XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

VANESSA VIEIRA PESSANHA

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNICURITIBA;
Coordenadoras: Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis, Vanessa Vieira Pessanha – Florianópolis: CONPEDI, 2016.
Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-308-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.
1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direito do Trabalaho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Esta publicação é o resultado de um conjunto de artigos científicos apresentados no XXV Congresso do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), no GT “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”. Vale registrar que esses eventos vêm se convertendo em momentos fundamentais na difusão da doutrina, das correntes jurisprudenciais, de conhecimentos e de experiências forenses no âmbito juslaboralista, merecendo destaque o rigor acadêmico de todos os que participam nesta coletânea. Esse fato consubstancia um valor significativo e uma garantia de seriedade, somados a uma identidade humanista que nós, estudiosos/as do Direito do Trabalho, também costumamos representar no mundo jurídico.

Com temas variados e de grande relevância acerca do mundo laboral, o GT “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I” oportuniza reflexões muito interessantes.

"Labor em Hannah Arendt e a atividade humana do trabalho na sociedade capitalista globalizada: uma visão acerca do trabalho, sua dignidade e direitos", de autoria de Flávia Moreira Guimarães Pessoa e Mariana Farias Santos, bem como "Os efeitos da globalização sobre o Direito do Trabalho na obra de Zygmunt Bauman, 'Globalização: as consequências humanas'", de autoria de Rodrigo Lychowski, são artigos que evidenciam a relação tão próxima existente entre o Direito do Trabalho, a Filosofia e Sociologia, de maneira a aprofundar reflexões de suma importância para a compreensão e a aplicação do Direito, como as implicações jurídicas da globalização na seara trabalhista em diferentes perspectivas.

A abordagem principiológica desse ramo jurídico também se faz presente no GT, por meio do texto de Nilson Feliciano de Araújo e Márcia Coser Petri, intitulado "Os princípios jurídicos do Estado Democrático de Direito e o princípio trabalhista da proteção: uma análise das funções informativa, normativa e interpretativa do princípio da proteção". Dessa forma, resgata-se a essência do Direito do Trabalho e seu direcionamento natural, que deve nortear seu entendimento e sua concretização.

A globalização e a precarização do trabalho são tema de mais dois artigos, cada um analisando suas consequências em diferentes contextos. Da autora Camila Pinheiro Bergenthal, com uma abordagem voltada para os trabalhadores encontrados em condição análoga à de escravo no segmento têxtil, tem-se "Reflexos da estratégia econômica de

globalização: a precarização do trabalho e os abusos dos direitos humanos dos trabalhadores da indústria têxtil". Do autor Emerson Victor Hugo Costa de Sá, uma análise da questão da terceirização no contexto complexo da atualidade, com o texto "Sociedade de consumo, globalização e precarização das relações laborais na terceirização".

Sob o prisma do trabalho digno, inicialmente, no artigo "Análise do trabalho decente em seus aspectos conceitual, terminológico e legal", escrito por Vanessa Vieira Pessanha, são apresentados aspectos basilares de observação do instituto jurídico em comento, procurando desvendar as palavras-chave que compõem o conceito, observar a adequação nominal e os diplomas legais envolvidos nessa questão tão relevante. Em seguida, "O trabalho digno como meio de inclusão social no ordenamento jurídico brasileiro", de Max Emiliano da Silva Sena, objetiva demonstrar a abrangência do tema na perspectiva social, revelando seu caráter intrínseco à essência humana e ao que se espera da atuação laboral.

Um estudo de caso é apresentado pelas autoras Maria Teresa Fonseca Dias e Nayara Campos Catizani Quintão – "Estratégias jurídicas das empresas do segmento minerário para reduzir os impactos da terceirização no setor: estudo de caso do Projeto Minas-Rio" –, tendo como escopo propor alternativas para resolução da demanda, com indicativo especial baseado na "compliance" e seus benefícios dentro desse contexto.

Acerca de meio ambiente do trabalho, há o texto dos autores Renan Fernandes Duarte e Marcel Britto, "O meio ambiente do trabalho saudável enquanto direito fundamental: a negligência do estado quanto aos riscos psicossociais" – abordagem de grande abrangência e relevância, especialmente levando em consideração o crescimento da ocorrência de doenças de ordem psicológica e seus inevitáveis reflexos juslaborais" –, e o texto das autoras Maria Helena Ferreira Dourado e Vladia Maria de Moura Soares, "Meio ambiente do trabalho rural à luz dos princípios constitucionais" – amparado no contexto de grande biodiversidade e na vulnerabilidade do trabalhador, que habitualmente é potencializada na zona rural.

A saúde do trabalhador também é objeto central de dois textos nesse GT: "Proteção à saúde do trabalhador, monetarização dos riscos e o Novo Código de Processo Civil", de autoria de Thiago Ribeiro de Carvalho e Judith Aparecida de Souza Bedê (avaliando as tutelas de urgência previstas no Novo Código de Processo Civil e sua aplicação com o intuito de fazer valer a necessária proteção da saúde do trabalhador); e "A necessidade de aplicação do exame ocupacional odontológico como meio de garantir a proteção à saúde do trabalhador", de autoria de Walter Gustavo da Silva Lemos e Andreia Regina Boff Lemos (por meio do qual os autores demonstram o papel dos cuidados odontológicos na saúde e qualidade de vida do trabalho, razão pela qual defendem sua participação obrigatória nos exames laborais).

"O teletrabalho na era digital: a erosão do Direito do Trabalho clássico diante da flexibilidade global", do autor Gustavo Henrique da Silva, tem como fio condutor do texto a evolução tecnológica e as novas formas de organização da sociedade, que impulsionaram o chamado teletrabalho, cada vez mais presente, e vêm criando situações precariedade de regulamentação dessa modalidade de prestação de serviço.

No artigo "O uso do whatsapp e os limites de duração razoável do trabalho como proteção do direito humano fundamental ao trabalho digno", de Andrea Antico Soares e Edinilson Donisete Machado, os autores tratam também da tecnologia no mundo do trabalho, sob o prisma do trabalhador em comunicação permanente com a empresa mediante o uso com o whatsapp, tendo em vista a violação sistemática de direitos fundamentais, dentre os quais destacam o trabalho digno.

"Assédio moral e a tutela jurídica do trabalhador com deficiência: o alcance do dever jurídico de cumprimento das quotas do artigo 93 da Lei 8.213/91", das autoras Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima e Amarilis Rocha Nunes Jorge, tem por pretensão estudar a doutrina do assédio moral, bem como analisar o dever jurídico do empregador de adotar medidas para evitar a referida prática em relação ao trabalhador com deficiência.

Em "Imigrantes indocumentados e a inefetividade de seus direitos fundamentais trabalhistas", de Daniela Wernecke Padovani e Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis, a discussão proposta envolve a questão da efetividade dos direitos dos trabalhadores imigrantes, passando pelo reconhecimento de tais direitos pelo ordenamento jurídico brasileiro e tratando, em especial, dos trabalhadores fronteiriços bolivianos indocumentados, que se encontram em território nacional em situação irregular.

O artigo "A pejotização na relação de trabalho", de Carla Regiane Balensiefer Bernardo, trata do fenômeno que vem ocorrendo, geralmente em atividades intelectuais, como forma de tentar camuflar o vínculo empregatício entre empregado e empregador, valendo ressaltar a vulnerabilidade do trabalhador como elemento a ser considerado na aceitação dessas situações.

Da autora Lizziane Penha Veloso, "A responsabilidade do sócio retirante pelos créditos trabalhistas" aborda a responsabilidade na qual incorre o sócio retirante que encontra, além do limite temporal, da atuação com desvio de finalidade, fraude ou má administração, outros limites. O sócio retirante possui responsabilidade subsidiária com relação ao passivo da sociedade da qual se retirou e caberá responsabilização dessa natureza se beneficiado da prestação de serviços do funcionário reclamante à época em que fazia parte da sociedade.

No que tange a assuntos de Direito Coletivo do trabalho, são três os artigos dentre os que compõem esse GT: "Atuação político-partidária sindical e os direitos de personalidade da classe representada", de Leda Maria Messias da Silva e Mayra Lucia Paes Landim Leciuk Ferreira (trazendo a problemática da unicidade sindical na sua faceta de efetivação dos direitos de personalidade e representação imparcial); "O uso das redes sociais para fins de mobilização de greve", de Raquel de Souza Felício e Rodrigo Goldschmidt (analisando as mudanças promovidas na relação entre sindicato e categoria representada, em virtude do novo formato implementado a partir do uso das redes sociais como instrumento de divulgação, orientação e mobilização nas greves); e "Proposições metodológicas da representação sindical na terceirização", de Amanda Maira Rodrigues e Dalvaney Aparecida de Araújo (verificando a necessidade de tratamento dos trabalhadores terceirizados por sindicados de cada categoria, e não por um específico de trabalhadores terceirizados, especialmente em virtude das crises de representação e da situação econômica do país).

Observa-se, assim, que os artigos versam sobre assuntos caros à sociedade, demonstrando a importância das produções científicas aqui apresentadas e, sobretudo, do debate acerca de demandas diretamente relacionadas à vida humana, em seu desdobramento de ordem laboral.

Desejamos uma ótima leitura a todos/as!

Profa. Dra. Mirta Gladys Lerena Manzo Misailidis - PUC/SP

Profa. Dra. Vanessa Vieira Pessanha - UFBA

ATUAÇÃO POLÍTICO-PARTIDÁRIA SINDICAL E OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DA CLASSE REPRESENTADA

UNION POLITICAL PARTY ACTIVITY AND THE PERSONALITY RIGHTS OF THE REPRESENTED CLASS

Leda Maria Messias Da Silva [1]
Mayra Lucia Paes Landim Leciuk Ferreira [2]

Resumo

Com a autuação político partidária na organização sindical, o representado, por conta da unicidade sindical que versa sobre a organização sindical brasileira, se vê de mãos atadas e com seus direitos em risco, eis que não terá a efetiva representatividade imparcial. Nota-se, portanto, que sendo o sistema sindical brasileiro pautado na unicidade sindical, além de confrontar com a Convenção 87 da OIT, viola diretamente os direitos da personalidade uma vez que, sendo a pessoa privada de seus direitos econômicos e sociais, notoriamente está privada da liberdade e igualdade. O método aplicado é o indutivo.

Palavras-chave: Sindicato, Político-partidária, Direitos da personalidade

Abstract/Resumen/Résumé

With partisan political assessment in trade union organization, represented, due to the single union which deals with the Brazilian trade union organization, you see their hands tied and their rights at risk, here you will not have effective representation impartial. Note, therefore, that as the Brazilian union system founded on the union uniqueness, and confront the ILO 87 Convention, directly violates the rights of personality as being the person deprived of his economic and social, is notoriously deprived of liberty and equality. The applied method is inductive.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Syndicate, Political party, Personality rights

[1] Pós-doutora; Doutora e Mestre em Direito do Trabalho; Pesquisadora do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICETI); Professora e pesquisadora do UNICESUMAR e da UEM; advogada.

[2] Mestranda no Programa de Ciências Jurídicas do Unicesumar; Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes; Docente da Graduação na UNESPAR – Universidade Estadual do Paraná campus FECEA; advogada.

INTRODUÇÃO

O direito coletivo do trabalho é um terreno fértil para aplicabilidade da proteção aos direitos da personalidade onde deve-se proteger a representatividade efetiva por conta da organização sindical, sem que haja atuação político-partidária, privando os trabalhadores de serem representados por entidades sérias que lutam efetivamente pelos direitos da classe trabalhadora.

Buscar-se-á abordar esta questão, com o objetivo de investigar se o modelo sindical brasileiro possibilita a interferência de partidos políticos, impedindo que os trabalhadores sejam representados por sindicatos livres e autônomos, ou se há intervenção político-estatal e com isso a afronta aos direitos de personalidade dos representados.

Para tanto, tratar-se-á inicialmente, a respeito da organização sindical brasileira, demonstrando como ela é dividida. Posteriormente, serão abordadas as funções, prerrogativas e limitações das organizações sindicais. Em seguida, tratar-se-á da atuação político-partidária do sindicato e a afronta aos direitos da personalidade do representado. Para tanto, primeiramente, será feita uma abordagem sobre a representação política sindical, analisando as normas legais vigentes no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho.

Por fim, será abordada a afronta aos direitos de personalidade por conta da atuação político partidária nas organizações sindicais brasileiras, com uma breve análise da organização sindical brasileira, envolvendo a unicidade sindical, a contribuição sindical obrigatória e a representação por categoria de trabalhadores. Buscar-se-á, averiguar até que ponto este tipo de sistema, aliado a participação político-partidária dos sindicatos, afronta os direitos de personalidade do representado. O método utilizado será o indutivo, partindo de questões particulares do modelo sindical, bem como da atuação do sindicato no aludido modelo, para concluir acerca do ferimento aos direitos de personalidade do representado, especialmente, o direito à liberdade de expressão.

1. ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

Não há uma definição de sindicato na legislação brasileira. Todavia, mediante interpretação legal, pode-se definir que o sindicato é uma associação, pessoa jurídica de direito privado, que tem como objetivo representar, promover e defender, os direitos e interesses da categoria profissional ou econômica representada, conforme art. 8º, III da Constituição Federal de 1988. O *caput* do artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que " 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".

Há ainda, de acordo com o art. 8º, VII, da CF/88, possibilidade de filiação de aposentados que poderão votar e serem votados para composição da direção de entidade sindical. Quanto aos servidores públicos, eles possuem direito à livre associação sindical, nos termos do art. 37, VI da Constituição e os militares é vedada a sindicalização, conforme o art. 142, § 3º, IV da Constituição.

Nascimento (2008, p. 283) coloca a ideia do sindicato, a partir de concepções privatistas, como sujeito coletivo. Trata-se de entidades que são "entes de direito privado, representam particulares, são criados exclusivamente por iniciativa destes, para a representação e defesa dos seus interesses". Para este autor, (2008, p. 282) "é sujeito coletivo porque é uma organização destinada a representar interesses de um grupo, na esfera das relações trabalhistas; tem direitos, deveres, responsabilidades, patrimônio, filiados, estatutos, tudo como uma pessoa jurídica"

Segundo Delgado (2008, p. 1350) "o sindicato consiste numa associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores".

A estrutura sindical brasileira é constituída em forma de uma pirâmide abrigando os Sindicatos, as Federações, as Confederações e as Centrais Sindicais.

Em sua base estão as entidades sindicais de 1º grau, ou seja, os sindicatos. No meio da pirâmide estão as entidades de 2º grau, quais sejam as federações, reunindo os sindicatos de cada estado. Para que sua constituição seja possível, necessita ser fundada por pelo menos cinco sindicatos com registro do Ministério do Trabalho e Emprego. Sua base

territorial mínima é o Estado, podendo, inclusive, abranger mais de um Estado, sendo chamada de interestadual ou então todo o país, sendo chamada de nacionais. As Federações não possuem direito de representação da categoria representada por esses sindicatos, todavia podem coordenar os interesses de suas entidades e atuarem na ausência destes ou na recusa de negociação quando requisitadas pelos grupos de trabalhadores.

No topo desta pirâmide, encontram-se as confederações que assim como as Centrais, possuem abrangência nacional, englobando as Federações. Elas representam categorias profissionais, econômicas ou profissionais liberais. Para sua criação, é necessário pelo menos três Federações com registro sindical da categoria que pretende representar, sua sede necessita ser na capital do país, ou seja, em Brasília (DF).

Por fim, existem as Centrais Sindicais que não possuem grau como os Sindicatos, as Confederações e as Federações, mas estão inseridas na sistema organização sindical e são constituídas pelos sindicatos, federações e confederações. Atuam nas negociações coletivas através destes, mas não podem fazê-las individualmente.

Nascimento (2008, p. 267) afirma que "não há como negar a relação entre as Centrais e as organizações sindicais que estão abaixo delas nem entre os trabalhadores sócios dos sindicatos no território nacionais e as Centrais. Daí ser possível dizer que as Centrais são organizações conexas ao sistema confederativo, pela sua natureza, atribuições e finalidade. São associações supra categoriais, mas o seu embrião forma-se na estrutura sindical que as suporta".

Delgado (2008, p. 77) entende que elas "não compõem o modelo corporativista". De certo modo, representam até seu contraponto, a tentativa de sua superação. Porém, constituem do ponto de vista social, político e ideológico, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica.

2. FUNÇÕES, PRERROGATIVAS E LIMITAÇÕES DAS ENTIDADES SINDICAIS

Como função dos sindicatos, a Constituição Federal de 1988 preceitua ser a defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, tanto em questões

judiciais como em questões administrativas, conforme consta do artigo 8º, inciso III, e a participação nas negociações coletivas de trabalho, artigo 8º, VI.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 513, dispõe que são prerrogativas dos sindicatos: *a)* a representação, judicial e administrativa, dos interesses gerais e individuais da categoria representada; *b)* a celebração de acordos e ou convenções coletivas; *c)* eleger seus representantes; *d)* colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, em temas relacionados à categoria representada e *e*) impor contribuições aos participantes da categoria representada.

Ademais, além das funções sindicais de representação e negocial, existem as funções assistencial, política e econômica que os sindicatos podem vir a desempenhar.

Ainda, é mister mencionar que o ordenamento jurídico brasileiro preceitua que as demais entidades sindicais (federação e confederação, respectivamente) podem exercer essas funções em caso de inércia ou de inexistência do sindicato, conforme previsão, respectivamente, nos art. 617 e art. 611, § 2º da CLT.

Para Delgado (2008, p. 1340-1341), a função representativa é a principal do sindicato, ele demonstra que existem quatro dimensões da representação dos sindicatos, quais sejam elas: *a)* a privada, na qual a entidade sindical realiza tratativas com os empregadores; *b)* a administrativa, na qual o sindicato se relaciona com Estado na resolução de problemas que afetam a categoria representada; a pública, em que lida com a sociedade civil, planejando atuações que superem as fronteiras das relações trabalhistas; e a judicial, na qual o sindicato atua, por meio do processo judicial, em favor da categoria, tanto como substituto como representante processual.

Segundo Nascimento (2008, p. 340), a função de representação possui duas facetas: a coletiva, na qual a entidade sindical atua como representante em face do Estado, do empregador e demais grupos, defende os interesses da categoria; e a individual, que é mais limitada, por meio de processos judiciais e como assistente na homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Em relação à representação processual dos sindicatos, imprescindível é, inicialmente, diferenciar a representação processual e a substituição processual. Na primeira, demanda instrumento procuratório para que o sindicato esteja apto a defender o interesse do representado judicialmente, enquanto na segunda, possibilita que o sindicato, em nome próprio, pleiteie judicialmente direito de outrem sem autorização prévia.

O TST, na OJ SDI-1 n. 121, dispõe que ““o sindicato tem legitimidade para atuar na qualidade de substituto processual para pleitear diferença de adicional de

insalubridade". Ademais, a Súmula n. 286 menciona que "a legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos". E, quando o sindicato possui legitimidade "ad causam", a representação abrange toda a categoria, não cabendo distinções, nos termos da OJ SDC n. 23 do TST.

Cumpre ainda diferenciar a disposição de representação das associações, prevista no art. 5º, XXI da Constituição com a disposição de representação dos sindicatos, prevista no art. 8º, III. Trata-se da abrangência dos representados: enquanto as associações estão legitimadas para representar apenas os seus filiados, enquanto os sindicatos possuem legitimação para representar não só seus associados, mas todos os integrantes da categoria representada.

A celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho, os quais foram valorados pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, inciso XXVI, são o resultado de um processo de negociação coletiva bem sucedido, eis que as organizações sindicais são centros de positivação da norma jurídica trabalhista e possuem a função regulamentar.

Em relação ao poder dos sindicatos em instituírem cobranças, deve-se ressaltar que ampla maioria da jurisprudência entende que o art. 513, *e* da CLT se refere apenas aos associados da entidade e não a toda a categoria representada. A OJ SDC n. 17 prevê que "as cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados". O Precedente Normativo n. 119 dispõe que "a Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."

No tocante à colaboração do Estado, é concebível que as entidades sindicais trabalhem em conjunto com o Estado, todavia, de forma que a autonomia e independência dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses de seus representados seja garantida.

Em relação à assistência judiciária, os sindicatos devem prestar a todos os trabalhadores da categoria profissional, desde que recebam salário igual ou inferior ao mínimo

legal, todavia, se percebe salário maior que esse, e comprova que é capaz de pleitear judicialmente direito violado sem comprometer o sustento próprio ou familiar, pode requerer assistência judiciária do sindicato.

A função econômica diz respeito à possibilidade de o sindicato desenvolver atividades comerciais de forma a auferir lucro e incrementar suas receitas a partir disso. O art. 564 da CLT veda esse tipo de atividade. Entretanto, o já mencionado dispositivo constitucional (art.8º.) que prevê a não intervenção do Estado nos sindicatos não recepcionou esse artigo do texto celetista.

3.ATUAÇÃO POLÍTICO-PARTIDÁRIA DO SINDICATO E A AFRONTA AO DIREITO DA PERSONALIDADE DO REPRESENTADO

3.1. REPRESENTAÇÃO POLÍTICA

O sindicato representa não somente os interesses e aspirações dos associados, mas de toda a categoria que representa.

A função política foi proibida pela CLT. O art. 521, alínea "*d*" veda o exercício de atividades político-partidárias pelos sindicatos. Todavia, conforme o autor DELGADO (2008, p; 1342) demonstra, esse dispositivo não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 com a vedação da interferência do Estado nos sindicatos. Assim, a liberdade do exercício de funções, uma das dimensões da liberdade sindical, é que deve prevalecer quando a entidade sindical for definir suas prioridades de atuação.

Mister salientar que a função política, em momento algum deve ser confundida com atuação partidária, eis que as possibilidades de ação política vão muito além do alinhamento ou simpatia a determinado partido político.

A despartidarização não quer dizer que a categoria seja despolitizada. A organização sindical deve sim ter seus parlamentares no Legislativo, devendo eles, se pautar pelo plano de lutas de sua classe e não pelo programa do Governo.

A organização Sindical não deve se abster a confiar em governos e nem se associar a partidos políticos, devem sim ser totalmente desvinculados para possuírem sua plena independência de atuação a fim de defenderem os verdadeiros interesses dos representados.

Esse é um dos motivos que torna o sindicalismo brasileiro esgotado, necessitando urgentemente ser reformado, eis que algumas entidades sindicais acabam sendo totalmente manipuladas por partidos políticos. Uma reforma fortaleceria a categoria e tornaria os sindicatos mais aguerridos nas lutas, sem que se preocupassem em desagradar certos partidos políticos.

Os sindicatos necessitam ser autônomos em relação a partidos políticos, ou seja, as decisões precisam ser soberanas, mas não podem ser apolíticos, pois é obrigação sindical posicionar sobre os acontecimentos políticos na sociedade e receber, todos os trabalhadores filiados, ou não, a partidos políticos.

Não se pode esquecer que os sindicatos são instrumentos da classe operária, e essa classe necessita que seus interesses e direitos sejam defendidos. No início da organização sindical, a burguesia não admitia qualquer movimento para unir a classe operária, pois isso traria dificuldades para os negócios e à livre concorrência e, somente com muitas batalhas travadas é que foi possível a garantia de direitos. Vale aqui lembrar da luta pela jornada de oito horas diárias, a qual deu origem ao 1º de Maio – Dia do Trabalho – outra ainda muito importante foi a luta das mulheres pela igualdade salarial com os homens, que tem como marco o dia 8 de Março – Dia da Mulher.

Todavia, a burguesia vislumbrou que destruir a organização sindical não era a melhor opção. Como diz o ditado: "Já que não pode contra o inimigo, una-se a ele". Ou seja, é mais útil para a burguesia ter a organização sindical a seu favor, do que medir forças com ela, já que no mesmo lado, pode utilizar dos dirigentes para convencer a classe trabalhadora e a explorá-la com mais facilidade.

Assim, verifica-se que, atualmente, os sindicatos tanto podem servir de ferramentas para domesticação dos operários ou instrumento de luta para os trabalhadores.

No primeiro caso – ferramentas para domesticação dos operários – têm-se como exemplo atual, sindicatos que se utilizam de seus representados como "fantoches", "marionetes", "escudos" para defesa de Partido Político, contra governos, sem o foco nas reais necessidades da categoria que representa, que, geralmente, na base (territorial representada), pertencem a diversos Partidos ou até são apartidários. O verdadeiro Partido destes Sindicatos, deveria ser um só, aquele que interessa às políticas salariais de seus representados.

No segundo caso – instrumento de luta para os trabalhadores -, são organizações independentes, autônomas, que lutam pelo único objetivo, qual seja: defesa dos direitos dos representados, sem qualquer influência político-partidária.

Tendo um sindicato filiado ou comandado por um partido político, ainda que não explicitamente, coloca-se em risco todos os direitos reais dos representados, uma vez que a vontade do partido irá prevalecer e não a vontade do trabalhador. Ademais, um trabalhador se torna obrigado a ser representado por determinado sindicato por conta da unicidade sindical, sendo que é contrário àquele partido político cujo sindicato é filiado. Assim, os sindicatos devem buscar a mais transparente democracia, sem atuação político-partidária dentro da organização, vislumbrando apenas os direitos e garantias fundamentais à classe representada.

3.2. AFRONTA AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Direitos da personalidade são aqueles que garantem a dignidade da pessoa humana. Portanto, com ênfase na dignidade, especialmente, nesta pesquisa alinhavada pelo direito à liberdade de expressão, que se focará ao longo deste trabalho, ao abordar o direito do empregado de ser representado da melhor forma possível, sem que ideologias possam alienar os reais interesses da categoria.

Os Sindicatos tiveram origem nas corporações de ofício[1] da Europa medieval, mais precisamente na Inglaterra, em meados do Século XVIII. No Brasil, somente em meados do século XX, com a diversificação da economia foi que a força sindical começou a se formar, pois começaram a surgir os centros urbanos e com eles, principalmente no litoral brasileiro, atividades manufatureiras, atraindo, assim, imigrantes vindos da Europa.

Somente a partir da 1988, o sindicalismo brasileiro, passou a contar com a proteção do estado por meio da Constituição Federal de 1988, a chamada "Constituição Cidadã", conforme os princípios sindicais, quais sejam: *i)* Princípio da Liberdade Sindical; *ii)* Princípio da Autonomia Sindical; *iii)* Princípio da Unicidade Sindical; *iv)* Princípio da Liberdade Associativa. O sindicato também possui previsão legal expressa no "caput" artigo 511 da CLT e no 514 do mesmo dispositivo, sendo que neste, constam os deveres do Sindicato.

[1] As **corporações de ofício** eram associações que surgiram na Idade Média, a partir do século XII, para regulamentar o processo produtivo artesanal nas cidades. Essas unidades de produção artesanal eram marcadas pela hierarquia (mestres, oficiais e aprendizes) e pelo controle da técnica de produção das mercadorias pelo produtor.

Os entes sindicais são legítimos para operar na defesa dos trabalhadores, na busca de tutelar os direitos do maior número de empregados possível, seja no âmbito administrativo ou judicial. Para tanto, possuem prerrogativas, conforme demonstrado alhures.

Todavia, com a autuação político partidária na organização sindical, o representado, por conta da unicidade sindical que versa sobre a organização sindical brasileira, se vê de mãos atadas e com seus direitos em risco, eis que não terá a efetiva representatividade imparcial.

Assim, entra na questão da liberdade sindical que é restrita no modelo sindical brasileiro, pois, em que pese o *caput* do Artigo 8º da Constituição Federal de 1988 prever que "É livre a associação profissional ou sindical, **observado o seguinte:** " (grifo nosso), nos incisos do mesmo artigo, já traz restrições para essa liberdade (Sindicato único, contribuição sindical obrigatória e base territorial não inferior ao tamanho de um Muncípio).

A unicidade sindical consiste em um só sindicato dentro de uma circunscrição/município para cada categoria de trabalhadores, ficando vedado a criação de outra entidade sindical para representar a mesma categoria.

Neste sentido, BARROS (2010, pg.1233) preceitua que a unicidade sindical ou também chamada por ela de monismo sindical versa no reconhecimento pelo Estado de uma única entidade sindical, desde que da mesma categoria econômica ou profissional na mesma base territorial, ao passo que já a pluralidade sindical consiste na possibilidade de que seja criado mais de uma entidade sindical na mesma base territorial.

O artigo 516 da CLT prevê que "não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial", de tal forma que a Constituição Federal de 1988 adota a mesma orientação, em seu art. 8º, II.

No ano de 1948, a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho "[...] passou a determinar as linhas mestras sobre o direito de livre sindicalização, sem qualquer ingerência por parte do Estado" (MARTINS, 2010, p. 715), o que serviu de norte para entabular diversas normas de Direito Sindical, todavia, a Constituição Federal de 1988 impediu a ratificação da mencionada convenção pois, conforme afirma MARTINS (2010, pg.

728), permite apenas um sindicato em cada base territorial, que não pode ser inferior à área de um município".

Ademais, imprescindível é, atentar-se sobre a obrigatoriedade da contribuição sindical prevista no artigo 8º, IV da CF/88[2] cumulado com o artigo 579 da CLT[3], a qual abrange todos os empregadores e trabalhadores, sejam eles sindicalizados ou não, o que também não corrobora com a Convenção nº 87 da OIT uma vez que esta preceitua sobre a espontaneidade das contribuições a serem efetuadas por filiados ou não.

Em 19.06.1998, foi aprovada a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, que em seu artigo 2º aduz: "Declara que todos os Membros, *ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas*, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objetos dessas convenções, isto é: a) a *liberdade sindical* e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; [...]".

Verifica-se que desde a data de aprovação da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, o Brasil não aplica as determinações da OIT, uma vez que preconiza do argumento de que a Convenção de 87 é um tratado aberto como outro qualquer. O Brasil somente estaria em sua razão se abandonasse a OIT, algo certamente impensável.

Mas não para por aí, ainda há que se mencionar a sindicalização por categoria, ou seja, os sindicatos são formalizados por interesses comuns, qualificando-se por serem profissionais (trabalhadores) ou econômicos (empregadores). Esse fato é denominado pela CLT de vinculo social baixo, impondo organização homogênea, ou seja, as classes organizam-se conforme a atividade ou profissão exercida (Artigo 511 e seguintes da CLT).

Outro ponto que merece destaque é sobre a contribuição sindical, iniciando a caracterizá-la como compulsória, ou seja, todos aqueles que são membros de determinada

[2] Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
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;

[3] Art. 579 – A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, em conformidade do disposto no art. 591.

categoria, seja ela profissional ou econômica, estão obrigados a contribuir. Com isso, afirma-se que a existência da contribuição sindical obrigatória é mais uma contradição do modelo sindical brasileiro, uma vez que de um lado é garantido a liberdade de filiação, desfiliação e não filiação, conforme preceitua o artigo 8º, V, CF/88, e de outro lado não garante a liberdade de não contribuir para com determinado sindicato, aclarando, assim, mais uma afronta à liberdade sindical posto pela Convenção n. 87 da OIT.

Conforme discorre o autor PRADO (1991, PG. 326-327) a contribuição sindical brasileira é adaptada perfeitamente ao sistema de unicidade sindical, o qual permeia em nosso país, favorecendo, assim, o monopólio sindical.

É límpido que não há no Brasil a total e irrestrita liberdade de organização sindical por meio de um sindicalismo livre e bem estruturado formado pela classe trabalhadora de forma autônoma e espontânea que de forma coletiva, fará escolhas por meio de forças mobilizadas dispondo livremente de sua organização.

Pois bem. Países como a Inglaterra e a Suécia gozam do sistema da pluralidade sindical, não havendo assim qualquer imposição estatal.

Desta maneira, se gozasse o sistema brasileiro do princípio da pluralidade sindical, os interessados, sejam eles empregados ou empregadores, uniriam-se para a formação de um sindicato de forma totalmente livre e consciente, não havendo fixação de área limite para esta criação. Assim, poderiam os interessados constituírem a quantidade necessária de sindicatos para cada categoria e possuíriam, assim, capacidade para reivindicarem espontaneamente melhores condições de trabalho. MARTINS (2006, pg. 699) entende que em relação ao problema da possível quantidade desenfreada de surgimento de sindicatos, conseguiriam melhores condições de trabalho aos trabalhadores somente os sindicatos fortes e representativos, os quais seriam escolhidos, desaparecendo, com o tempo, aqueles mais fracos.

Diante da unicidade sindical, da contribuição sindical obrigatória e da representação por categoria, nota-se que o trabalhador fica de mãos atadas para escolher uma melhor representação. E fica, ainda pior, quando a única representação a que pertence é mitigada por partidos políticos que se utilizam da representação sindical como massa de manobra, fazendo dos representados obrigatórios "bonecos" para atingirem objetivos

políticos. Ademais, se utilizam da contribuição sindical obrigatória paga anualmente pelos representados para satisfazerem objetivos políticos.

Desta maneira, visualiza-se que o sistema sindical brasileiro traz insegurança para os trabalhadores. Diferente seria se permeasse no Brasil o sistema de pluralidade sindical, como nos países da Europa, pois tornaria mais fracas as organizações políticos-partidárias, fortalecendo os sindicatos que realmente estivessem lutando para os direitos dos representados.

Essa ausência de liberdade sindical afronta diretamente os direitos fundamentais do trabalhador, o qual é obrigado a contribuir anualmente para um sindicato partidário, que busca satisfação política e não benefícios ao trabalhador, fugindo bruscamente do objetivo principal da organização.

Os direitos e garantias fundamentais da pessoa humana, dentre eles o direito de personalidade à liberdade de expressão, têm por finalidade o direito à dignidade, segurança e bem-estar, estando eles diretamente ligados aos valores inatos à pessoa sendo ela digna de proteção desde sua concepção, sendo eles inalienáveis, imprescritíveis e impenhoráveis.

Mister mencionar que a razão da liberdade sindical advém da compreensão de que é um bem de todos, sendo que cada um estabelece seus limites, ou seja, a liberdade não privilegia um em detrimento de outro, ela é igualitária.

Desta forma, nota-se que sendo o sistema sindical brasileiro pautado na unicidade sindical, além de confrontar com a Convenção da OIT da qual o Brasil é parte, viola o direito de liberdade de expressão da pessoa afrontando diretamente os direitos da personalidade uma vez que, sendo a pessoa privada de seus direitos econômicos e sociais, notoriamente está privada de liberdade e igualdade. Portanto, se submetido a um determinado sindicato da categoria, obrigado a contribuir, sem, muitas vezes, ter amparo necessário eis que não possui uma espontânea representação, e sim a que lhe é imposta, está privado de exercer seu direito de liberdade e igualdade.

É necessário, portanto, que se faça valer o artigo 521, alínea ‘d”, da CLT, pois em relação à atuação partidária ideológica e sem o devido interesse da categoria, este artigo é bastante proveitoso.

CONCLUSÕES

Após esta análise do modelo sindical brasileiro, bem como as funções da organização sindical, quando confrontados com os direitos de personalidade dos representados, pode-se concluir que a unicidade sindical, no sistema de organização sindical brasileiro atual, como discorrido alhures, proporciona à classe representante mais poderes do que para a classe representada.

Isso ocorre, pois, os representados não possuem liberdade sindical completa, como prevê o *caput* do artigo 8º da CF/88 e, sim, restrições às quais impõem aos trabalhadores serem representados por um único sindicato dentro de uma base territorial, bem como são obrigados a pagar contribuição sindical obrigatória. Ademais, a representação se dá por categoria de trabalhadores.

Com essa intervenção estatal, o trabalhador se vê de mãos atadas para reivindicar seus direitos, pois são obrigados a ser representados por sindicatos mantidos e dirigidos, não raras vezes, por partidos políticos que entram em choque com os interesses da categoria na base sindical. Esse comportamento ideológico, afronta a liberdade, igualdade, autonomia e a liberdade de expressão do trabalhador. É evidente que o prejudica nas negociações coletivas, que são o seu real interesse e cerceando a sua liberdade de expressão, fere os seus direitos de personalidade.

A ligação entre sindicatos e partidos políticos mostra a perda de autonomia e independência da atuação sindical. Se o Brasil adotasse o pluralismo sindical, como os países da Europa, estes sindicatos partidários perderiam a força e os sindicatos que realmente existissem para representar os direitos dos trabalhadores, ficariam mais fortes e atuariam sempre a favor dos interesses dos seus representados e não desse ou daquele Partido Político.

Assim, urgem mudanças no modelo sindical brasileiro, para que de fato os direitos da personalidade dos trabalhadores sejam assegurados ou, ao menos, enquanto tais mudanças estruturais não são alcançadas, que a alínea “d”, do artigo 521 da CLT, que proíbe atuação política-partidária dos sindicatos, seja colocado em prática. Ressaltando que, é importante que o Sindicatos sejam envolvidos em política, mas aquela que visa o interesse dos seus representados, nunca a de um Partido Político, pois esta sim, reprova-se aqui, já que

a tendência, quando o Sindicato está advogando para um Partido Político, é ocultar as mazelas advindas aos trabalhadores com a atuação deste Partido.

Liberdade de expressão exige liberdade de ação, que só pode ser conquistada com trabalhadores livres para escolherem quem os representa. Isso é garantir a dignidade da pessoa humana e, consequentemente, os direitos da personalidade, no âmbito das lutas sindicais, sem prejuízos aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. ***Teoria dos Direitos Fundamentais*.** Tradução Virgílio Afonso da Silva. 2 Edição. 4ª Tiragem. São Paulo. Malheiros Editores. 2015

AROUCA, José Carlos. ***Curso básico de direito sindical.*** 2 ed, São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. LTr: São Paulo, 2008

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. ***Compêndio de direito Sindical.*** 7 ed. LTr: São Paulo, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. ***Curso De Direito Do Trabalho***, 13 edição, revista e atualizada - Saraiva - São Paulo, 1997.

_____. ***Iniciação ao Direito do Trabalho***, São Paulo: LTr, 2005.

BARBOSA, Rui. Oração aos moços. 2ª Ed. Fundação Casa de Rui Barbosa: Rio de Janeiro, 1985.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil.* Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 4. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2010.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição.** 7 Ed. 11ª Reimpressão. Almedina: Coimbra, 2012.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. A dignidade do trabalho humano na hermenêutica constitucional (2007). Disponível em www.faculdade.pioxiies.com.br/img/artigos/digni_trab.pdf. Acesso em 19/05/1988

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 Edição. São Paulo: Ltr, 2016

DELGADO, Maurício Godinho. ***Curso de Direito do Trabalho.*** 7 ed. LTr: São Paulo. 2008

FERREIRA, Aluísio Henrique. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos da Personalidade do Empregado.** Ed. LTR: São Paulo, 2011

FOGLIA, Sandra Regina Pavani. Lazer e Trabalho: ***Um enfoque sob a ótica dos direitos fundamentais***. São Paulo: LTR, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. ***Direito do Trabalho***. 31 Edição. São Paulo: Atlas, 2015

_____ ***Direito do trabalho***. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

_____ ***Direito do trabalho***. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. ***Direito do trabalho.*** 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MONTEIRO, Claudia Servilha; MEZZAROBA, Orides. **Manual de Metodologia da Pesquisa do Direito.** 6 Ed. São Paulo: Saraiva, 2014

MORAES, Alexandre de. Direitos humanos fundamentais: Teoria Geral. 4 ed. São Paulo. 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito sindical. São Paulo: Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Princípios do direito do trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador.** Revista LTr, v. 67, n. 08, p. 903-916, agosto de 2003.

Paulo: Atlas, 2002.PRADO, Roberto Barreto. Curso de Direito Sindical. 3. ed., Ed. LTr, São Paulo, 1991.

VENEZIANO, André Horta Moreno. ***Direito e processo do trabalho***. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. Malheiros: São Paulo:2009.

SILVA, Leda Maria Messias da. ***A liberdade de Expressão do Empregado no Modelo Sindical Brasileiro.***

SUSSEKIND, Arnaldo. ***Direito constitucional do trabalho.*** 4 ed (ampl. e atual.). Rio de Janeiro: Renovar, 2010.