Média, a procura por serviços e produtos aumentou consideravelmente, fazendo com que os artesãos se obrigassem a contar com a ajuda de auxiliares para a realização das tarefas. Surgindo assim, as corporações de ofício, cuja finalidade era de reunir pessoas que tinham conhecimento técnico, restringindo o mercado, assegurando-lhes o privilégio comercial. Tinha como uma das características, estrutura hierárquica e regular da capacidade produtiva, dividida em aprendizes, companheiros e mestres.

Garantindo-se o direito de assistência médica em casos de doença, ajuda com alimentação e moradia, representando a primeira forma de regulamentação trabalhista, pois seus estatutos previam normas sobre duração do trabalho, descanso nos feriados e outras instruções.

Os mestres, que eram os artesãos, depois de algum tempo tiveram que se unir e o fizeram através das chamadas “corporações de ofício”. Tiveram que criar uma disciplina do grupo e, tendo passado a exercer um papel político

importante no governo das cidades medievais porque eram os “mestres”, as corporações passaram a ser autoritárias, com regimes regulamentares bastante rígidos. (NASCIMENTO; FERRARI; FILHO, 2011, p. 39).

1.5 Revolução industrial

As máquinas foram inventadas, para poupar o tempo do trabalho humano, sendo uma delas a máquina a vapor que foi construída na Inglaterra durante o século XVIII. Aumentando assim, a produção de mercadorias e consequentemente os lucros.

Porém os regimes de trabalho da época eram os piores já experimentados desde a escravidão, tinham salários baixos, não tinham condições dignas de vida, muitos que não conseguiam uma moradia, se abrigavam nas próprias dependências da fábrica onde trabalhavam. As condições de trabalho eram muito perigosas e insalubres, com uma jornadas de trabalho muito longa.

Enquanto isso, os burgueses se reuniam em grandes festas para comemorar os lucros. Levando-se assim, os trabalhadores a chegarem à conclusão que teriam que começar a lutar pelos seus direitos.

O chamado Ludismo foi uma das primeiras formas de luta dos trabalhadores. O movimento ludita era formado por grupos de trabalhadores que invadiam as fábricas e quebravam as máquinas. Os ludistas conseguiram algumas vitórias, por exemplo, alguns patrões não reduziram os salários com medo de uma rebelião.

Era o início de um marco regulador do direito do trabalho, pois surgiam as primeiras leis trabalhistas relacionadas à saúde e à higiene. Na França, por exemplo, foi criada uma indenização para casos de acidente de trabalho; proíbe-se a penhora de salários na Inglaterra; impunha-se limites ao trabalho infantil em relação à idade e ao tempo de execução com a jornada parcial em meio turno; estabeleciam-se normas de segurança para o trabalho e criava-se a inspeção das oficinas.

Diante desse quadro, as ideias de Estado liberal foram sendo abandonadas, e nascendo, assim, o Estado Intervencionista, também conhecido como Welfare State (Estado de Bem-Estar Social), e com ele, os marcos do Direito

do Trabalho em termos de proteção ao trabalhador no que tange à saúde, higiene e garantias básicas.

2 ORIGEM DO SINDICALISMO

Devido a industrialização e a consolidação do capitalismo, deu-se início ao sindicalismo, onde em uma época marcada por péssimas condições de trabalho e conseqüentemente de vida, os trabalhadores se veem obrigados a lutar por melhoria, buscando como forma de protesto as greves.

Surgindo assim, o sindicato, cujo objetivo era resolver esses conflitos entre patrões e empregados, através de diálogos e negociações, de maneira que garantisse que ambos os lados ficassem satisfeitos.

Resumo da evolução do sindicalismo, através dos textos encontrados nos sites, Wikipédia, politize, cpdoc e jus Brasil:

1824 - O Parlamento Inglês aprovou uma lei estendendo a livre associação aos operários, algo que antes era permitido somente às classes sociais dominantes. Com isso, começam a ser criadas as trade unions, organizações sindicais equivalentes aos atuais sindicatos.

As trade unions passam então a negociar em nome do conjunto de trabalhadores, unificando a luta na busca por maiores direitos e salários. A ideia era evitar que os empregadores pudessem exercer pressão sobre trabalhadores individualmente.

1930 - O Governo Federal criou o Ministério do Trabalho.

1931 - Regulamentação, por decreto, a sindicalização das classes patronais e operárias. Criando as Juntas de Conciliação e Julgamento e, com a promulgação da Constituição do Estado Novo, a unicidade sindical.

A regulamentação do trabalho e os institutos de previdência social ocorreram também naquele momento histórico.

1955 - O movimento sindical brasileiro voltou a expandir-se, havendo sido formados, em **1961**, o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT) e o Pacto de Unidade e Ação (PUA).

1964 - Os sindicatos e sindicalistas foram duramente reprimidos, limitaram a Lei de Greve e substituíram a estabilidade no emprego pelo Fundo de Garantia, dentre outras medidas.

1968 - Em Osasco, São Paulo e Contagem, os trabalhadores se levantaram em greve de grande envergadura.

1970 - Surgiram novas lideranças sindicais

1980 - Os trabalhadores rurais das usinas de açúcar e álcool, no Nordeste e São Paulo, e das plantações de laranja do interior de São Paulo, juntaram-se aos desempregados, e sob a influência da Central Única dos Trabalhadores (CUT), de partidos de esquerda e de poucos parlamentares progressistas, organizaram-se em movimentos a exemplo do Movimento dos Sem Terra (MST).

2.1 No México e na Alemanha

O primeiro exemplo histórico de direito do trabalho não tinha exatamente esse nome. Esses direitos trabalhistas eram chamados de “sociais” e se vigoraram em 1917, no México, juntamente com a revolução mexicana, que levou à divulgação de uma nova constituição no país naquele ano. Nela, constavam artigos que legislavam acerca do período de trabalho (8 horas diárias), além de estabelecer um salário mínimo como um valor capaz de sustentar o trabalhador e sua família com dignidade.

Logo após a experiência mexicana, a Constituição de Weimar (Constituição do Império Alemão) de 1919 foi promulgada. Ela também garantia “direitos sociais”, numa suspensão do Estado liberal e uma tentativa de criação do Estado social. Esses direitos trabalhistas seguiam as convenções da recém-criada OIT (Organização Internacional do Trabalho), que fazia parte do tratado de Versalhes e buscava uma relação dividida entre governos, organização de empregadores e trabalhadores.

A grande maioria das leis do trabalho brasileiras são traçadas nessa relação entre o grande capital e os trabalhadores. Podemos dizer que direitos trabalhistas derivam da ideia de garantir uma vida digna e equilibrar essa relação, que é exatamente o papel que a OIT toma para si até os dias atuais.

2.2 No Brasil

O primeiro exemplo histórico de direito do trabalho não tinha exatamente esse nome. Esses direitos trabalhistas eram chamados de “sociais” e se vigoraram em 1917, no México, juntamente com a revolução mexicana, que levou à divulgação de uma nova constituição no país naquele ano. Nela, constavam artigos que legislavam acerca do período de trabalho (8 horas diárias), além de estabelecer um salário mínimo como um valor capaz de sustentar o trabalhador e sua família com dignidade.

Logo após a experiência mexicana, a Constituição de Weimar (Constituição do Império Alemão) de 1919 foi promulgada. Ela também garantia “direitos sociais”, numa suspensão do Estado liberal e uma tentativa de criação do Estado social. Esses direitos trabalhistas seguiam as convenções da recém-criada OIT (Organização Internacional do Trabalho), que fazia parte do tratado de Versalhes e buscava uma relação dividida entre governos, organização de empregadores e trabalhadores.

A grande maioria das leis do trabalho brasileiras são traçadas nessa relação entre o grande capital e os trabalhadores. Podemos dizer que direitos trabalhistas derivam da ideia de garantir uma vida digna e equilibrar essa relação, que é exatamente o papel que a OIT toma para si até os dias atuais.

2.3 O sindicalismo na era Vargas

No Brasil, durante os primeiros anos os sindicatos eram comandados por trabalhadores ou grupos de pessoas, com ideias mais definidas sobre políticas. Porém no ano de 1.930, com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, o então presidente passa a submeter os sindicatos ao controle do Estado.

Nesse mesmo período, Vargas cria o Ministério do Trabalho, juntamente com uma série de normas, tal como o decreto 19.770 de 1931.

Em seu governo, Getúlio Vargas foi responsável por uma série de outras medidas relacionadas à vida dos trabalhadores. Em seu governo deu-se a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dos institutos de Previdência Social.

Mesmo assim, esse período foi marcado por intensas greves de trabalhadores e pela crescente luta dos sindicatos. Movimento que volta a ganhar forças, mesmo com as restritivas leis impostas por Getúlio, que permecem vigentes mesmo após o fim do Estado Novo, em 1945. Porém nos anos de 1960 que a luta sindical atinge seu topo, com imensas manifestações grevistas e a realização do III Congresso Sindical Nacional, dando origem ao Comando Geral dos Trabalhadores (CGT). No campo, as lutas também se intensificaram com a criação das ligas camponesas, onde aos poucos cresciam os sindicatos rurais.

Em 1964, devido ao golpe militar, o movimento sindical sofre interrupção onde esse movimento dos trabalhadores volta a ser perseguido e a existir sob total controle do Estado. Já no final dos anos de 1970, o sindicalismo volta a ganhar força, retomando suas greves em diversas fábricas.

Em 1970 foi inserido o movimento operário no cenário político, econômico e social brasileiro, levando a criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e do Partido dos Trabalhadores (PT), passando a organizarem diversas greves gerais nos anos 1980 e desempenharam importante papel em movimentos políticos como as Diretas Já, movimento civil de reivindicação por eleições presidenciais diretas no Brasil.

3 TIPOS DE SINDICATO

Sindicato é uma associação de indivíduos onde pessoas se reúnem em defesa de interesses classistas, profissionais ou econômicos. Vale lembrar que não é apenas os trabalhadores que podem ser representados por um sindicato, mas também os empresários.

Como exemplo de sindicato que representa os trabalhadores, poderíamos citar o Sindicato do Comércio, Construção civil, etc.

Já do lado dos empresários, temos, por exemplo, os sindicatos associados a Fecomércio.

É importante ressaltar que legalmente só pode existir um sindicato de determinada categoria por município, previsto no artigo 8º, II, da CF.

O mercado de sindicatos não só é um mercado muito conhecido, como também um bastante movimentado. O Brasil conta com mais de 15 mil entidades espalhadas em seu território. E apesar do número grande, algumas se destacam dentro dessa multidão.

São seis os maiores sindicatos do Brasil, porém, cada um deles, quando observado em seus detalhes, se desdobra em uma série de pequenas entidades que se espalham por todo o território brasileiro e fazem parte do amplo número que caracteriza o setor.

São eles o Sindicato dos Trabalhadores, o Sindicato dos Bancários, o Sindicato dos Metroviários, o Sindicato dos Motoristas, o Sindicato dos Comerciantes e o Sindicato dos Policiais Civis.

Cada um deles cuida de um determinado setor trabalhista do Brasil e exerce a função de zelar pelos direitos – e também pelos deveres – de uma determinada classe trabalhadora.

4 FUNÇÃO DO SINDICATO

O objetivo principal dos sindicatos é representar os direitos de seus associados e os direitos em acordos. Assegurar o cumprimento da legislação e oferecer assistência e cooperação benéfica para seus parceiros também fazem parte de suas funções. Além destas, existem cinco funções básicas: negociação, assistencial, arrecadação e representação.

A função de negociação é uma ação do sindicato que é caracterizada pelo poder de adaptar as normas da CLT em acordos de situações específicas de determinadas categorias.

É atribuição do sindicato prestar serviços aos seus representados. Na função assistencial, a CLT determina aos sindicatos diversas atividades como saúde, educação, lazer e fundações cooperativas e serviços jurídicos.

Por conta da arrecadação o sindicato estabelece contribuições como mensalidades sindicais e descontos assistenciais, que são aprovadas em assembléias e fixadas nos estatutos e estes em convenções coletivas ou sentenças normativas.

A função de representação trata-se da representação perante as autoridades administrativas e judiciais, para defender os interesses individuais ou coletivos de seus integrantes. Nesse ponto o sindicato apresenta-se como parte nos processos judiciais em dissídios coletivos destinados a resolver os conflitos de interesses.

4.1 Função do sindicato patronal

O sindicato patronal tem como principal função reunir empregadores de um mesmo setor econômico.

A Contribuição é prevista na CLT e corresponde a um montante proporcional ao capital social da empresa, conforme tabela do setor.

Os sindicatos patronais ou, chamados também, de empregadores é igualmente responsável pela negociação das convenções coletivas de trabalho do setor, são eles que participam das reuniões de negociação de salários e benefícios trabalhistas. Este tipo de entidade busca benefícios aos seus associados, representando-os nos mais variados campos de atuação como capacitações profissionais, divulgação de informações sobre o setor e, ações judiciais coletivas, etc.

4.2 Função do sindicato laboral

A função de um sindicato laboral é expressar o desejo de uma classe inteira de trabalhadores, negociando melhorias nos padrões mínimos de trabalho, remuneração e condições profissionais.

Os sindicatos têm como objetivo representar os interesses dos trabalhadores, celebrar contratos coletivos, eleger ou designar representantes dos trabalhadores, além de promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito.

Se os sindicatos não conseguem atingir o êxito esperado em suas negociações com empregadores, eles possuem legitimidade para organizar greves e paralisações remuneradas, desde que estes movimentos cumpram os requisitos mínimos legais.

A Contribuição é prevista na CLT e corresponde à remuneração de um dia de trabalho sendo descontada anualmente dos salários dos empregados.

Segundo depoimento de Rommel Barion, presidente do Sincabina:

“Quando estas duas representações dialogam pensando no bem comum entre empregadores e empregados – fazem seu melhor trabalho, procurando manter o equilíbrio nas relações capital/trabalho”.

5 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho, popularmente conhecida por CLT, é a lei trabalhista do Brasil. Seu principal objetivo é a regulamentação das relações trabalhistas, em todo o seu âmbito, tanto do trabalho urbano quanto do rural, de relações individuais ou coletivas. A CLT foi sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, em 1 de maio de 1943, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil.

A Consolidação das Leis de Trabalho impõe regras e determina os direitos e deveres do empregado e do empregador. Ela considera empregado toda pessoa que preste serviço regularmente a uma pessoa ou empresa e receba salário. A legislação também prevê a igualdade de salários para pessoas que prestam os mesmos serviços, independente do sexo.

Alguns dos principais assuntos que são regulamentados na CLT são:

- Registro do trabalhador,
- Jornada de Trabalho,
- Férias,
- Demissão por justa causa;
- Aviso prévio,
- Período de Descanso (descanso semanal e intervalos),
- Proteção do trabalho da mulher e licença maternidade,
- Convenções coletivas de trabalho,
- Direitos dos trabalhadores domésticos,
- Contratos Individuais de Trabalho.

Além destes direitos do trabalhador, na CLT também são definidas regras sobre:

- Organização dos sindicatos,
- Fiscalização,
- Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

6 ACORDO COLETIVO

Conforme prevê a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os trabalhadores quando se encontram em situação de busca de revisão de direitos como aumento de salário, melhores condições de trabalho e mudanças em horários, são representados pelo sindicato da categoria, que trata de negociar, junto à empresa, as solicitações, ou seja, se dá um acordo coletivo e comum entre ambas as partes. É uma maneira de resolver conflitos e evitar situações como greves, que geralmente ocorrem quando não há negociação ou quando as negociações não são cumpridas pela empresa.

A vigência do acordo coletivo, conforme a CLT, é de no máximo dois anos, e deverá ser respeitado pelas partes. Após as negociações, é feita uma votação entre os trabalhadores pela aprovação ou não da proposta feita pela empresa. Se aprovada, um documento é redigido e a cópia é entregue à Delegacia Regional do Trabalho.

Vale ressaltar que o que é estabelecido em um acordo coletivo aplica-se somente entre os trabalhadores representados pelo sindicato e que estão vinculados com a empresa que aceitou o acordo comum, e não tem efeito sobre toda uma categoria.

O acordo coletivo destina-se sempre à proteção dos trabalhadores, com isso, é possível modificar o que é garantido pela lei, desde que não exclua os direitos garantidos e o trabalhador não seja prejudicado. Exemplo disso seria substituir as horas extras trabalhadas em domingos e feriados por folgas ou jornadas menores nos dias úteis.

Caso haja divergência entre a lei e a cláusula estabelecida em um acordo coletivo, deverá sempre ser aplicada aquela que for mais favorável ao trabalhador.

Quando o acordo coletivo não é cumprido, o sindicato aciona o Ministério do Trabalho e Emprego para que seja feita uma fiscalização, e em caso de comprovação de não cumprimento, a empresa estará sujeita a pagamento de multa.

7 CONVENÇÃO COLETIVA

A convenção coletiva é considerada como uma negociação de amplitude maior. Tem como objetivo decidir situações de uma categoria, enquanto o acordo coletivo destina-se em decidir temas entre uma empresa e seus funcionários. É realizada de forma obrigatória, e preferencialmente uma vez ao ano, não podendo ultrapassar o período de dois anos entre uma e outra. Faz-se entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais, e trata-se em definir uma situação geral de empresas do mesmo ramo em todo o país.

Durante a negociação da convenção coletiva, discutem-se termos como normas de trabalho, piso salarial e questões relacionadas à flexibilidade das regras para cada tipo de função. Se os termos negociados forem aprovados, será preciso que as partes assinem a convenção. Após a assinatura, deverão no prazo de 08 (oito) dias entregar uma via da convenção assinada nos órgãos do Ministério do Trabalho, e somente após 03 (três) dias da entrega é que entrará em vigor.

Um fator muito importante e pouco usado é a afixação das convenções assinadas e registradas de modo visível, nos sindicatos e nos estabelecimentos das empresas em seu campo de aplicação, dentro de 05 (cinco) dias da data da entrega prevista.

A distinção fundamental entre o contrato individual de trabalho e a convenção coletiva lato sensu, é que, enquanto o primeiro cria a obrigação de trabalhar e a de remunerar, a convenção coletiva prevê direitos e obrigações para os contratos individuais em vigor ou que venham a celebrar-se.(CARRION, 2015).

8 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Promulgada no dia 5 de outubro, é a sétima Constituição do Brasil, constituída por deputados federais e senadores, foi convocada pela emenda constitucional nº 26/1985.

Possui grande importância, devido ao fato de ter sido a primeira Constituição brasileira após o fim do período da ditadura militar. E também a foi a primeira Constituição a permitir a participação de populares na sua elaboração, sendo considerada um marco da democracia brasileira, garantindo o Estado democrático de direito e a justiça social.

Constituição é o conjunto de leis, normas e regras de um país ou de uma instituição. Que regula e organiza o funcionamento do Estado. É a lei máxima que limita poderes e define os direitos e deveres dos cidadãos. Nenhuma outra lei no país pode entrar em conflito com a Constituição.

Nos países democráticos, a Constituição é elaborada por uma Assembleia Constituinte (pertencente ao poder legislativo), eleita pelo povo. A Constituição pode receber emendas e reformas, porém elas possuem também as cláusulas pétreas (conteúdos que não podem ser abolidos).

A Constituição brasileira, de 1988 recebeu o apelido de "Constituição Cidadã", elaborada por 558 constituintes durante 20 meses. Possui 245 artigos, dividida em nove títulos. Esta Constituição é considerada a mais completa, principalmente, no sentido de garantir os direitos à cidadania para o povo brasileiro.

É necessário voltar um pouco no tempo para entender sobre a existência do sindicato no direito brasileiro passando a existir de certa maneira na Constituição de 1891, não dispendo expressamente sobre entidades sindicais. E depois com as outras constituições se desenvolvendo até chegar aos dias atuais com a Constituição de 88.

Outra novidade da Constituição é que foi estabelecida em âmbito constitucional a liberdade sindical individual: a pessoa pode filiar-se ou desligar-se do sindicato, dependendo exclusivamente de sua vontade (art. 8º, V da CF/88). Tal fato aproximou nosso sistema sindical, neste aspecto, da Convenção nº87 da OIT, que trata da liberdade positiva e negativa do indivíduo de se filiar ao sindicato. (MARTINS, 2010, p. 721).

É verdade que a liberdade do sindicato é limitada, ressaltando sobre o registro do sindicato no órgão competente. A Convenção de 87 da OIT, que vem preleciona os principais parâmetros de mudanças nas organizações sindicais e de trabalho não foi ratificada pela Constituição de 88 já que a mesma assegurava o direito de liberdade.

Vale também ressaltar não somente ao princípio da liberdade sindical como também ao princípio da unicidade sindical que limita o sindicato a área de um município.

Impede o Estatuto Supremo de 88 a possibilidade da ratificação da Convenção nº 87 da OIT, pois permite apenas um sindicato em cada base territorial, que não pode ser inferior à área de um município. A contribuição sindical imposta por lei também não se harmoniza com a Convenção nº 87 da OIT, visto que atenta contra o princípio da liberdade sindical, de as pessoas livremente se filiarem ao sindicato e pagarem espontaneamente as contribuições devidas a ele não de maneira compulsória, mesmo porque tal contribuição não distingue a condição de sócio ou de associado. (MARTINS, 2010, p.720).

Com tudo que já foi dito que a liberdade sindical ainda está com sua liberdade vigiada, isso quer dizer que a limites tanto para a caracterização de outros sindicatos como livre arbítrio de seu associado se filiar.

“Fica claro, assim, que a dita liberdade sindical na verdade nasceu com sua liberdade vigiada, ou seja, um sistema misto entre a liberdade irrestrita e os limites impostos pelo modelo corporativo.” (LOBATO, 2006, p. 175).

A Constituição de 88 merece destaque por ter trazido muitas inovações e garantias aos cidadãos, tendo como principais pontos:

- Estabelecimento dos direitos sociais: educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e a infância e assistência aos desamparados;
- Garantia do direito à livre manifestação do pensamento e liberdade de expressão;
- Definição de que a educação é um dever do Estado;
- Habeas data (garante que o cidadão tenha acesso às suas informações nos bancos de dados de instituições públicas);
- Demarcação das terras indígenas;
- O racismo passou a ser um crime inafiançável e imprescritível;

- Definição do presidencialismo como sistema de governo;
- Eleições diretas;
- Dever de preservação do meio ambiente.

9 MUDANÇAS PROVOCADAS PELA REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista é um conjunto de novas regras criadas pelo governo para atualizar e reformular a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e modernizar as relações de trabalho. Assim, para entender melhor o que é e o que muda com a Reforma Trabalhista, é necessário primeiro falarmos sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. A CLT é uma norma legislativa referente ao Direito do Trabalho no Brasil. Foi aprovada e sancionada em 1º maio de 1943 pelo Decreto-lei nº 5.452. É o instrumento de regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho. Desta forma, o governo defende que a CLT teria de ser atualizada em função de não acompanhar todos os setores da economia e tecnologia que passam por constantes mudanças.

A Reforma Trabalhista foi sancionada em 13 de julho de 2017 pelo Presidente Michel Temer, Lei Nº 13.467, e passou a vigorar em 11 de novembro 2017.

TABELA 1 - pontos atualizados nos direitos dos empregados

Ocorrência	Antes	Depois
Jornada de Trabalho	A jornada fixada a 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia.	A jornada poderá ser de 12 horas diárias com 36 horas de descanso, respeitando a fixação de 44 semanais e 220 horas mensais (anteriormente esta escala só era utilizada quando mencionada nos acordos coletivos da categoria).
Descanso	O empregado que trabalha por mais de 6 horas diárias, tem	O intervalo poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30

	direito a no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas de intrajornada (horário de almoço) para descanso e alimentação.	minutos. O tempo “poupado” no intervalo será descontado, permitindo que o colaborador possa deixar o trabalho mais cedo.
Férias	Em casos excepcionais, pode-se parcelar as férias em até 2 vezes.	As férias poderão ser divididas em até 3 períodos, desde que o maior seja superior a 14 dias e os menores de no mínimo 5 dias
Contribuição Sindical dos Empregados	A contribuição sindical dos empregados é obrigatória. O pagamento é feito no mês de março, por meio do desconto que equivale a um dia de salário do trabalhador. Este valor é repassado ao sindicato da categoria.	A contribuição sindical deixa de ser obrigatória e passa a ser opcional.
Banco de horas	Desde que permitido em convenção coletiva, o banco de horas em um dia de trabalho pode ser compensado em outro dia, com validade a ser utilizado em um ano.	O banco de horas pode ser realizado por acordo individual escrito, desde que seja compensado no mesmo mês.
Negociações	Convenções e acordos coletivos podem	Convenções e acordos coletivos poderão

	estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação desde que ofereça maiores vantagens ao trabalhador do que previsto em lei.	sobrepor à legislação. Sendo possível negociar condições de trabalho diferente das previstas em lei, e não necessariamente oferecendo vantagem ao trabalhador.
Demissão	Quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, o mesmo não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS e nem à retirada do fundo. Em relação ao aviso prévio, a empresa pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o colaborador precise trabalhar.	O contrato de trabalho sendo extinto de comum acordo, com pagamento de metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O trabalhador poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.
Homologação	Na maioria dos acordos coletivos da categoria, contratos de trabalho extintos quando o colaborador possui mais de 1 ano, a rescisão só é válida caso seja homologada pelo o	A extinção de contrato de trabalho quando o colaborador possui mais de 1 ano de serviço, poderá ser homologada na empresa, com a presença de advogados do empregador e

	sindicato da categoria ou Ministério do Trabalho.	trabalhador.
Home Office	A legislação não atende essa modalidade de trabalho de home office.	Todos os gastos realizados pelo trabalhador em sua casa, como equipamentos, energia, internet, serão formalizados com o empregador via contrato e controlados por meio de tarefas.
Trabalho Intermitente	A legislação não contempla essa modalidade de trabalho.	Contratos em que o trabalho recebe por horas serão válidos, e os direitos trabalhistas serão garantidos ao trabalhador.
Trabalho Parcial	São permitidas contratações com até 25 horas semanais, sem horas extras.	São permitidas contratações de 30 horas semanais totais ou 26 horas semanais, com acréscimo de até seis horas extras.
Direito de Gestante Lactante	Durante a gravidez e amamentação, a mulher deverá ser afastada de sua atividade em ambientes insalubres.	O afastamento da gestante só será realizado da atividade e ambiente insalubre caso seja de grau máximo. Durante a lactação, o afastamento poderá ser realizado em qualquer

		grau desde que seja apresentado atestado de saúde.
Horas In Itinere	O tempo de deslocamento do trabalhador que utiliza o transporte fretado pela empresa é considerado jornada de trabalho, quando de difícil acesso e não servido por transporte público.	O tempo de deslocamento deixa de ser considerado como jornada de trabalho.
Disposição à empresa	O tempo em que o trabalhador fica à disposição da empresa é válido como jornada de trabalho.	As atividades como descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca de uniforme, deixam de ser considerado tempo de serviço efetivo.

Fonte: Conube.

Para todos entenderem e se acostumarem sobre o que muda com a Reforma trabalhista vai algum tempo. Esse tema traz muitas dúvidas que geram interpretações diferentes e assim estimula ações judiciais. Poderá surgir novas jurisprudências e alterações conforme o andamento da mesma.

10 FORMAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA

O surgimento da classe operária remonta a Revolução Industrial, determina o fim das relações servis e dá início as relações trabalhistas, onde o trabalhador vende sua força de trabalho para sobreviver.

O primeiro período da revolução industrial foi marcado por inúmeras injustiças e abusos contra os trabalhadores, trabalhavam em locais insalubres, acima do horário permitido e ganhando menos que deveria. Foi sufocado na Era Vargas por meio da política populista, onde os sindicatos deveriam ser submissos ao governo e durante o regime militar que foi duramente reprimido, sendo seus líderes presos e torturados e muitos ainda foram mortos. O processo de formação do operariado sempre caminhou de forma linear, chegou a retroceder em alguns momentos, mas nunca parou. Com o passar dos anos, os trabalhadores passaram a instituir organizações em prol dos seus próprios interesses. Com sua força política representada, os trabalhadores conquistaram melhores condições de trabalho, a redução da jornada de trabalho e o direito à greve. Dessas mobilizações surgiram os primeiros sindicatos que, ainda hoje, tem grande importância para a classe trabalhadora.

A análise fundamental dos autores é que a história de todas as sociedades existentes é a da luta de classes, em resumo, sociedades em constante oposição entre opressores e oprimidos. Na sociedade capitalista moderna é a oposição entre burgueses e proletários. Os primeiros compõem a classe de proprietários dos meios de produção; os segundos, por conseguinte, são aqueles que não possuem os meios de produção e necessitam vender a própria força de trabalho para sobreviver. Contudo, essa sociedade moderna caracteriza-se por fazer mais simples e visível os antagonismos de classe. Marx e Engels apontam que a burguesia “é o produto de um longo processo de desenvolvimento, de uma série de transformações no modo de produção e de circulação. Em uma palavra, em lugar da exploração dissimulada por ilusões religiosas e políticas, a burguesia colocou uma exploração aberta, direta, despudorada e brutal.

Fez da dignidade pessoal um simples valor de troca; substituiu as numerosas liberdades, conquistadas duramente, por uma única

liberdade sem escrúpulos: a do comércio. Em uma palavra, em lugar da exploração dissimulada por ilusões religiosas e políticas, a burguesia colocou uma exploração aberta, direta, despudorada e brutal. (MARX, 2010, p.41).

Ademais, para existir, a burguesia necessita revolucionar constantemente os meios de produção, as próprias relações de produção e, portanto, todas as relações sociais.

Dissolve-se todas as relações sociais antigas e cristalizadas, com seu cortejo de concepções e de ideias secularmente veneradas; as relações que as substituem tornam-se antiquadas antes de se consolidarem. Tudo o que era sólido e estável se desmancha no ar, tudo o que era sagrado é profanado e os homens são obrigados finalmente a encarar sem ilusões a sua posição social e as suas relações com os outros homens. (MARX, 2010, p. 41).

A burguesia necessita expandir-se, portanto, invade toda a Terra, explora e cria vínculos em toda parte. Em outras palavras, como os autores disseram, a burguesia “cria um mundo à sua imagem e semelhança”. Os operários modernos, os proletários estes “só vivem enquanto têm trabalho e só têm trabalho enquanto seu trabalho aumenta o capital.” O operário perdeu o seu atrativo com o crescente emprego de máquinas e com a divisão do trabalho, pois, despojou-o de seu caráter autônomo. Assim, o operário se tornou um “apêndice da máquina”. No entanto, “com o desenvolvimento da indústria, o proletariado não apenas se multiplica; comprime-se em massas cada vez maiores, sua força cresce e ele adquire maior consciência dela.”

No Brasil, esse processo de formação da classe trabalhadora e a sua organização em associações permanentes não acompanhou o desenvolvimento de formas organizativas que surgiram na Europa, afinal, o modo de produção no Brasil era sustentado pelo regime escravista, não possibilitando, assim, o surgimento de sindicatos formados por trabalhadores assalariados. Dessa forma trabalhadores livres e escravizados com seus valores, hábitos, vocabulários, experiências e luta pela liberdade, mesmo em situações distantes lutam por padrões comuns de mobilização.

Porém, podiam se reunir em irmandades, sociedades católicas e algumas, diferentemente de seus objetivos, acabavam virando centros da luta abolicionista. Os trabalhadores livres se organizavam em associações de ajuda

mútua - as mutuals - “com o objetivo de reunir em uma caixa comum as contribuições dos associados para auxiliá-los em momentos de doença, invalidez, morte, entre outros”.

Assim, mesmo proibidas, existia disposição de libertos e “escravizados de se apropriarem de formas de organização e solidariedade coletiva de trabalhadores ditos livres, as quais, aos olhos dos homens do Estado, não lhes eram adequadas”.

Não podemos deter apenas na organização dos trabalhadores livres para analisar a formação da consciência de classe no Brasil, até mesmo as greves, meio típico dos trabalhadores assalariados, eram utilizadas pelos trabalhadores escravizados, demonstrando que o compartilhamento de espaços entre trabalhadores escravizados e livres gerava intercâmbios de experiências mais amplos.¹⁹

Afirmar que a consciência de classe no Brasil surgiu ainda durante a escravidão “não significa dizer que a classe trabalhadora estava formada no Brasil antes da virada do século 19 para o 20”.

Identificamos que, a partir do compartilhamento de experiências de trabalho e vida em algumas cidades brasileiras com forte presença da escravidão, ao longo do século 19, trabalhadores escravizados e livres partilharam formas de organização e de luta, gerando valores e expectativas comuns, que acabariam tendo uma importância central para momentos posteriores do processo de formação da classe. E se a conquista da liberdade era o elemento central da luta de classes sob a vigência da escravidão, cujo protagonismo foi desempenhado pelos próprios escravizados, com apoio de outros segmentos sociais à causa, particularmente dos trabalhadores livres em algumas de suas primeiras organizações, os valores forjados naquelas batalhas passaram a fazer parte do arsenal compartilhado pelos trabalhadores nas décadas seguintes, servindo mesmo de parâmetro para a avaliação das experiências e das lutas subsequentes. (MATOS, p.22).

Portanto, esse período de compartilhamento de experiências entre trabalhadores escravizados e trabalhadores livres foi fundamental para a formação da classe trabalhadora subsequente.

11 LIBERDADE SINDICAL

Princípio regulador do direito do trabalho, a liberdade sindical deve ser analisada sob dois prismas diferentes e complementares. No primeiro situa-se o indivíduo e deve ser visto como a ausência de restrições a uma pessoa fazer parte de um sindicato, exercendo livremente a sua faculdade de ingressar ou se retirar de uma determinada organização sindical, direito subjetivo.

Quer dizer a liberdade conferida a cada pessoa de ingressar num sindicato ou dele sair, sem determinações injustificáveis, expressando-se, portanto, como o direito de sindicalização daqueles que preenchem determinados requisitos adequados. (NASCIMENTO, 2012, p. 1303).

Na seara coletiva, concretiza o desejo de grupos se organizarem perante o Estado, o empregador ou outras estruturas sindicais, conforme o interesse comum e sem interferência externa. Mais do que isso, significa a liberdade de se auto organizar.

Vai mais além o significado de liberdade sindical. Refere-se também à liberdade interna de auto-organização sindical, que leva à autonomia da sua administração mediante definição dos órgãos internos do sindicato, eleição livre dos seus dirigentes e liberdade de redigir os estatutos que regerão a vida da organização. (NASCIMENTO, 2012, p. 1303).

Verifica-se, com isso, que o sindicato exerce o papel de representar o interesse do grupo ou categoria econômica ou profissional à qual o indivíduo está inserido, buscando assegurar-lhe direitos e garantias. Um dos pilares para o exercício dessa defesa é justamente a liberdade sindical, que deve ser compreendida entre a autonomia privada e na capacidade sindical de se auto organizar sem interferências estatais.

A importância de atuar alheio à ingerência do Estado reside na necessidade de evitar que o sindicato sirva apenas como mero instrumento dos controladores das forças políticas e econômicas do estado, inibindo-o de exercer a sua razão de ser: defender o interesse da classe trabalhadora. Observa-se que a liberdade é relativa. Por fim, dentro da liberdade sindical, encontra-se a chamada pluralidade sindical, que deve ser avaliada em oposição à unidade sindical, que, nos ensinamentos de Amaury Mascaro do Nascimento (2012, pág.1307), uma

única organização, não restando alternativas para os representantes em desacordo com as diretrizes da diretoria do sindicato.

Por isso, ela é limitadora da liberdade sindical da autonomia da vontade individual porque impede a escolha do indivíduo por filiar-se a entidades que mais correspondam aos seus posicionamentos. Leva ao enfraquecimento do indivíduo diante do alinhamento do sindicato ao qual pertence por conta da crise de legitimidade representativa.

De sua parte, o pluralismo sindical, ao permitir que os indivíduos busquem a filiação ao grupo com que haja mais identidade, surge como alternativa capaz de superar a falta de harmonia entre os interesses coletivos predominantes e os individuais.

A Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção 87, ratificada por mais de 100 países da qual permite a livre escolha, pelos próprios interessados, do sistema que julgarem melhor para a realização dos seus interesses, o que enseja a pluralidade sindical, permitida na França, na Itália, na Espanha e em muitos outros países. (NASCIMENTO, 2012, p. 1308).

De acordo com Ricardo Resende, no sistema pluralista, os trabalhadores encontram grande liberdade para se aglutinar conforme os seus interesses e para representá-lo.

Ao analisar as modalidades de agrupamento sindical, Ricardo Resende expõe de forma clara o porquê do modelo proposto pela OIT – pluralidade - ser uma melhor forma de representação trabalhista do que a unicidade sindical.

Lamentavelmente, o sistema adotado pela CF de 1988 é o da unicidade sindical, que, juntamente com a contribuição sindical e com o poder normativo da Justiça do Trabalho, acabam por enfraquecer sobremaneira o sindicalismo no Brasil, sedimentando o caminho para a manutenção de associações oportunistas e descomprometidas com a real defesa do trabalhador, na medida em que a lei lhes garante o monopólio da representação, o financiamento automático e a substituição de uma de suas atribuições precípuas, qual seja a negociação coletiva em busca de melhores condições de vida e de trabalho. (RESENDE, 2013, p. 980).

12 O FUTURO DO SINDICALISMO

O sindicalismo é uma construção, de mais de dois séculos. O das lutas dos trabalhadores saiu da condição de proletário para a de operário, durante a primeira e segunda revolução industrial; da condição de operário para o assalariamento, que se generalizaram em todos os setores da economia nas últimas quatro décadas. As mudanças não param. Na verdade, ampliam-se e tornam-se cada vez mais complexas as classes trabalhadoras. As condições colocadas aos trabalhadores de subordinação em relação capita/empregador passaram a se associar, ou seja, enfrentar as condições e juntos reduzir a jornada de trabalho, melhorar os salários.

Esse compromisso selado entre companheiros e companheiras, gera uma energia política que coloca o coletivo que se associa em movimento. Cada trabalhador se apresenta como um novo sujeito, agora coletivo, cuja identidade é a classe, cujo interesse é de todos que, associados e reunidos, se manifestam por meio do movimento. O movimento operário transforma a reivindicação em demanda por direito trabalhista e social, cria suas instituições para motivar os trabalhadores e colocá-los em ação, os Sindicatos.

O tempo fez, em alguns casos, o Sindicato esquecer sua origem, o movimento! A burocratização é um mal que acompanha as instituições, inclusive os Sindicatos. O mundo sindical tem sido desafiado, por diversos ataques e pela tragédia, contexto atual no Brasil. Essa renovação sindical precisa estar sedimentada nos fundamentos junto à luta dos trabalhadores em movimento.

O destino do sindicalismo está nas mãos daqueles que souberem compreender as condições e situações do mundo do trabalho, hoje e amanhã. A partir dessa elucidação e compreensão, será possível promover a associação entre os trabalhadores e, com perspicácia, fazer do Sindicato um instrumento mais do que essencial na promoção de novas manifestações do movimento de luta dos trabalhadores. As mudanças no mundo do trabalho são intensas e enormes, mas o encanto da vida política e sindical é se colocar diante do futuro, em movimento, liberando a criatividade para formular utopias e adrenalina para lutar.

13 PERSPECTIVAS DE UM NOVO MODELO DE LEGISLAÇÃO

O sindicalismo hoje em dia não se prende ao passado, entendendo que precisa de novas posturas para resolver suas situações e problemas. Deve-se desmistificar a imagem do sindicalismo do passado, aquela vinculada a greves, protestos e badernas, não desmerecendo o que se foi feito, afinal graças a tais medidas que chegamos a atual situação. Porém, tem-se hoje um novo quadro de enfrentamento, sendo necessárias outras maneiras de se trabalhar e pensar. É preciso repensar os objetivos, porque vivemos em uma sociedade que necessita de renovação de ideais e princípios, não de novos sistemas administrativos governamentais.

Para que se pense na criação de um novo modelo sindical, é necessário que o cidadão entenda seu papel diante de tal situação, perceba que precisa ser ativo, para que o sindicalismo tome outros rumos, devendo realizar seu processo de forma objetiva e ponderada. Com a situação econômica do país atualmente, não se consegue pensar em maneiras extremistas, de forma que observamos todos os dias no Brasil e no mundo, atitudes assim não levam a lugar algum, precisa-se de bom senso e conhecimento para que haja uma mudança significativa.

Ao invés de se estabelecer uma hierarquia definida, porque não um grupo que trabalha em parceria, visando o bem comum. À primeira vista, esta proposta parece beneficiar somente uma das partes, no caso a classe trabalhadora, coisa que na prática não ocorre. Se houvesse esse benefício, tudo seria diferente pois hoje as experiências comprovam, que um trabalhador motivado vale por dois, este possui uma expectativa de vida, tem seus direitos assegurados, sente-se útil e valorizado.

Somente assim, depois de tais análises dos fatos, deve-se ponderar e pensar em mudar nosso modelo sindical, procurando sempre objetivar o bem comum, e as necessidades dos trabalhadores, assim, como dos patrões.

14 ENFRAQUECIMENTO SINDICAL

Diante de alguns fatos os sindicatos passaram a possuir uma espécie de politização, isso quer dizer que os sindicatos estão cada vez mais associados com entidades políticas e assim enfraquecendo sua relação com seus associados bem como com toda categoria profissional.

Podemos observar que não é apenas a politização nos sindicatos, bem como nos setores informais e tecnológicos. Isso quer dizer que existem trabalhadores do terceiro setor que não são filiados a nenhum tipo de sindicato.

Seria necessário que os trabalhadores do terceiro setor pudessem regulamentar suas atividades, para assim poderem constituir sua defesa de trabalhadores mediante sindicatos, atribuindo assim uma espécie de categoria especial para formalizarem um sindicato.

Outro fato muito relevante que está causando o enfraquecimento sindical, deve-se a reforma trabalhista aprovada pelo Senado onde tornou opcional a contribuição sindical. Isso significa que os trabalhadores e as empresas não são mais obrigados a dar um dia de trabalho por ano para o sindicato que representa sua categoria.

Segundo o site G1, segue alguns pontos importantes sobre o sindicato:

- Para onde vai o dinheiro do imposto sindical? O valor é destinado às centrais sindicais que representam a categoria e coparticipantes. Do total arrecadado, 5% é destinado às confederações, 10% para as centrais sindicais, 15% para as federações, 60% para o sindicato de base e 10% para uma conta especial emprego e salário – uma conta mantida na Caixa Econômica Federal usada para custeamento de vários tipos de programas sociais.
- Essa contribuição é a única fonte de arrecadação dos sindicatos? Não. Há ainda as pessoas que escolhem se filiar aos sindicatos e passam a contribuir mensalmente para as entidades.
- Antes da reforma, o que acontecia com empresas que não pagassem o imposto sindical? As companhias com pendências ficavam impedidas de ter contratos com o poder público e poderia até ter o alvará de funcionamento negado.

15 A NOVA LEI TRABALHISTA

Em uma publicação de 11 de novembro de 2017, segundo o site diário de Pernambuco, é possível se obter perguntas e respostas, relacionadas a nova lei trabalhista.

Recolhendo- se as seguintes respostas:

Nunca houve obrigatoriedade da assistência de advogado. Depois da reforma, a assistência do sindicato deixa de ser obrigatória, mas pode ser obrigatória por previsão da Convenção Coletiva de Trabalho.

Caso patrão e empregado cheguem a acordo amigável para a saída sem justa causa, será pago metade do aviso prévio e metade da multa sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Nesse caso, o trabalhador só poderá sacar 80% do FGTS e não terá acesso ao seguro-desemprego.

Sim. Todos os trabalhadores contratados sob o antigo ou novo regime terão direito ao chamado distrato amigável.

Em termos. Com a nova lei, trabalhador ou empresa poderão responder por perdas e danos em caso de uso da má-fé em processo trabalhista. O texto cita “alterar a verdade dos fatos, proceder de modo temerário, usar do processo para conseguir objetivo ilegal ou interpor recurso com intuito manifestamente protelatório” como situações de má-fé que podem exigir valor de até 10% da ação como indenização à outra parte.

Não. Antes, um dia do salário do trabalhador era destinado, obrigatoriamente, à contribuição sindical. Agora deixa de ser obrigatório e o desconto só poderá ocorrer com a autorização do empregado.

Os acordos não tinham previsão na Constituição, mas agora eles terão força de lei. Antes, muitos acordos eram anulados pela Justiça, por isso, a regra foi alterada.

Sim. Antes, os acordos individuais também não eram previstos na Constituição. O que muda com a nova regra é que o trabalhador com curso superior e salário duas vezes maior que o teto do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que é de R\$ 11 mil, poderá fazer acordos individuais.

A legislação anterior não previa essa modalidade. Agora, será permitido contratar um funcionário sem horário fixo e o empregado pode ser acionado três dias antes do trabalho.

Antes não era previsto. A partir da nova lei, a atividade em casa passa a ser regulamentada e a infraestrutura para o trabalho prevista em contrato.

Não. Pela nova regra, o limite de trabalho semanal passa para 30 horas. Antes, o limite era de 25 horas, no máximo.

Sim. Se antes a multa não era prevista, a partir de agora quem sofrer discriminação pode receber até 50% do benefício máximo do INSS por discriminação de sexo ou etnia.

Sim. Antes, grávidas e lactantes eram automaticamente afastadas, em tese, das atividades consideradas insalubres. Com a nova legislação, o afastamento automático só será feito em casos de “grau máximo” de insalubridade. Em outros casos, o afastamento será apenas mediante apresentação de laudo médico.

Antes, até 2 horas extras diárias eram pagas com valor 50% maior em relação ao valor da hora regular, mas era proibido fazer hora extra para os funcionários com contrato de tempo pela nova legislação, o limite e o valor pago pela hora extra não mudam, mas os funcionários com contrato de tempo parcial de trabalho poderão fazer horas extras.

Não, agora não é mais obrigatório conceder o descanso de 15 minutos antes de começar a fazer hora extra.

Não. A regra de 30 dias de férias por ano continua valendo, mas agora será possível dividir em até 3 períodos o cumprimento das férias.

São considerados trabalhadores hipersuficientes aqueles com curso superior e que ganham duas vezes o teto do INSS (R\$ 11 mil). Pela nova lei, a divisão do período de férias é uma escolha dada ao trabalhador. Para acontecer o parcelamento das férias, é preciso ter concordância entre empregador e empregado.

Não, a jornada estabelecida continua sendo de 8 horas diárias ou até 44 horas semanais. Mas, a partir de agora, será possível fazer acordos para o cumprimento de jornada de 12 horas com 36 horas de descanso.

Com a nova lei, o deslocamento do funcionário não será considerado parte da jornada de trabalho. Antes, se o transporte era fornecido pela empresa, o trajeto poderia ser considerado parte da jornada.

Não, a lei anterior previa o mínimo de 1 hora de almoço e a nova regra abre espaço para um acordo de almoço de 30 minutos. Mas a meia hora de pausa mínima fica garantida.

A legislação anterior não previa essa situação. Mas pela nova regra, essas atividades não serão consideradas hora extra.

As empresas do grupo podem ter responsabilidade solidária sobre o empregado, mas as outras empresas dos sócios ficarão protegidas. Na prática, a relação permanece a mesma. Antes mesmo da reforma trabalhista o empregado de uma empresa já podia trabalhar para outras empresas do mesmo grupo, sem que isto surtisse efeitos sobre o seu contrato de trabalho. Com isso, as empresas do mesmo grupo econômico são responsáveis pelo pagamento dos valores devidos pelo empregador.

Sem saber do que se trata e qual o recurso, não é possível responder. Mas considerando que a reforma modifica procedimentos do tribunal e não os pressupostos dos recursos, é pouco provável que as mudanças tenham algum efeito.

O salário passa a ser integrado apenas pela importância fixa estipulada, gorjetas, gratificações legais e comissões pagas pelo empregador. As diárias para viagens deixam de ter natureza salarial, independentemente do seu valor mensal.

CONCLUSÃO

Procuramos mostrar, dentro da resolução a evolução do sindicalismo e do comportamento dos trabalhadores. A ideia do presente trabalho foi mostrar as características predominantes do movimento sindical, tipo de organização no poder político, ante a empresa privada. O Brasil, como outros países que atingiram certo nível de industrialização e modernização, atravessa um período que costuma ser chamado de transição, um período de crise e de formação sociedade. Foram muitas as conquistas do sindicalismo no Brasil. A liberdade sindical sob um regime democrático de direito, o modo a estabelecer um livre arbítrio ao trabalhador. Nasce o sindicato abrange várias categorias, torna-se facultada o desmembramento ou dissolução que a meu ver, a criação de mais de um sindicato em determinada base territorial, o que gera opera ao trabalhador a simples opção de filiar-se ou não ao sindicato. Gera uma insegurança, devíamos ter uma escolha pelo trabalhador, de ver o seu direito melhor representado. Significaria acreditar na possibilidade da consolidação de um sistema político e de um capitalismo privado. Sendo assim dizer ao trabalhador enquanto consumidor pobre, tais como moradia, transporte, abertura de novos empregos, escolas, melhoramentos urbanos, etc. Esses problemas só encontram solução nos quadros de uma política de desenvolvimento global da economia que depende, como procuramos mostrar anteriormente, menos das decisões do capital privado do que da ação governamental, o que inevitavelmente transforma o governo no principal interlocutor dos sindicatos. O fato mesmo é que poderia dar base de apoio para um sindicalismo mais independente no Estado. Os sindicatos adquiriram um valor emocional para os trabalhadores e assumiram funções que os situam, no presente, como um dos pilares essenciais para o equilíbrio das sociedades desenvolvidas. No Brasil, ainda que no futuro o proletariado venha a aumentar seu peso na sociedade brasileira e afetar de modo mais profundo o processo de mudança social e política, dificilmente poderá ter um papel equivalente ao da classe operária dos países de antiga industrialização.

REFERÊNCIAS

AGENCIA SINDICAL. **Qual o futuro do sindicalismo?** Renovar o movimento.

Disponível em:

<http://www.agenciasindical.com.br/lermais_materias.php?cd_materias=9133&friurl=_-672018---Qual-o-futuro-do-sindicalismo-Renovar-o-movimento>. Acesso em: 28 ago. 2018.

COLEGIO WEB. **Maiores sindicatos do Brasil.** Disponível em:

<<https://www.colegioweb.com.br/curiosidades/maiores-sindicatos-do-brasil.html>>. Acesso em: 26 jul. 2018.

CONUBE. **O que muda com a Reforma Trabalhista?** Entenda como era e como

fica. Disponível em: < <https://conube.com.br/blog/o-que-muda-com-a-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 11 out. 2018.

DIARIO DE PERNANBUCO. **Economia.** Disponível em:

<http://www.diariodepernambuco.com.br/app/noticia/economia/2017/11/11/internas_economia,730474/a-nova-lei-trabalhista-perguntas-e-respostas.shtml>. Acesso em: 26 ago. 2018.

DIREITOS BRASIL. **Sindicatos:** para que servem? Disponível em:

<<https://direitosbrasil.com/sindicatos-para-que-servem/>>. Acesso em: 26 jul. 2018.

FORTES TECNOLOGIA. **Conheça os 4 tipos de contribuições destinadas aos**

Sindicatos. Disponível em: <<https://blog.fortestecnologia.com.br/conheca-os-4-tipos-de-contribuicoes-destinadas-aos-sindicatos/>>. Acesso em: 19 jul. 2018.

G1. **Economia.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/contribuicao-sindical-sera-opcional-na-nova-lei-trabalhista-entenda-o-que-mudou.ghtml>>. Acesso

em: 28 set. 2018.

INFO ESCOLA. **Revolução Industrial.** Disponível em:

<<https://www.infoescola.com/historia/revolucao-industrial/>>. Acesso em: 22 ago. 2018.

JUSBRASIL. **A liberdade sindical no Brasil.** Disponível em:

<<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oOCyp535SmEJ:https://nataliasr.jusbrasil.com.br/artigos/175605131/a-liberdade-sindical-no-brasil+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 15 set. 2018.

_____. **Acordo coletivo.** Disponível em: <<https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho>>. Acesso em: 23 jul. 2018.

_____. **As cinco funções básicas dos sindicatos.** Disponível em: <<https://jhfrota.jusbrasil.com.br/noticias/301850906/as-cinco-funcoes-basicas-dos-sindicatos>>. Acesso em: 29 ago. 2018.

_____. **O que é um sindicato.** Disponível em: <<https://sindjuf-pa-ap.jusbrasil.com.br/noticias/100014787/o-que-e-um-sindicato>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

_____. **Sindicalismo no Brasil.** Disponível em: <<http://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo/>>. Acesso em: 14 mar. 2018.

LOBATO, Marthius Sávio Cavalcante. **O valor constitucional para efetividade dos direitos sociais nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2010, 26 ed.

MARX, Kal; ENGELS, F. **Manifesto comunista.** São Paulo: Boitempo, 2010.

MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e Sindicatos no Brasil.** São Paulo. 2010.

MUNDO ADVOGADOS. **Acordo coletivo.** Disponível em: <<https://www.mundoadvogados.com.br/artigos/voce-sabe-o-que-e-um-acordo-coletivo>>. Acesso em: 7 set. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins (Ed.). **Historia do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho.** Homenagem a Armando Casimiro Costa. São Paulo: LTr, 2011, 3 ed.

POLITIZE. **ClT.** Disponível em: <<http://www.politize.com.br/clt-o-que-e/>>. Acesso em: 12 jun. 2018.

R7. **As funções dos princípios constitucionais.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/2624/as-funcoes-dos-principios-constitucionais>>. Acesso em: 25 set. 2018.

SIGNIFICADOS. **CLT.** Disponível em: <<https://www.significados.com.br/clt/>>. Acesso em: 25 ago. 2018.

SINCABIMA. **Sindicato patronal e laboral.** Disponível em: <<http://www.sincabima.org.br/sindicato-patronal-x-sindicato-laboral/>>. Acesso em: 29 jul. 2018.

SUA PESQUISA. **Constituição de 1988**. Disponível em: <
https://www.suapesquisa.com/religiosociais/constituicao_1988.htm>. Acesso em:
29 ago. 2018.

_____. **Sindicato**. Disponível em:
<https://www.suapesquisa.com/o_que_e/sindicato.htm>. Acesso em: 30 abr. 2018.

Apêndice A – Roteiro de perguntas



ROTEIRO DE PERGUNTAS

1. Há obrigatoriedade da presença de advogado na rescisão do trabalhador?
2. O que é a nova rescisão de contrato por acordo?
3. Um trabalhador com contrato existente poderá ser beneficiado pela nova regra do acordo amigável para saída da empresa?
4. É verdade que se o ex-funcionário perder uma ação na Justiça, ele terá que pagar indenização à empresa?
5. Eu continuo obrigado a pagar a contribuição sindical?
6. A Constituição já prevê acordos coletivos. Por que a reforma alterou a regra? Os acordos coletivos deixam de valer com a nova lei?
7. Os acordos individuais também terão força de lei, como os coletivos?
8. Os contratos intermitentes de trabalho serão regulados com a nova lei?
9. Quem trabalha no home office agora terá regras definidas de trabalho?
10. O prazo para os contratos parciais de trabalho continua sendo o mesmo?
11. A multa por discriminação no trabalho passa a valer?

12. Mudou a regra para o trabalho considerado insalubre?
13. As regras para a hora extra mudam? E como fica o desconto de banco de horas?
14. O intervalo de 15 minutos antes de começar a fazer as horas extras fica mantido?
15. As férias continuam com as mesmas regras?
16. O que acontece se a empresa sugerir parcelar as férias de um empregado considerado hipersuficientes e o trabalhador não quiser?
17. Os limites de jornada de trabalho mudam?
18. O tempo gasto no transporte para o trabalho e o retorno para casa serão incluídos na jornada?
19. A hora de almoço deixa de existir com a nova lei?
20. A troca de roupa e o uso do banheiro serão consideradas na jornada de trabalho?
21. A relação de um funcionário com as demais empresas que pertencem ao mesmo grupo que o contratou muda com a nova lei?
22. Para uma pessoa que tem, por exemplo, um processo trabalhista já em andamento, a nova lei vai alterar algo no processo?
23. O que será considerado parte do salário na nova lei?

Anexo A – Termo de Autorização de Divulgação



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos**, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Relação Trabalhista: função social do sindicato”** apresentado na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, autorizamos o Centro Paula Souza a reproduzir integral ou parcialmente o trabalho escrito e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais.

Araraquara, 29 de novembro de 2018.

Nome	RG	Assinatura
Caroline Ramos da Silva	41.262.184-8	
Fernanda Priscila dos Santos	45.674.870-2	
Lucilene Aparecida da Costa Chagas	28.627.680-X	

Anexo B –Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Recursos Humanos**, na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Relação Trabalhista: função social do sindicato”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 29 de novembro de 2018.

Nome	RG	Assinatura
Caroline Ramos da Silva	41.262.184-8	
Fernanda Priscila dos Santos	45.674.870-2	
Lucilene Aparecida da Costa Chagas	28.627.680-X	