

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE DIREITO

GUILHERME BARBOSA SILVA

LIBERDADE SINDICAL:
aplicação dos recursos do fundo partidário como parâmetro para limitação do abuso do direito
sindical

São Luís-MA
2017

GUILHERME BARBOSA SILVA

LIBERDADE SINDICAL:

aplicação dos recursos do fundo partidário como parâmetro para limitação do abuso do direito sindical

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Ms. Jaqueline Prazeres de Sena

São Luís-MA
2017

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo (a) autor (a).
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Barbosa Silva, Guilherme.

LIBERDADE SINDICAL: aplicação dos recursos do fundo partidário como parâmetro para limitação do abuso do direito sindical / Guilherme Barbosa Silva. - 2017.

79 f.

Orientador (a): Jaqueline Prazeres de Sena.

Monografia (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Maranhão, São Luís-MA, 2017.

1. Abuso de Direito. 2. Liberdade Sindical. 3. Sindicato. I. Prazeres de Sena, Jaqueline. II. Título.

GUILHERME BARBOSA SILVA

LIBERDADE SINDICAL:

aplicação dos recursos do fundo partidário como parâmetro para limitação do abuso do direito sindical

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Maranhão, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em: _____ / _____ / _____

BANCA EXAMINADORA

Profª. Ms. Jaqueline Prazeres de Sena
Orientadora

1º Examinador

2º Examinador

Dedico este trabalho, antes de tudo, a Deus,
luz de nossos caminhos, e a minha mãe
Simara, que está ao lado d'Ele me guiando.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por sempre me dar forças para continuar.

Agradeço também a minha mãe, Simara Torres, que está ao lado de nosso Pai, por toda dedicação, toda educação, todo reconhecimento, todo incentivo, enfim, por ter colocado cada tijolo para construir quem sou hoje e por ter mostrado o caminho a seguir.

Tenho a agradecer a minha família, em especial a meu pai Elson Gomes, pode ter sido meu “professor da vida”, mostrando que os caminhos são sempre tortuosos e difíceis, mas indicando a direção certa a seguir; e a minha irmã Lorena Barbosa e meu irmão Gabriel Ângelo Barbosa, por sempre me encorajar a seguir em frente, criticando e incentivando nos momentos certos.

Sou grato ainda a minha parceira de todas as horas, minha namorada e amiga Liana Petinelli, por ser meu porto seguro, em quem posso compartilhar não só as vitórias, mas principalmente os problemas; por ser minha companheira independente da ocasião; e por sua compreensão nos momentos difíceis.

Tenho gratidão também à Universidade Federal do Maranhão, por toda minha formação acadêmica, pelas experiências de aprendizagem, por ter apresentado todos os discentes que tive o prazer de absolver conhecimento.

Agradeço a todos os meus amigos, que me incentivaram nessa jornada e que compreenderam minha ausência, em especial a Davi Rafael Veras, exemplo de pessoa e de profissional, e Alexandre Magno Morais, que me acompanhou durante essa trajetória, sendo companheiro em diversas ocasiões.

Por fim, sou grato à Professora Jaqueline Sena, minha orientadora, por acreditar em meu potencial e me apoiar nesse trabalho, e por seus elogios e críticas.

“O poder não corrompe o homem; é o homem que corrompe o poder. O homem é o grande poluidor, da natureza, do próprio homem, do poder. Se o poder fosse corruptor, seria maldito e proscrito, o que acarretaria a anarquia”.

(Ulysses Guimarães)

RESUMO

Os sindicatos sempre possuíram, desde sua formação, especial relevância em nossa sociedade. E, para exercer seu papel, usufruem de autonomia frente ao Estado e a outros poderes, assegurada pelo princípio da liberdade sindical. Esse princípio foi conquistado através de um longo processo pelos trabalhadores. O respeito a esse preceito é fundamental para que essas entidades possam agir livres de influências e interferências externas ou internas. Porém, aproveitando-se das prerrogativas asseguradas por essa liberdade, as entidades sindicais abusam dos direitos a elas conferidos. Assim, devem ser investigados quais são esses abusos cometidos e o porquê de suas ocorrências. Em análise contínua, deve-se buscar uma forma de coibir esses abusos, limitando os direitos concedidos aos sindicatos, mas de forma a não configurar uma interferência demasiada na autonomia que lhes é conferida. Nesse sentido, a lei, por ser produto da vontade do povo, é a melhor forma de limitar a liberdade sindical. Para tal desiderato, pela similitude existente entre a natureza jurídica dos partidos políticos e os sindicatos, pode servir de paradigma a destinação legal que deve ser dada pelas agremiações partidárias aos recursos do fundo partidário.

Palavras-chave: Sindicato. Liberdade sindical. Abuso de direito.

ABSTRACT

Since their formation, the syndicates have always had a special relevance in our society. And, in order to exercise their role, they enjoy autonomy vis-à-vis the State and other powers, guaranteed by the principle of freedom of syndical association. This principle was won through a long process by the workers. Respect for this precept is fundamental so that these entities can act free from external or internal influences and interferences. However, taking advantage of the prerogatives guaranteed by this freedom, the syndical entities abuse the rights conferred upon them. Thus, the abuses committed and the reasons for their occurrences must be investigated. In continuous analysis, a way must be sought to curb such abuses by limiting the rights granted to syndicates, but in order not to interfere too much with the autonomy conferred upon them. In this sense, the law, being a product of the will of the people, is the best way to limit freedom of association. To that purpose, due to the similarity between the legal nature of political parties and trade unions, the legal destination that must be given by party associations to the resources of the party fund can serve as a paradigm.

Keywords: Syndicate. Syndical Freedom. Abuse of law.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	9
2	HISTÓRIA DO SINDICALISMO	11
2.1	Breve histórico do sindicalismo no mundo	11
2.2	Histórico do sindicalismo no Brasil.....	14
2.3	Sindicato na Constituição Federal de 1988	18
3	LIBERDADE SINDICAL	24
3.1	Conceito e classificação	24
3.3	Liberdade sindical na Convenção nº 87 da OIT	26
3.4	Democracia e liberdade sindical.....	29
4	ABUSOS DA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL	33
4.1	Abuso de direito	33
4.2	Principais formas de abuso da liberdade sindical	38
4.2.1	Abuso na organização sindical	39
4.2.2	Abuso na ação sindical	44
4.2.3	Abuso na negociação coletiva	48
4.2.4	Abuso no direito de greve	51
4.3	Abuso na aplicação das receitas do sindicato	54
4.3.1	Reflexos da Reforma Trabalhista de 2017	58
5	APLICAÇÃO DOS RECURSOS DO SINDICATO COMO PARÂMETRO PARA LIMITAÇÃO DO ABUSO DO DIREITO SINDICAL.....	62
5.1	Fundamentos para limitação da liberdade sindical	63
5.2	Aplicação dos recursos do fundo partidário pelos partidos políticos	65
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
	REFERÊNCIAS	73

1 INTRODUÇÃO

Os sindicatos, desde sua formação, sempre possuíram papel fundamental em nossa sociedade. Através dessas instituições diversos direitos trabalhistas foram conquistados e hoje são assegurados. Ademais, são essas organizações que ampliam esses direitos, trazendo novos benefícios às categorias profissionais.

Mas, para que isso fosse possível, após um longo e doloroso processo, foram garantidas às associações trabalhistas diversas liberdades e prerrogativas. Esses preceitos hoje são garantidos constitucionalmente através do princípio da liberdade sindical.

Porém, assim como ocorre na sociedade, a busca pela igualdade de condições e as liberdades conferidas aos sindicatos foram desvirtuadas de suas finalidades. Os objetivos desse preceito acabaram sendo subvertidos, transformando-se em escudo para cometimento de ilícitos e impunidades.

Para entender como isso acontece, deve-se antes compreender o papel dos sindicatos na sociedade. Nesse sentido, para conhecer sua relevância, é fundamental analisar o percurso histórico no mundo e no Brasil da formação dos grupamentos da classe trabalhadora. Em complemento, deve-se explorar sua atual conjuntura, levando em conta principalmente a Constituição Federal de 1988 e os principais aspectos do sindicalismo brasileiro. Residem aqui algumas fontes dos atuais problemas.

Após apreender como se deu a sua construção, é de suma importância perceber o conteúdo e a importância de suas liberdades. Deve-se saber como foram conquistadas e quais as suas finalidades. Ademais, é preciso conhecer sua relação com a democracia, nos aspectos interno e externo, além de sua ligação com os princípios fundamentais dos valores sociais do trabalho e do pluralismo político.

Em continuidade, far-se-á uma relação da teoria do abuso de direito com as liberdades das entidades sindicais, com análise dos diversos abusos cometidos em nome dessa liberdade, aprofundando o objeto do presente estudo a um excesso específico: o do uso da arrecadação da contribuição sindical. Não é raro vir a conhecimento público a malversação dessas receitas, principalmente quando empregada para pagamento de folhas salariais altíssimas dos dirigentes sindicais.

Por fim, para esse abuso em específico, tendo como base a ideia da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, utilizaremos como paradigma a aplicação e a prestação

de contas dos recursos do fundo partidário pelos partidos políticos como uma proposta de limitação à liberdade sindical, principalmente quanto à forma de utilização e de prestação de contas, contrapondo à importância dessa liberdade.

2 HISTÓRIA DO SINDICALISMO

Antes de compreender o atual problema do abuso da liberdade sindical, objeto do debate que se propõe o presente estudo, é essencial conhecer o processo de formação dos sindicatos pelo mundo capitalista. Esse processo revela o motivo da grande importância de existir uma atuação sindical com liberdade. Posteriormente, vamos analisar o mesmo processo em nosso país. Com essa conjuntura, vislumbrar-se-á com maior clareza a origem do abuso das prerrogativas sindicais.

2.1 Breve histórico do sindicalismo no mundo

Os principais autores costumam associar a criação das associações sindicais à Revolução Industrial dos séculos XVIII e XIX, com berço na Inglaterra, “onde, em 1720, foram formadas associações de trabalhadores para reivindicar melhores salários e condições de trabalho” (MARTINS, 2011, p. 714).

Por outro lado, alguns autores vão mais longe, buscando suas origens, ou pelo menos uma influência da Antiguidade. Rodolfo Pamplona Filho (2013, p. 20) cita que

historicamente, as primeiras manifestações dos trabalhadores, numa tentativa de organização, remontam à Antiguidade, com aparecimento, na Índia, Egito e China, de coalizões de trabalhadores, surgidas como decorrência natural do exercício, em comum, da mesma profissão.

De acordo com os autores que seguem essa linha de raciocínio, os “Colégios”, em Roma, teriam grande semelhança com as associações sindicais atuais, pois tinham também o intuito de reunir trabalhadores de certa profissão. Posteriormente, na Idade Média, as corporações de ofício também tiveram grande influência na forma atual de organização sindical. Na realidade, “por agregar trabalhadores pelas atividades que desenvolviam, poder-se-ia argumentar que as corporações de ofício foram os embriões dos sindicatos” (PEREIRA NETO, 2017, p. 15). Mas, o entendimento de que das organizações de trabalhadores existentes no período pré-Revolução Industrial se originaram os sindicatos não é unânime. Assim, levando em conta a definição de sindicato, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 219) entende que

todas essas experimentações associativas do período pré-capitalista, por suas diferenças estruturais e teleológicas com respeito ao sindicalismo contemporâneo, apenas traduzem remota referência histórica, sem aptidão para se aproximarem, efetivamente, do importante fenômeno social de agregação dos trabalhadores despontado a partir dos séculos XVIII e XIX na Europa Ocidental.

Essa concepção é seguida por Vitor Manoel Castan (2008, p. 21):

Entretanto, os primeiros exemplos associativos retro citados não podem ser tidos como embrião do sindicato contemporâneo, já que seus fins assistenciais, interesses diversos dos trabalhadores e a situação social e econômica, não guardam relação exata com o propósito do sindicato. Ou seja, não havia propriamente um embate entre grupos de trabalhadores organizados e associações de empregadores.

É a mesma conclusão que chega Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 62):

não é exagero dizer que as origens remotas do sindicalismo são encontradas nas corporações de ofício medievais com as quais guarda certa ordem de precedência na história dos agrupamentos formais do trabalho e do capital, só que nas corporações de ofício estavam reunidas essas duas forças numa só e mesma organização, o que não ocorre com as entidades sindicais, que separaram em dois lados o que as corporações haviam unificado em um só; as corporações eram integradas por mestres, que hoje corresponderiam aos empresários, artesãos, que hoje seriam os trabalhadores, e os menores aprendizes.

Dessa forma, pode-se dizer que os sindicatos, da forma como hoje são entendidos, somente foram criados em 1720, conforme apontado acima. Delgado (2015, p. 129) ensina que nesse ano “os mestres-alfaiates se dirigiram ao Parlamento Britânico, através de uma associação que reunia mais de sete mil trabalhadores, pleiteando a obtenção de maior salário e a redução de uma hora na jornada diária de trabalho”. Tendo o propósito de melhorar as condições de trabalho, percebe-se aí o verdadeiro embrião do sindicato, que tem como principal objetivo defender interesses da classe trabalhista.

Apesar de ser relativamente pacificado na doutrina ser esse o marco inicial da origem das organizações sindicais, Delgado possui certa resistência. Conforme o autor,

é consistente argumentar-se não caber a busca de marco tão remoto para a criação dos sindicatos (1720), porque ainda não reunidas, no início do século XVIII, todas as condições econômicas, sociais, políticas e ideológicas que propiciaram a descoberta da ação coletiva pelos novos trabalhadores assalariados do novo sistema industrial emergente. Isso porque tais condições foram deflagradas não apenas pelo surgimento do capitalismo (que se fez, em seu alvorecer, em pequenas plantas industriais), porém, principalmente, em função do processo acelerado de desenvolvimento, propagação e concentração capitalistas que se seguiu logo à frente. (2015, p. 129)

Esse entendimento está baseado no argumento de que o sindicalismo somente começou a ser pensado em uma sociedade capitalista. Dessa forma, apesar de as sociedades sindicais terem sido criadas no contexto da Revolução Industrial, não é possível fixar uma data precisa. É inegável o entendimento de que foi nessa ocasião histórica que brotaram as condições necessárias para que houvesse inquietação por parte dos trabalhadores, requisito essencial para o surgimento dos sindicatos.

A partir desse momento, foram três as fases do desenvolvimento do sindicalismo. A primeira fase, em que houve negação de sua existência, teve como referência a Lei *Le*

Chapellier, de 1791, na França, que criminalizava o ato de “cidadãos de um mesmo estado ou profissão tomassem decisões ou deliberações a respeito de seus pretensos interesses comuns” (MARTINS, 2011, p. 715). O intuito principal da lei foi abolir as corporações de ofício. “Porém, curiosamente, ‘incentivou’ o aparecimento das associações de trabalhadores, mesmo que clandestinas. Essas tentavam fazer um contraponto aos abusos dos empregadores, estes acobertados pelo manto da autonomia da vontade” (CASTAN, 2008, p. 24). A ideia da lei francesa foi acompanhada pela Inglaterra, que, em 1799, através do *Combination Act*, interditou as associações sindicais de trabalhadores livres, e em 1817, com o *Sedition Meeting Act*, tornou crime o sindicalismo.

A segunda fase do desenvolvimento sindical foi marcada por certa tolerância, “em que se percebeu que não haveria lei ou repressão policial que pusesse fim a essas organizações de trabalhadores” (PEREIRA NETO, 2017, p. 22). A principal característica dela foi a descriminalização do sindicalismo na Inglaterra, em 1824, com a revogação das leis que davam natureza infracional ao movimento sindical. Essa lei revogadora “foi modificada no ano seguinte, 1825, para punir a violência, a ameaça, os atos de intimidação, etc., que porventura acompanhassem o movimento grevista, que, por sua vez, foi modificada em 1859 pelo *Molestation of Workmen Act*, em sentido mais favorável ao operário” (GOMES; GOTTSCHALK, 2012, p. 475).

Ultrapassado o segundo momento, conhecido por ser apenas uma transição, chega-se à última fase, caracterizada pelo reconhecimento à livre associação sindical, que ocorreu a partir da segunda metade do século XIX. O Manifesto Comunista de 1848 teve grande repercussão nesse cenário, “embora não tivesse como escopo exatamente a defesa ao sindicalismo, abordava o proletariado como classe social mais desprivilegiada e propunha o embate entre os trabalhadores e o capital” (PEREIRA NETO, 2017, p. 23). Diversos países europeus, como a Inglaterra (em 1871, com o *Trade Unions Act*), passaram a aceitar as organizações sindicais. Na Itália, a “*Carta del Lavoro* (1927), aprovada pelo grande conselho do fascismo, contraditoriamente admitiu a liberdade sindical e, ao mesmo tempo, proibiu a greve e o locaute” (NASCIMENTO, 2015, p. 72). Já na França, “somente em 1884, com a chamada *Lei Waldeck-Rousseau* (cuja ementa afirmava ser esta a ‘Lei sobre a criação dos sindicatos profissionais’), é que foram admitidas como lícitas as coalizões de trabalhadores” (PAMPLONA FILHO; LIMA FILHO, 2013, p. 24-25).

A partir de então, diversos países passaram a trazer em seu texto constitucional a previsão de criação de organizações sindicais. A primeira Constituição nesse sentido foi a do México, de 1917, seguida pela alemã de Weimar, em 1919, mesmo ano em que ocorreu o Tratado de Versalhes e que foi fundada a Organização Internacional do Trabalho (OIT). A partir desses atos, restou cristalizado o direito à livre associação sindical. Neste momento, analisar-se-á o surgimento do sindicalismo no Brasil, como forma de compreender o reconhecimento do sindicato no país.

2.2 História do sindicalismo no Brasil

Como se percebeu no tópico anterior, a formação dos sindicatos pelo mundo se originou da luta da classe trabalhadora para melhores condições de trabalho. Esses fatos influenciaram a criação de leis que aceitassem e reconhecessem as associações sindicais.

No Brasil, por outro lado, o reconhecimento dos sindicatos ocorreu sem necessidade de embates de classes, pois surgiram das Constituições e das leis. “Enquanto o aparecimento do sindicato na Europa decorreu de fatores socioeconômicos que influenciaram a criação da norma jurídica, reconhecendo direitos dos trabalhadores e do próprio sindicato, no Brasil, foi o inverso, pois a norma foi positivada pelo Estado” (CASTAN, 2008, p. 27). No mesmo sentido conclui Martins (2011, p. 725):

Verifica-se que na Inglaterra, França e Alemanha, os sindicatos surgiram de baixo para cima. No Brasil, ocorreu o contrário: foi de cima para baixo, com imposição do Estado. Nos outros países, os sindicatos foram sendo criados em razão de reivindicações. Em nosso país, decorreu de imposição.

Assim ocorreu por opção do próprio Estado. Entendeu-se que, se houvesse o reconhecimento das organizações sindicais, evitar-se-iam as revoltas trabalhistas. Ademais, seria uma forma de controlar a própria criação de tais entidades.

Entender como ocorreu o processo de reconhecimento dos sindicatos no Brasil é essencial para compreender o viés corporativista existente nessas entidades até os dias atuais. A vontade de resistir às condições trabalhistas deu lugar à acomodação, catalisada pelas benesses concedidas pelo governo sem necessidade de contraprestação.

Assim sendo, é essencial analisar a evolução legislativa e constitucional em nosso país. O primeiro instrumento normativo brasileiro que tratou dos sindicatos foi a Constituição de 1824, que, assim como ocorreu na Europa na primeira fase, aboliu as corporações de ofício. A Constituição seguinte, de 1891, não tratou diretamente do tema, limitando-se a

garantir a liberdade de associação, “algo que (...) é historicamente muito importante para a formação de uma consciência de classe no mundo todo, embora no Brasil, até aquele momento, não houvesse verdadeiramente um movimento de arregimentação sindical” (PAMPLONA FILHO; LIMA FILHO, 2013, p. 29).

Em decorrência da forte imigração de europeus para o Brasil no final do século XIX e início do século XX, principalmente italianos, começaram a surgir também alguns sindicatos na mesma época. Os primeiros surgiram no campo, ligados à agricultura e à pecuária, sendo que o primeiro que se tem notícia data de 1903, mesmo ano em que surgiu o Decreto nº 979. Essa norma autorizou a organização de sindicatos para profissionais da agricultura e das indústrias rurais, sendo o primeiro ato normativo a prever expressamente a liberdade de atuação sindical em nosso país.

Em 5 de janeiro de 1907 surgiu o Decreto nº 1.637, influenciado pela lei francesa de 1884, estendendo a faculdade de criação de sindicatos às demais profissões, inclusive aos profissionais liberais.

Apesar de autorizar a formação de sindicatos, não havendo sequer previsão de interferência estatal na sua criação, esses decretos não foram suficientes para que essas organizações surgissem de forma significativa. Ainda assim,

os historiadores explicam que o sindicalismo pré-1930 se tornou relativamente estruturado em alguns específicos segmentos, em particular atados à dinâmica central da economia da época. Nesse quadro, os setores de ferrovias e portos, vinculados à agroexportação de café, apresentaram evolução organizativa consistente. (DELGADO, 2015, p. 134-135)

Em complemento, “antes de 1930, o ramo justrabalhista ainda se encontrava em fase de manifestações incipientes e esparsas, sem alcançar a complexidade de regras, práticas, institutos e princípios aptos a lhe conferirem autonomia no plano do Direito” (DELGADO, 2015, p. 133). O sindicalismo brasileiro surgiu, de forma mais expressiva, somente após a Revolução de 1930.

Esse momento histórico foi marcado pela Crise de 1929. Apesar de ter ocorrido nos Estados Unidos, refletiu para outros países, inclusive o Brasil. Aqui, as principais consequências foram o aumento do desemprego e a paralisação de fábricas, em virtude da diminuição do crescimento industrial. Isso fez com que a classe operária se inquietasse com a situação vivida, buscando melhores condições. Nesse contexto, conforme Aquino (2009, p. 340), “ainda que posteriormente fosse retomado o crescimento econômico e o desemprego

tendesse a diminuir, a questão operária não mais foi considerada uma questão de polícia, mas uma questão de política sob controle do Estado”.

O Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930, criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, órgão que tinha o intuito de abrigar os sindicatos. Nesse momento, as organizações trabalhistas ainda estavam atreladas ao Estado, sofrendo forte intervenção deste. De acordo com Martins (2011, p. 725),

nasce aqui um sistema corporativista, no que diz respeito ao sindicato, em que as organizações das forças econômicas era feita em torno do Estado, com a finalidade de promoção dos interesses nacionais e com possibilidade de imposição de regras a quem fizesse parte das agremiações, inclusive de cobrança de contribuições.

No ano seguinte foi editado o Decreto nº 19.770, que diferenciou os sindicatos de trabalhadores e de empregadores. A fundação dessas organizações estava condicionada, contudo, ao reconhecimento e à fiscalização pelo Ministério do Trabalho, minimizando as suas liberdades de criação e atuação. Possibilitou-se, ainda, a concepção de federações e confederações, igualmente sujeitas ao controle do órgão estatal. Os sindicatos passaram a gozar da possibilidade de celebrar convenções e contratos coletivos de trabalho.

Esse decreto foi marcado por ser corporativista. Pamplona Filho e Lima Filho (2013, p. 32-33) enumeram aspectos que reforçam esse entendimento: delimitação do alcance da atuação sindical e da formação de classes patronais e profissionais fundadas na atividade exercida; vedação de atividade sociopolítica e religiosa; aprovação dos estatutos pelo Ministério do Trabalho; fixação de requisitos legais para a formação de entidades sindicais superiores; fiscalização estatal das atividades sindicais e controle das finanças; caráter “colaborativo” das entidades sindicais; exclusão dos funcionários públicos do direito de sindicalização; e isolamento internacional do sindicalismo brasileiro.

A Constituição de 1934 reconheceu, em seu artigo 120, a pluralidade sindical e a autonomia dos sindicatos. Apesar de expressamente previsto no texto constitucional, tal liberdade não se deu de forma plena. Primeiramente, o Decreto nº 24.694, do mesmo ano, trouxe diversas limitações aos sindicatos. Em adição, nas assembleias sindicais havia participação de delegados do Ministério do Trabalho, reduzindo a liberdade administrativa das associações trabalhistas.

A Carta Polaca de 1937 praticamente eliminou a pequena liberdade sindical que ainda existia. Era o seguinte o texto do seu artigo 138, inspirado na “*Carta del Lavoro*” de 1927, produto do regime fascista italiano:

A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

Percebe-se, pois, que os sindicatos deviam ser reconhecidos pelo Estado. Ademais, extinguiu o plurissindicalismo, consagrando o sindicato único, conforme seu regulamento pelo Decreto-Lei nº 1.402, de 1939. “Permitiu-se a intervenção estatal na vida sindical. A investidura sindical passou a ser conferida à associação mais representativa, a critério do Ministério do Trabalho” (LEITE, 2016, p. 662). E, no intuito de restringir ainda mais a atuação dessas organizações trabalhistas, o artigo 139 do mesmo texto considerou a greve um recurso antissocial nocivo ao trabalho e uma infração penal.

Essa Constituição, de índole visivelmente fascista, influenciou a elaboração da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943. Deu-se continuidade à forte interferência estatal na criação e na atuação sindical, com a necessidade de registro e reconhecimento perante o Ministério do Trabalho (artigos 511 e 558 da CLT) para que as associações sindicais pudessem representar judicial e administrativamente os trabalhadores. Mais intromissiva era a previsão, no artigo 528, da possibilidade desse mesmo órgão estatal intervir nas instituições trabalhistas de acordo com critérios subjetivos (“dissídio ou circunstância que perturbem o funcionamento da entidade sindical, ou motivos relevantes de segurança nacional”). Teria, ainda, a entidade governista, conforme o artigo 531 do mesmo texto, o poder de determinar os requisitos a serem observados nas eleições sindicais.

Rompendo com o Governo de Getúlio Vargas, em 1946 foi promulgada uma nova Constituição, considerada democrática, mas que não alterou o regime sindical então vigente. De início, a CLT foi recepcionada, e com ela a unicidade sindical, apesar de haver previsão constitucional de que lei ordinária pudesse prever a pluralidade. “O sindicato continuava a exercer função delegada do poder público. Reconhecia-se o direito de greve, que seria regulado em lei. Logo, não mais se considerava a greve como recurso antissocial e nocivo ao trabalho” (MARTINS, 2011, p. 727).

Após esse momento, observaram-se no Brasil apenas pequenas modificações na estrutura sindical, mas sem romper com o sistema, fato que somente ocorreu em 1988. Esse é o entendimento de Delgado (2015, p. 139):

Na verdade, o *conjunto* do modelo justalibista oriundo entre 1930 e 1945 é que se manteve quase intocado. À exceção do sistema previdenciário, que, na década de 1960, foi afastado da estrutura corporativa sindical e dissociado desse tradicional

modelo justralhista, não se assiste, quer na fase democrático-desenvolvimentista de 1945-1964, quer na fase do regime militar implantado em 1964, à implementação de modificações substantivas no modelo justralhista imperante no País. (grifos no original)

A Constituição de 1967, outorgada pelo Regime Militar, trouxe poucas mudanças no sistema sindical, mantendo-se o previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas. Talvez a principal mudança, ainda que tímida, ocorreu nas contribuições, em que o sindicato deixou de impô-las para apenas arrecadá-las. Esse cenário se manteve com a Emenda Constitucional nº 1, de 1969 (considerada por alguns como uma nova Constituição). Assim, no próximo item propõe-se analisar o sindicato segundo a Constituição Federal.

2.3 Sindicato na Constituição Federal de 1988

Primeiramente, antes de estudar como os sindicatos são abordados em nossa atual Constituição, deve-se compreender primeiramente sua natureza jurídica.

A ideia de associação está intrinsecamente ligada à de sociedade. Pode-se dizer, inclusive, que esta é uma grande associação heterogênea. Esse conceito remonta à ideia do contrato social proposta por Rousseau (1996, p. 22): “cada um de nós põe em comum sua pessoa e todo seu poder sob a suprema direção da vontade geral; e recebemos, coletivamente, cada membro como parte indivisível do todo”.

O direito à associação é assegurado como um direito fundamental. Está previsto constitucionalmente no art. 5º, sendo simultaneamente um direito individual e coletivo. A coletividade está assegurada em seu inciso XVII (“é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar”) e representada no próprio conceito de associação: liberdade para pessoas se coligarem. “Quando não podem obter os bens de vida que desejam, por si mesmo, os homens somam esforços, e a associação é a fórmula para tanto”. (MENDES, 2014, p. 301). Assim, a associação de pessoas é uma comunhão de vontades dirigida a um determinado fim de forma não esporádica.

Em seu aspecto individual, a associação está ligada à noção de liberdade associativa pessoal, em que ninguém pode ser obrigado a se associar, a se manter associado ou a se desassociar. Está garantida no art. 5º, XX da Constituição de 1988: “ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”.

Apesar de hoje ser reconhecido como um direito fundamental relacionado à liberdade, esse direito somente foi recepcionado após a Segunda Guerra Mundial. Isso se deu

pois, em primeiro momento, no século XIX, havia certa desconfiança à presença na sociedade de grupos fechados. Conforme Paulo Gustavo Gonet Branco (2014, p. 298):

Conquanto o direito de associação se inclua iniludivelmente na lista dos direitos de liberdade, este não foi um direito fundamental de primeira geração. Na realidade, não frequentou as primeiras declarações de direitos. Quando foi acolhido pelas constituições do século XIX, cercou-se de um conjunto de normas que o submetia a um regime de controle prévio e de autorização.

Para este trabalho, a importância de conhecer os elementos de uma associação acima elencados é fundamental, pois os sindicatos nada mais são do que associações com “personalidade jurídica de direito privado, criado pela livre vontade e interesse de pessoas físicas ou jurídicas, que se unem para defesa de seus interesses” (FARIAS, 2010, p. 154). É assim previsto em nossa Constituição de 1988, em seu art. 8º, no Código Civil de 2002, no art. 44, e no art. 558 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Dessa forma, devem observar os princípios das associações privadas e obedecer-lhes.

Moraes Filho (1952, p. 77) faz uma interessante comparação dos sindicatos ao Estado:

Por analogia, poderíamos dizer que o sindicato está para a profissão como o Estado para a nação. Ambos, com funções institucionalistas, organizam política, econômica e administrativamente os primitivos grupos sociais, que lhes servem de base populacional. Assim como o Estado organiza a nação, deve igualmente o sindicato organizar a profissão.

As associações, de forma global, podem ser consideradas como um conjunto de pessoas reunidas de forma duradoura com um fim específico. Nas associações sindicais, quem se reúne são os trabalhadores (ou os empregadores) e o fim específico, em regra, é garantir os direitos trabalhistas. “O sindicalismo teve origem nas lutas e reivindicações da classe operária, fato que traduz, necessariamente, a idade de liberdade do indivíduo não só frente ao Estado, mas também frente a outros indivíduos: os detentores de capital e dos meios de produção” (LEITE, 2016, p. 631). Considerando-se que a classe patronal detém o poder sobre os trabalhadores, o objetivo principal do sindicato é, pois, dar poder aos operários no propósito de equilibrar a balança. Comparando as associações a uma sociedade, conforme acima exposto, pensa-se de acordo com Marcus Orione Gonçalves Correia (2010, p. 116):

[...] para o direito dialogar verdadeiramente com a realidade, ele, antes, precisaria estabelecer uma conversa com os polos opostos do poder. No entanto, não dialoga com a realidade dos mais carentes economicamente, já que estes também são, na sociedade, os carentes de poder. Dialoga demais com a realidade dos poderosos, já que estes acabam por ditar o sentido que pretendem que o mundo assumam.

No mesmo sentido é o pensamento de Mauro Cesar Martins de Souza (2002, p. 197):

A associação sindicato tem como objeto gerar uma força dos empregados que contraste a força dos patrões. Os sindicatos são associações que pretendem exprimir a vontade coletiva organizada de grupos envolvidos no conflito entre capital e trabalho, de molde a obter força suficiente para opor-se ao lado contrário. O seu projeto implícito é tornar-se fonte de poder, vale dizer, tornar-se fonte produtora de normas. Consequentemente, o sindicato é, ao mesmo tempo, destinatário e produtor de normas que estabeleçam condições de trabalho

Compreendendo que os sindicatos possuem natureza jurídica de associação, analisar-se-á como essas entidades são abordadas na Constituição de 1988. Com base nos instrumentos normativos anteriores, pode-se afirmar que a grande mudança em relação às associações sindicais, principalmente em relação à autonomia na criação e na atuação, ocorreu com a Carta Magna de 1988. Delgado (2015, p. 141) ensina que

Do ponto de vista da criação de condições favoráveis à mais ampla participação dos grupos sociais na geração de normas jurídicas a comporem o universo normativo do País, democratizando o sistema de gestão trabalhista vigorante, parece claro que a nova Constituição teve flagrante intenção de colocar a sociedade brasileira nesse caminho.

O estudo da liberdade sindical será realizado em tópico destacado, de forma que aqui será demonstrado como esse princípio é tratado em nossa Carta Magna.

Primeiramente, a nova Constituição garantiu, de forma ampla, no *caput* de seu artigo 8º, a liberdade de associação profissional ou sindical. Essa prerrogativa é reforçada com a previsão do inciso I do mesmo artigo: “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”. Assim, ficou vedada qualquer interferência ou intervenção do Estado na formação ou na atividade das organizações trabalhistas. De acordo com esse inciso, consideram-se não recepcionados diversos artigos da CLT, como, por exemplo, o art. 520, que exigia uma “carta de reconhecimento” do Ministério do Trabalho para que o sindicato pudesse atuar.

Como se constata, para a existência das instituições sindicais é exigido, atualmente, apenas o registro no Ministério do Trabalho, após o registro inicial no Cartório de Pessoas Jurídicas do município, mas tão somente uma análise objetiva a fim de garantir o princípio da unicidade sindical. Esse princípio, mecanismo corporativista preservado pela atual Carta Republicana, está previsto no inciso II do mesmo artigo com o seguinte texto: “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”. Como se percebe, foi mantido o sistema sindical organizado por categorias e

vedado o plurissindicalismo na mesma base territorial, dando autonomia aos trabalhadores e empregadores para sua definição, que corresponde, no mínimo, à área do município. Mais adiante se verá este aspecto, que na realidade, representa um empecilho à verdadeira liberdade sindical, indo de encontro ao disposto na Convenção nº 87 da Organização Internacional do trabalho, que incentiva a pluralidade sindical.

Apesar de haver previsão de registro perante o órgão competente, não é mais necessário seu reconhecimento. Dessa forma, a partir do momento em que for registrado o sindicato já poderá atuar em defesa dos seus representados. Essa previsão está consagrada no inciso III do mesmo dispositivo constitucional: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”. Essa representação processual da categoria pelo sindicato que é ampla, servindo para qualquer finalidade.

Lenza (2017, p. 1.266) lembra que, quanto a esse ponto, merece atenção entendimento do Supremo Tribunal Federal no RE 370.834 (Rel. Min. Marco Aurélio. j. 30.08.2011, 1ª Turma, DJE de 26.09.2011) de que, apesar da exigência do registro do sindicato no órgão competente, a Suprema Corte dispensou tal necessidade quando a associação trabalhista impetrar mandado de segurança coletivo quando atuando em substituição processual da classe trabalhadora que representa.

O inciso seguinte traz a previsão das contribuições sindicais da seguinte forma: “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”. De acordo com essa norma, existem duas formas de contribuição. A primeira é a contribuição facultativa, cobrada somente dos associados, que será definida em assembleia. A outra é a contribuição obrigatória, resquício do velho sistema corporativista, cobrada de todos que participem da categoria profissional ou econômica. Conforme veremos adiante, a reforma trabalhista de 2017 modificou esse panorama.

O inciso V do mesmo artigo trata de outra vertente da liberdade sindical: a liberdade individual de associação. Ela compreende a autonomia do trabalhador ou do empregador de se filiar a um sindicato, de manter-se filiado ou desligar-se, dependendo exclusivamente de sua vontade. É o seguinte o seu texto: “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”.

O artigo 8º, em seu sexto inciso, demonstra a importância do papel das organizações trabalhistas nas tratativas dos empregados com os empregadores, dispondo que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Apesar da aparência de ser uma norma protetiva do trabalhador, atualmente tem sido palco de abusos por parte do sindicato. A questão a ser debatida diz respeito à diferença entre representação e representatividade. Conforme será visto, os conceitos não são sinônimos e nem sempre estão presentes de forma uníssona.

O próximo inciso garante ao aposentado a legitimidade ativa e passiva nas escolhas dos dirigentes sindicais, bastando, para tanto, que esteja filiado. Segundo seu texto, “o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais”. Essa norma, apesar de assegurar a democracia, pode acabar entrando em choque com o dispositivo analisado acima. Isso porque os interesses dos aposentados nem sempre estão em consonância com os direitos dos trabalhadores ativos. Assim, pode acarretar em uma crise de representação.

O último inciso do artigo analisado traz a previsão da estabilidade provisória do dirigente sindical, prevendo que “é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”. Essa garantia, dada somente aos dirigentes dos sindicatos dos empregados, visa a assegurar uma atuação livre dessas entidades, sem interferências patronais. De acordo com Gilberto Stürmer (2014, p. 622): “É que o dirigente é o próprio sindicato e, na obrigatória e incessante busca dos interesses da categoria, é natural que em determinados momentos, a relação com o empregador fique estremecida”.

Como se percebe, a liberdade sindical na estrutura legislativa brasileira ainda não é plena, apesar de se reconhecer que houve avanço desde a primeira previsão legal desse princípio. Para que haja realmente liberdade sindical no Brasil, Antonio Carvalho Neto (2009, p. 137-138) propõe algumas mudanças no panorama brasileiro:

- Os pressupostos fundamentais para a liberdade e autonomia sindical no Brasil, para um sindicalismo mais forte e representativo, para uma profunda mudança nas relações de trabalho no país, seriam:
- organização dos trabalhadores por local de trabalho, com garantia de emprego, formando as OLTs;
 - implantação da Convenção nº 87 da OIT [...];
 - fim do imposto sindical;
 - aumento substancial das barreiras à demissão imotivada;
 - irredutibilidade dos acordos e convenções coletivos via Justiça [...];

- obrigatoriedade das negociações coletivas, realizadas a cada dois anos;
- obrigatoriedade de as empresas repassarem aos sindicatos as taxas de custeio votadas em assembleias sindicais, evitando a sangria de recursos.

Algumas dessas propostas visam assegurar a integral liberdade sindical e impedir o abuso do uso de suas prerrogativas e serão analisadas ao longo do presente trabalho.

3 LIBERDADE SINDICAL

O intuito do presente trabalho é apresentar formas de coibir os abusos cometidos pelas associações sindicais em nome da liberdade sindical. Porém, antes de conhecer esses excessos e as formas de limitá-los, deve-se compreender o sentido e a importância desse princípio, que serve de base para as prerrogativas inerentes a essas entidades. Isso para que se possa fazer uma ponderação entre a sua importância e abrangência, de um lado, e a proposta de sua limitação, de outro, de forma que esta não interfira no núcleo essencial daquela.

3.1 Conceito e classificação

Para que os sindicatos possam atuar sem interferências e para que os trabalhadores possam se associar sem sofrer qualquer constrangimento, é garantido a todos a liberdade sindical. Ela pode ser “entendida como o poder reconhecido ao sindicato para alcançar os seus objetivos, por meios não contrários ao Direito” (FIORAVANTE, 2008, p. 101). Ademais, é “destinada a determinar o conteúdo da liberdade e as suas manifestações, bem como as garantias que devem ser estabelecidas para que, sem limitações que resultem em sua aniquilação, os sindicatos possam cumprir os seus objetivos maiores” (NASCIMENTO, 2015, p. 35).

A liberdade sindical é um direito fundamental social, garantido na Constituição de 1988 e em diversos diplomas internacionais. Dessa forma, é assegurada como cláusula pétrea, de acordo com o art. 60, § 4º, IV da Carta Maior, não podendo sofrer qualquer tentativa no intuito de aboli-la.

Como se vê, a liberdade sindical é um princípio maior, em que estão englobados dois subprincípios: liberdade associativa e liberdade sindical.

Quando ao primeiro deles, conceitua Sérgio Pinto Martins (2014, p. 717) como sendo

[...] o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou de grupos que irão representar. Essa liberdade sindical também compreende o direito de ingressar e retirar-se dos sindicatos.

Dividindo-se a liberdade associativa, percebe-se que ela pode se dar em âmbito coletivo ou individual. O primeiro diz respeito à constituição do sindicato, sendo sinônimo de

autonomia. Há liberdade para que se escolha a forma e o momento adequados para sua formação. Ademais, quando constituídos, há independência ainda na elaboração de seus estatutos e na gerência de suas atividades. Já no aspecto individual, a liberdade de associação está relacionada com a faculdade que tem o obreiro (ou o empregador, quando forma seu sindicato) de se filiar a um sindicato já existente, de se manter filiado a ele ou de se desligar. Pode-se abordar essa classificação como liberdade sindical positiva e liberdade sindical negativa. Assim,

[...] *liberdade sindical positiva* significaria o direito assegurado a todo e qualquer trabalhador de se filiar ao sindicato que considere o mais representativo de seus interesses. Já a *liberdade sindical negativa* diz respeito ao direito que deve possuir o trabalhador de não se filiar a qualquer sindicato. (PAMPLONA FILHO; LIMA FILHO, 2013, p. 64, grifos no original)

O segundo subprincípio está relacionado à liberdade de atuação dos sindicatos. Nesse sentido, as associações de trabalhadores não podem sofrer interferências externas no exercício de suas atividades, quer seja dos empregadores, quer seja do Estado. Ademais, com base nessa característica, as associações sindicais podem agir em nome dos filiados processual e extraprocessualmente. Liga-se ao sentido político proposto por Batalha (1992, p. 82), reconhecendo-se o caráter privatístico dessas entidades, desligando-as do Poder Público.

Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 36-46) adota uma classificação pentapartite, mais detalhada, dividindo a liberdade sindical em liberdade de associação (como qualquer associação de pessoas), liberdade de organização (no sentido de não interferência estatal no grupo), liberdade de administração (expressão da democracia interna e da autarquia externa), liberdade de exercício das funções (em que não há intervenção em sua atuação) e liberdade de filiação e desfiliação (em sua perspectiva individual).

Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1992, p. 586), de forma resumida, assim classificam a liberdade sindical:

[...] a liberdade sindical pode ser determinada segundo o indivíduo, o grupo profissional e o Estado. Quanto ao indivíduo, permite a referida orientação que haja a liberdade individual de aderir, de não se filiar ou de sair livremente do sindicato. Em relação ao grupo profissional, há a possibilidade de se fundar o sindicato, o quadro sindical na ordem profissional e territorial; a liberdade de relações do sindicato, para fixar as regras internas formais e de fundo, regulando sua vida; liberdade de relações entre o sindicalizado e o grupo profissional; liberdade de relações entre o sindicato de empregado e de empregador; liberdade no exercício do direito sindical em relação à profissão; liberdade no exercício do direito sindical em relação à empresa; a autonomia privada coletiva. No tocante ao Estado, diz respeito à independência do sindicato quanto à intervenção por aquele, no conflito entre a autoridade estatal e a ação do sindicato; na integração dos sindicatos no Estado.

No próximo item, busca-se compreender a liberdade sindical a partir das regras internacionais, em específico, a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho.

3.3 Liberdade sindical na Convenção nº 87 da OIT

A liberdade sindical, por ser um direito humano, é um princípio reconhecido e garantido internacionalmente. Entre os órgãos incumbidos de assegurar esse princípio está a Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919.

Hoje a liberdade sindical está prevista em diversos instrumentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 (art. XX), o Pacto Internacional Sobre Direitos Cíveis e Políticos, de 1966 (art. 221) e o Pacto de San Jose da Costa Rica, de 1969 (art. 16). Mas o principal deles é a Convenção nº 87 da OIT, aprovada em 1948.

Tal tratado prevê os principais aspectos da liberdade sindical e proteção do direito de associação e nunca foi ratificado pelo Brasil, até mesmo por conter dispositivos incompatíveis com o atual sistema sindical brasileiro. Ela é direcionada, primeiramente, aos empregados e empregadores, inclusive aos funcionários públicos, sendo apenas indiretamente voltada para os governos. Serão analisados os principais dispositivos da presente norma internacional.

O art. 2º do mencionado tratado tem a seguinte redação: “os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas”. Como se percebe, esse artigo trata de forma ampla a liberdade sindical, consagrando também a não discriminação sindical e garantindo a sindicalização aos trabalhadores e empregadores. Ainda sobre o mesmo dispositivo, vê-se que não se pode exigir do sindicato qualquer autorização prévia, vedando-se, assim, a intervenção estatal. Por fim, senão o mais importante, está a previsão da pluralidade sindical, em que se assegura o *direito de construir organizações de sua escolha*. Cabe, então, aos próprios trabalhadores definirem a forma que organizarão o sindicato, “conquanto a OIT estimule a organização pelas entidades representativas e acate a unidade, como opção manifestada pelo próprio sindicalismo, e não por imposição do Estado” (LIMA, 2014, p. 148). Este é o principal empecilho para que nosso país ratifique essa Convenção, visto que aqui é adotada a unicidade sindical. Conforme se verá posteriormente, a unicidade

sindical vai de encontro à ideia de democracia e liberdade sindical, sendo um dos motivos dos abusos cometidos no Brasil.

O art. 3.1 do referido pacto trata da liberdade interna dos sindicatos, prevendo que “as organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação”. Complementa o mandamento a previsão do art. 3.2, em que “as autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal”.

A presente norma trata da liberdade sindical no âmbito da não interferência estatal em seu funcionamento interno. O que se percebe, também, é que essa regra não “impede que eventual legislação estatal possa disciplinar o tema, mas elas devem abster-se de regular a questão de maneira detalhada, já que essa disciplina poderia afetar a liberdade de autorregulamentação e inibir a formação de novas entidades sindicais” (PAMPLONA FILHO; LIMA FILHO, 2013, p. 80). Esse entendimento é referendado pelo disposto no art. 8.1, em que está previsto que “no exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei”.

A independência prevista acima abrange também a autonomia financeira do sindicato. De acordo com o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT (1997, p. 98), em seu verbete 431, “Um sistema, segundo o qual, os trabalhadores estejam obrigados a pagar uma contribuição a um organismo de direito público que, por sua vez, assegura o financiamento das organizações sindicais, pode envolver graves perigos para a independência das ditas organizações”. Dessa forma, não é aceitável que a arrecadação de receitas sindicais fique centralizada na estrutura estatal, com cobrança obrigatória aos trabalhadores. Isso porque “essa situação pode acarretar a perda de autonomia das entidades sindicais para o desempenho de suas funções e o aumento da subserviência destas ao governo” (*ibidem*, p. 82). Dessa forma, a contribuição compulsória, outrora prevista em nossa legislação, entrava em choque com o entendimento da OIT. Esse era mais um entrave à aprovação, por nosso país, da presente Convenção. A reforma trabalhista de 2017, a ser analisada posteriormente, mudou esse quadro, transformando a contribuição compulsória em facultativa, dependendo de manifestação expressa do trabalhador. Assim, extinguindo-se a previsão da unicidade sindical, não haverá, em tese, qualquer objeção à ratificação do tratado.

Em adição ao disposto supra está o previsto no art. 7º da mesma Convenção: “a aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima”. Essa norma também trata da não interferência estatal no momento da constituição da entidade sindical, não podendo criar embaraços para seu registro. De acordo com esse preceito, a formação do sindicato deveria respeitar somente as regras do registro civil das pessoas jurídicas de direito público para a constituição de uma associação. Visto por esse ângulo, o registro no Ministério do Trabalho, exigido no Brasil, extrapola o previsto na norma internacional.

O art. 4º do presente instrumento trata da não intervenção estatal, aduzindo que “as organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa”. Ademais, essa regra está de acordo com a previsão na nossa Constituição Cidadã de 88, no art. 5º, XIX: “as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado”.

Por fim, há também no tratado, em seu art. 5, a previsão da liberdade na criação de federações e confederações de sindicatos e em sua adesão, inclusive nas organizações de âmbito internacional.

Conforme visto, a Convenção nº 87 da OIT representa um marco essencial em relação à liberdade sindical. Ela traça os aspectos gerais do princípio, servindo de base para diversos enunciados da Organização Internacional do Trabalho, como os previstos na Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do seu Conselho de Administração. Dessa forma, é de suma importância sua ratificação pelo Brasil para que sejam plenamente respeitadas as prerrogativas dos sindicatos.

O problema, nesse ponto, está nas disposições previstas em nossa Constituição que são contrárias ao que está presente no tratado, principalmente em relação à obrigatoriedade da observância da unicidade sindical. Considerando que a liberdade sindical é um direito fundamental, uma solução possível é aprovar o pacto na forma do art. 5º, § 3º da CF: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”. Assim, a Convenção nº 87 da OIT

entraria em nosso ordenamento jurídico com *status* de norma constitucional, revogando qualquer regra em sentido contrário.

3.4 Democracia e liberdade sindical

Apesar de ser difícil conceituar democracia, ou “um tanto quase impossível, mormente porque o termo ‘democracia’, com o passar do tempo, foi transformado em um estereótipo” (STRECK, 2014, p. 111), pode-se dizer que, em seu conceito amplo, “foi sempre empregado para designar uma das formas de governo, ou melhor, um dos diversos modos como pode ser exercido o poder político. Especificamente, designa a forma de governo na qual o poder político é exercido pelo povo” (BOBBIO, 2014, p. 135).

Essa forma de governo está prevista no art. 1º de nossa Constituição, como sendo um Estado Democrático de Direito, asseverando que, além de ser o povo o titular do poder político, todos, governantes e governados, devem respeitar o ordenamento jurídico. Essa ideia é reforçada com a previsão da cidadania e do pluralismo político como fundamentos da República Federativa do Brasil.

Tendo como base esse conceito, analisar-se-á a relação entre os sindicatos e a democracia, tanto externamente quanto internamente. Esse entendimento é importante, pois os abusos das prerrogativas sindicais são cometidos nos dois sentidos.

É certo que os direitos trabalhistas já estão garantidos desde a formação do Estado Social. Estão, inclusive, gravados em nossa Constituição como cláusula pétrea. Porém, esses direitos não são imutáveis ou limitados. O primeiro passo já foi dado tempos idos, na consagração desses direitos. O que deve ser feito no atual momento da sociedade é assegurar e expandir esses direitos. Assim, a democracia externa a ser exercida pelos sindicatos pode ser entendida como a influência que essas associações exercem na formação do Estado, de modo a garantir os direitos trabalhistas e expandi-los. “Em um ambiente democrático, a multiplicidade dos interesses gera um amplo leque de possibilidades para as funções sindicais, que devem ser livremente definidas pelos associados” (FIORAVANTE, 2008, p. 104).

Nesse sentido, deve ser reconhecido que o sindicato é “uma entidade essencial para a efetiva implementação da *democratização das relações de trabalho*, já que a obtenção de novos direitos por parte dos trabalhadores dependerá, em grande parte, do papel desempenhado pelo sindicato nessa negociação” (PAMPLONA FILHO; LIMA FILHO, 2014,

p. 57, grifos no original). Como garantidor de direitos sociais trabalhistas, essas agremiações têm importante papel frente às empresas e ao Poder Judiciário, impedindo arbítrios dos empregadores e atuando para que sejam reconhecidas injustiças. Como ampliador de direitos, atua no intuito de melhorar a situação do empregado na empresa e na sociedade, principalmente aos relacionados ao meio ambiente laboral e à saúde do trabalhador.

Já em relação à democracia interna dos sindicatos, pode ser entendida como a participação dos associados na formação da vontade da entidade. Essa dimensão leva em consideração o fato de que a democracia não pode ser entendida somente no sentido relacionado ao Estado, mas também as interações dentro da sociedade, “na passagem da democracia na esfera política, isto é, na esfera em que o indivíduo é considerado como cidadão, para a democracia na esfera social, onde o indivíduo é considerado na multiplicidade de seus *status*” (BOBBIO, 2014, p. 156). No mesmo sentido é a afirmação de Rodolfo Pamplona Filho (2013, p. 55-56) de que

[...] a democracia não apenas repercute na situação do indivíduo cidadão em face do Estado, mas também *nas relações entre particulares*, impondo determinados limites ao que se convencionou denominar de *autonomia privada*, de modo que as relações entre indivíduos não se baseiam mais em conceitos como ‘vontade’ e ‘sujeição’, mas sim na solidariedade e no respeito às diferenças. (grifos no original)

Dessa forma, a democracia interna dos sindicatos está relacionada com o processo de escolha dos seus dirigentes, em que se deve assegurar a isonomia de participação, em igualdade de condições, inclusive aos associados aposentados. Destarte, não podem existir barreiras injustificáveis à candidatura de determinado associado ou à sua participação na votação.

Está vinculada também à ideia de participação dos filiados nas decisões da organização, nos rumos que ela deve tomar, tanto em relação à estrutura interna (estatuto, instalação física etc.) quanto em relação às decisões que afetarão a classe que representam. “A democracia interna é condição de legitimidade da vida do sindicato e princípio que deve inspirar a prática dos principais atos que envolverão sua atividade interior” (NASCIMENTO, 2015, p. 47). Já que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8, VI, CF/88), as decisões tomadas por essas entidades devem estar de acordo com a vontade da maioria dos trabalhadores que ela representa. Somente a democracia interna poderá garantir isso.

É concernente também à transparência na gestão administrativa e financeira e à fiscalização a ser exercida pelos associados e pela sociedade. Esse conceito é intrínseco à

ideia de República (*Res publica*, coisa do povo), em que se gerencia a coisa pública, mas pode ser aplicado a qualquer forma de mandado, quando alguém administra algo de outrem. Dessa forma, é plenamente aplicável a qualquer forma de associação, e com os sindicatos não seria diferente. Como os dirigentes controlam valores e bens pertencentes a todos os associados, deve fazê-lo de forma aberta e transparente, prestando contas de suas ações, favorecendo o acompanhamento e a fiscalização por todos.

Essa exigência era ainda maior quando havia a contribuição compulsória por todos os trabalhadores, inclusive os não associados, visto que se gerenciavam valores em forma de tributo (ALEXANDRE, 2017, p. 106). Parte da doutrina pugnava, inclusive, para que houvesse controle externo pelo Tribunal de Contas (COSTA, 2015), com sua respectiva prestação de contas, pois se estaria manuseando dinheiro público. A reforma trabalhista operada pela Lei nº 13.467/2017 mudou sua natureza jurídica de obrigatória para facultativa, amenizando esse quadro. Porém, não eximiu o sindicato de disponibilizar suas contas de forma transparente e clara a todos os associados e à sociedade, visto que sua atuação ultrapassa a representação somente dos filiados, atingindo toda a classe trabalhadora.

A democracia interna dos sindicatos está relacionada também à liberdade sindical, principalmente em seu aspecto individual, em que o trabalhador não pode ser obrigado a se filiar, se manter filiado ou a se desfiliação. Nesse ponto tem grande relevância a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais (também denominada de eficácia privada ou externa). Essa ideia se contrapõe à da eficácia vertical dos direitos fundamentais, que regula a relação entre particulares e o Estado. A eficácia horizontal tem aplicação nas relações entre particulares, regulando sua relação. Dessa forma, “alguns direitos fundamentais podem ser aplicados às relações privadas sem que haja a necessidade de ‘intermediação legislativa’ para a sua concretização” (LENZA, 2017, p. 1109). Diretamente relacionado à democracia interna na liberdade individual de associação, pode-se aplicar essa teoria, por exemplo, respeitando-se a isonomia na recepção de um novo membro, sem distinção de qualquer natureza (art. 5º *caput* e inciso I, CF/88) e garantindo-se o devido processo legal, com o contraditório e a ampla defesa, no processo de aplicação de penalidade ou de expulsão (art. 5º, LV, CF/88).

Por fim, está diretamente associada também à criação das entidades sindicais, em que os trabalhadores podem, democraticamente, criar um novo sindicato, extingui-los ou fundir uns aos outros, respeitando a vontade dos filiados. Quanto a esse ponto, a previsão constitucional da unicidade sindical choca-se com a ideia de democracia. Essa seria mais

condizente com a pluralidade sindical, no mesmo sentido do pluralismo político. Esse ponto é bem explicado por Rodolfo Pamplona Filho (2013, p. 158):

As concepções de *pluralidade sindical* e *democracia* guardam diversos pontos em comum, sendo os principais a *amplitude de participação*, que refuta qualquer providência tendente a restringir as possibilidades de tomada de decisões por parte dos indivíduos afetados por elas, e a *titularidade compartilhada de poderes e prerrogativas*, de modo a não se compatibilizar com essas noções a concentração/restrição das escolhas a cargo de um ou de alguns indivíduos. (grifos no original)

Um exemplo facilitará a compreensão deste ponto. No sistema de unicidade sindical não é permitida a criação de mais de uma entidade na mesma base territorial. Tomando como base essa forma de organização, que é a adotada pelo sistema brasileiro (art. 8º, II, CF/88), suponha que um sindicato não observa os princípios básicos dessa organização, não respeitando os primados de uma democracia. Não respeita a isonomia na participação política interna, não trabalha com transparência em sua gestão e não representa a vontade dos associados.

Como é assegurada a não interferência ou intervenção estatal em seu funcionamento, o poder público estará impedido de agir. Se, nessa entidade, um trabalhador associado não estiver de acordo com as decisões tomadas pela instituição, terá apenas duas opções: ou continua associado, ou se desassocia. Isso porque esse obreiro não poderá se juntar a outros trabalhadores também insatisfeitos e criar um novo sindicato. O princípio da unicidade sindical impede isso. Destarte, como se percebe, somente a pluralidade sindical assegura a plena democracia interna nessas instituições, visto que “*pluralidade sindical* e *democracia* refutam a *arbitrariedade*, que supõe a tomada de decisões impostas unilateralmente sem motivação/justificação, e também o *autoritarismo*, que pressupõe a concentração decisória num círculo restrito de grupos e/ou indivíduos” (*ibidem*, p. 158-159, grifos no original).

Por todo o exposto neste tópico, percebe-se que qualquer ato promovido pelo sindicado, máxime por seus dirigentes, que vá de encontro aos preceitos democráticos, tanto internos quanto externos, deve ser considerado um abuso de sua liberdade e devem ser coibidos.

4 ABUSOS DA LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL

Visualizada a dimensão do princípio da liberdade sindical, serão enumeradas, de forma exemplificativa, as diversas formas como essas instituições abusam de suas prerrogativas. O abuso do direito sindical está vinculado aos desvios de suas finalidades (principalmente de sua função social) em nome da liberdade sindical. Para tanto, em um primeiro momento, é necessário compreender o que se entende por abuso de direito nas relações de direito privado para posteriormente estabelecer uma relação dessa teoria com a liberdade sindical.

4.1 Abuso do direito

A teoria do abuso de direito foi construída por doutrina e jurisprudência ao longo do século XX. Ela deriva da “*aemulatio*, doutrina medieval que condenava os atos de emulação. Assim concebidos aqueles praticados pelo proprietário ou pelo vizinho, tendo por único e exclusivo objetivo prejudicar terceiros” (COSTA, 2016, p. 30).

O brocado latim “*Non omne quod licet honestum est*” (nem tudo que é lícito é honesto) serve de base para essa teoria, que está diretamente relacionada ao direito subjetivo, à vontade humana individual, representando uma limitação ao caráter quase absoluto que ele detinha durante o Estado Liberal, relacionado principalmente ao direito de propriedade. “Expressam, [...], *standards* de conduta socialmente desejadas, na medida em que o respeito aos mesmos e na qualidade de limites aos direitos subjetivos, representam espécie de legitimação do exercício dos poderes e faculdades estabelecidos pelo ordenamento” (MIRAGEM, 2013, p. 118)

De acordo com a doutrina (FARIAS; ROSENVALD, 2013, p. 695), o primeiro caso que se tem notícia de sua aplicação data de 1912, na França, em que Clement Bayard, construtor de dirigíveis, sentiu-se em perigo quando o titular de um terreno vizinho ao seu, sem qualquer justificativa ou demonstração de interesse, construiu grandes torres com lanças de ferro, atrapalhando o pouso de suas aeronaves.

Para que se possa falar em abuso de direito, primeiramente deve-se reconhecer que há a titularidade do direito. “Para que se possa ventilar a hipótese de abuso de direito, antes, é forçoso que haja um comportamento previamente tutelado. Do contrário, tratar-se-ia,

[...], de ato ilícito” (COSTA, 2016, p. 36). Em um segundo momento, há de se analisar se esse direito foi exercido, de forma comissiva ou omissiva, dentro dos limites traçados pela lei. “O abuso do direito seria o exercício de um direito subjetivo de forma exacerbada e desconforme aos limites estabelecidos pelos fundamentos axiológico-normativos inerentes ao direito” (RONDELLI, 2008, p. 115). Em outras palavras, “instala-se a contrariedade entre o comportamento comissivo ou omissivo do indivíduo e o fundamento valorativo-material do preceito” (FARIAS; ROSENVALD, 2013, p. 698). Por fim, deve ser analisado se a ação ou omissão foi legítima, ou seja, não tenha sido contrária à boa-fé, à função social e econômica e aos bons costumes. “O ato será normal ou abusivo se guiado ou não por um motivo legítimo, verdadeira pedra angular de toda a teoria do abuso do direito e seu precipitado visível. Ademais, o ato que rompe este equilíbrio é um ato anti-social e, portanto, abusivo” (SOUZA, 2002, p. 207). Esse último ponto deve ser analisado em seu aspecto objetivo, conforme será visto.

Carlos Eduardo Dantas Costa (2016, p. 26) resume esse entendimento da seguinte forma:

Quem age em abuso de direito, portanto, invoca um poder que, formal ou aparentemente, pertence-lhe, embora não tenha fundamento material, ou seja, o abuso de direito pressupõe, logicamente, a existência de um direito (direito subjetivo ou mero poder legal), embora o titular exceda-se no exercício dos poderes que o integram.

Em nosso ordenamento jurídico, o abuso de direito deriva da solidariedade prevista no art. 3º, I da Constituição Federal de 1988. Está previsto de forma abrangente no art. 186 combinado com os arts. 187 e 188 do Código Civil de 2002, no capítulo que trata dos atos ilícitos. O primeiro deles aduz que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”, tratando diretamente do ato ilícito. Para a sua caracterização, como revela a norma, há a necessidade da presença, primeiramente, da culpa *lato sensu*, e, posteriormente, do dano.

O abuso de direito está previsto no art. 187, com a seguinte redação: “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”. Apesar de constar no dispositivo o advérbio “manifestamente”, dando ideia de consciência ou intencionalidade, esses limites têm caráter objetivo, conforme se verá. E, mesmo estando expresso somente o verbo “exercer”, é uníssono o entendimento de que a norma alcança não

somente a ação, mas também a omissão. Ademais, a doutrina entende não se tratar propriamente de um “ato ilícito”, mas sim de um ato ilegítimo. Em complemento, não há previsão de que a conduta tenha sido realizada com dolo ou culpa, ou ainda que ocorra o resultado danoso. Conforme Miragem (2013, p. 117),

A incorporação, no texto normativo, da teoria do abuso de direito, afastou-o de sua tradicional concepção subjetiva, vinculada aos atos emulativos e à presença de dolo ou culpa – largamente difundida no direito brasileiro – em favor de uma concepção objetiva, que prescinde da caracterização do elemento anímico do exercício do direito pelo titular para considerá-lo abusivo e, por esta razão, antijurídico.

O entendimento da norma acima é feito em conjunto com o art. 188, I do mesmo código: “não constituem atos ilícitos: os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido”. Ou seja, se o exercício do direito for regular, haverá exclusão da ilicitude e, a *contrario sensu*, se a prática da permissão legal for irregular, haverá abuso de direito.

Na seara trabalhista, essa teoria está prevista no art. 444 da CLT, em que está disposto que “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”. Como se percebe, a função social limita a liberdade da contratação laborativa, de modo que em qualquer cláusula que a exceda incidirá o abuso de direito.

Para melhor entendimento do tema, devem ser analisados os elementos presentes no art. 187 do Código Reale de 2002 (fins econômico e social, boa-fé e bons costumes) que determinam quando ocorre o excesso no exercício de um direito, caracterizando seu abuso.

O *fim econômico*, conforme Vitor Manoel Castan (2008, p. 41), “diz respeito ao equilíbrio, por exemplo, que deve existir em um contrato, ou seja, uma relação justa, de troca, bom para todos e para a sociedade”. Está relacionada diretamente com o art. 170 da Constituição Federal, que trata da ordem econômica, que tem a finalidade de “assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”. O abuso de direito, nesse aspecto, protege o interesse econômico da comunidade frente ao individual, possibilitando uma interferência na liberdade contratual.

Já os *fins sociais* dizem respeito à própria função social que diversos institutos jurídicos devem exercer. “A finalidade social do direito penetra em sua própria estrutura, a ponto de justificar o seu reconhecimento pelo ordenamento jurídico” (FARIAS; ROSENVALD, 2013, p. 696). Ele está previsto também no art. 421 do Código Civil, em que

“a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”. Assim, “o critério da função social diz respeito às garantias legais e constitucionais que devem ser observadas, a fim de que não se despreste essas garantias sob pena de caracterizar o abuso de direito” (CASTAN, 2008, p. 42).

Para o presente trabalho, os fins sociais devem ser relacionados à função social do sindicato. *Prima facie*, ela está formalmente vinculada à proteção e à representação dos trabalhadores. “O sindicato organiza-se para falar e agir em nome de sua categoria; para defender seus interesses no plano da relação de trabalho e, até mesmo, em plano social mais largo” (DELGADO, 2015, p. 103). Em adição, está também na função negocial dessas entidades, que “decorre da necessidade dos entes em conflito propugnarem o diálogo com os empregadores e/ou sindicatos empresariais, ou vice-versa, com vistas à celebração dos diplomas negociais coletivos” (GRÜNWALD, 2005). Por fim, diz respeito à função assistencial, que “consiste na prestação de serviços a seus associados ou, de modo extensivo, em alguns casos, a todos os membros da categoria. (DELGADO, 2015, p. 105).

A função social do sindicato está relacionada também às prerrogativas e aos deveres que se encontram esculpidos na Constituição Federal de 1988 e, de forma exemplificativa, nos artigos 513 (prerrogativas) e 514 (deveres) da CLT:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

[...]

Art. 514. São deveres dos sindicatos:

- a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho.
- d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe.

Assim, quaisquer ações ou omissões na atuação dessas instituições que desvie de sua função social, incluindo suas prerrogativas e seus deveres institucionais, devem ser tratadas como abuso do direito sindical.

A *boa-fé* presente no artigo ora analisado está referindo-se à objetiva, “verifica-se se a conduta da pessoa segue o modelo social, sem se importar com a intenção do sujeito, se agiu ou não com culpa ou dolosamente” (CASTAN, 2008, p. 44). Dessa forma, não interessa a vontade, o estado psicológico, a intenção de se quebrar a confiança, o que caracteriza a *boa-fé* subjetiva, bastando verificar se houve um comportamento contrário aos valores ético-jurídicos para saber se ele foi exercido com abuso de direito. De acordo com Carlo Eduardo Dantas Costa (2016, p. 39),

O princípio da *boa-fé* objetiva baseia-se no mandamento nuclear segundo o qual os sujeitos integrantes de uma relação jurídica devem agir, um em relação ao outro, com a máxima lealdade e transparência, a ponto de suas atitudes serem socialmente identificadas como sinceras e honestas, notadamente porque desenvolvidas em clima de mútua confiança, inspirado nos deveres sociais de cuidar, colaborar e de informar.

Esse aspecto deve ser visto como o principal limite ao exercício de direitos, “uma vez que ao ser fonte de deveres anexos como lealdade, colaboração e respeito às expectativas legítimas do outro sujeito da relação jurídica, por evidência lógica limita a liberdade individual do destinatário desses deveres” (MIRAGEM, 2013, p. 154). Ademais, a *boa-fé* e o abuso de direito têm íntima relação. Conforme Farias e Rosenvald (2013, p. 700), eles se complementam, “operando aquela como parâmetro de valoração do comportamento dos contratantes: o exercício de um direito será irregular e, nesta medida, abusivo se consubstanciar quebra de confiança e frustração de legítimas expectativas”.

Assim como toda a sociedade, as entidades sindicais devem também observar a *boa-fé* objetiva, a fim de não agir com abuso de direito. Esse é o principal limite às suas liberdades, principalmente por ter-lhe sido garantido constitucionalmente que não haveria interferência estatal em seu funcionamento. Assim, como a limitação administrativa, legislativa ou jurisdicional têm pouca incidência no direito sindical, o cânone da *boa-fé* deve servir de parâmetro em sua atuação. Conforme se verá, diversas formas de abuso do direito sindical são exercidas quebrando-se a confiança existente entre essa instituição e seus associados e à sociedade em geral.

Por fim, o termo “*bons costumes*” possui uma acepção muito ampla, um significado muito aberto a diversas interpretações. Seu conceito varia conforme o tempo e o lugar. Mas, de uma forma geral, pode-se dizer que “são costumes qualificados como eticamente dotados de valor em si, segundo uma perspectiva social de sua importância e aprovação” (MIRAGEM, 2013, p. 157). Dessa forma, são comportamentos aceitos pela sociedade como condizentes com a moral e a ética social. Significa “esperar que as pessoas se

conduzam por um comportamento socialmente aceito, em essência condenam, proíbem condutas inadequadas pela moral social. O titular ultrapassa de forma notória as fronteiras do razoável e tolerável” (CASTAN, 2008, p. 44).

Analisando-se os conceitos de boa-fé e bons costumes, pode-se dizer que há uma aproximação entre eles, no sentido de que ambos estão associados a valores morais presentes na sociedade. Farias e Rosenvald (2013, p. 699) resumem a diferença entre eles da seguinte forma: “a boa-fé é afirmativa, pois elabora modelos de comportamento a assumir; já os bons costumes se limitam a suprimir efeitos da atividade negocial nociva”. Ou seja, a boa-fé está presente no agir concreto, já os bons costumes impedem a prática de direitos em determinados sentidos.

A aplicação da teoria do abuso de direito, conforme consta no art. 187 do Código Civil de 2002, à seara do direito sindical está diretamente relacionada ao abuso de suas liberdades. Isso porque a palavra “direito”, que consta na referida norma, tem um sentido mais amplo, abrangendo outros significados.

Direito e liberdade, para efeito do reconhecimento do abuso, se equivalem, porquanto o direito se perfaz do exercício ou não da prerrogativa que ele assegura, assim também como o fato de que se dizer da existência de uma liberdade significa uma permissão genérica de atuação, entendida igualmente como um direito subjetivo de atuação em conteúdo pleno de tudo o que não seja vedado (MIRAGEM, 2013, p. 145, grifos no original).

Destarte, “ao contrário do que insinua o tipo legal, também as liberdades, as faculdades e os direitos potestativos ou poderes jurídicos admitem a incidência da teoria do ato abusivo, uma vez que podem estabelecer vantagens para seu titular” (FARIAS; ROSENVALD, 2013, p. 705). E, em complemento, verbera Vitor Manoel Castan (2008, p. 46) que:

[...] o art. 187 do Código Civil, ao inserir como reprovável qualquer direito subjetivo exercido injustamente sob a ótica do fim econômico, social, da boa-fé e bons costumes, que se norteiam por valores éticos, abriu a possibilidade que não só os direitos subjetivos, mas os exercícios das liberdades, faculdades, funções, prerrogativas e deveres sob o prisma sindical, [...], também encontram seus limites na teoria do abuso de direito.

Em análise contínua, enumerar-se-ão as principais formas de abuso de direito cometidas pelos sindicatos, com enfoque no abuso na aplicação das receitas do sindicato.

4.2 Principais formas de abuso da liberdade sindical

O abuso da liberdade sindical decorre do uso inadequado e imoderado de suas prerrogativas asseguradas pelo princípio da liberdade sindical. Aproveitam-se da ampla autonomia que lhe é outorgada para desviar de suas finalidades. “Mesmo diante da relativa liberdade sindical existente no ordenamento jurídico e da autonomia do sindicato de se governar, de se auto-estruturar, não deve o sindicato extrapolar o uso dessa autonomia sindical, sob pena de caracterizar o abuso do direito” (CASTAN, 2008, p. 60).

Aproveitando-se desses vastos direitos, essas associações de trabalhadores os extrapolam de diversos modos, tanto em sua organização quanto em sua atuação. “O abuso do Direito sindical é muito amplo, podendo ocorrer em todos os setores onde o sindicato é dotado de algum Direito ou prerrogativa que, indevidamente é extrapolada” (SOUZA, 2002, p. 208).

A estrutura sindical brasileira impulsiona esse quadro, já que a “*compulsoriedade de representação* do sindicato único e a contribuição financeira obrigatória compõem um convite ao comodismo, levando muitos sindicatos a exercer fraquíssimo desempenho na defesa dos interesses da categoria” (PEREIRA NETO, 2017, p. 94, grifos no original). Acentua esse quadro a unicidade sindical, limitante da liberdade de associação trabalhista.

Para melhor estruturação do tema, dividir-se-ão as formas de abuso do direito sindical em quatro grupos, conforme categorias propostas por Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 27): abuso na organização sindical, abuso na ação sindical, abuso na negociação coletiva e abuso no direito de greve. As práticas abusivas serão descritas de maneira exemplificativa, visto ser impossível esgotar o tema. Por fim, o abuso na aplicação das receitas dos sindicatos, por ser tema central deste trabalho, constará em tópico separado.

4.2.1 Abuso na organização sindical

A organização sindical, no sentido aqui aplicado, pode ser entendida como a estruturação interna no sindicato, livre de intervenção e interferência estatal. Dessa forma, abrange a liberdade de fundação da associação, de elaborar seus estatutos, de eleger seus dirigentes e de seu funcionamento.

A primeira forma de abuso desse direito encontra-se no denominado “sindicato de cartório”. Para entender essa forma de excesso da liberdade sindical, é necessário compreender primeiramente a diferença entre representação e representatividade. A representação sindical está prevista constitucionalmente, garantindo a essas entidades “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (art. 8º, III, CF/88). Já a representatividade diz respeito ao efetivo exercício dessa representação. “Aquele é uma questão de legalidade, esta um problema de legitimidade. Pode um sindicato ter a representação legal, mas não a real e efetiva” (NASCIMENTO, 2015, p. 213). Dessa forma, há associações de trabalhadores que detêm a representação dos profissionais, mas não a representatividade, pois não há atuação. Para que realmente exista uma comunhão entre representação e representatividade, a pluralidade sindical seria o modelo mais indicado.

O sindicato de cartório (ou sindicato de carimbo) é uma dessas entidades, que abusam do direito de fundação (e da liberdade de associação), existindo somente no papel, tendo o intuito único de arrecadar contribuições. São sindicatos que, “destituídos de qualquer representatividade, não fazem (aliás, sequer tentam fazer) valer suas prerrogativas, tampouco cumprem seus deveres legais” (COSTA, 2016, p. 62). A contribuição compulsória impulsionava essa prática. Com a reforma trabalhista, proporcionada pela Lei nº 13.467/2017, transformando-a em facultativa, espera-se que esse panorama seja modificado.

Outra forma de exceder o direito na organização sindical é em relação ao número de dirigentes. Aqui há o abuso da garantia da estabilidade sindical, prevista no art. 8º, VIII da Constituição: “é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”. Para entendimento desse excesso, deve-se combinar o dispositivo citado com o art. 522 da CLT, considerado recepcionado pela Constituição, que aduz que “a administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral”.

Há embate doutrinário no que diz respeito à recepção dessa norma pela Carta Maior, tendo em vista o princípio da liberdade sindical. Parte dela propugna pela não recepção (DELGADO, 2015, p. 92); outra parte, apoiada pela súmula 369, II, do Tribunal Superior do Trabalho (o art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988.

Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes), defende seu acolhimento pela atual ordem constitucional (MARTINS, 2011, p. 746). Para solucionar esse problema, Nascimento (2015, p. 279) propõe que se faça uma interpretação da súmula supracitada da seguinte maneira: a entidade sindical, observando sua liberdade, poderá eleger a quantidade de dirigentes que entender ser melhor para exercer suas atividades, porém, somente terá a estabilidade sindical o número de membros previsto legalmente.

Como se vê, o estabelecimento do número de dirigentes de forma desproporcional ao tamanho do próprio sindicato resulta no abuso do direito da estabilidade sindical, “com o objetivo de fazer frente ao poder potestativo do empregador de extinguir os respectivos contratos de trabalho em face da estabilidade dos diretores” (RONDELLI, 2008, p. 122). Não se pode conceber um sindicato com mínima representação contendo mais de vinte dirigentes (abrangendo titulares e suplentes), sendo que “certos sindicatos têm estabelecido uma diretoria com muito mais de 10 membros, chegando a 60, 70 ou até 400” (MARTINS, 2011, p. 744). Por isso há a limitação legislativa. E essa disposição não fere a liberdade sindical, pois “percebe-se que a lei está somente regulamentando a composição dessa diretoria. Ademais, não teria propósito, esquecendo-se do princípio da razoabilidade, admitir exercício da autonomia de forma tão irrestrita atingindo a esfera jurídica da empresa” (CASTAN, 2008, p. 74). Em consequência, o abuso desse direito reflete na relação trabalhista, já que haverá um maior número de obreiros com estabilidade, o que acarretará restrição à rescisão contratual pelo empregador. Ademais, conforme se verá, o excesso da quantidade de dirigentes sindicais também é uma forma de abusar da aplicação das receitas dessas instituições. A pedra angular para saber se há ou não abuso nessa liberdade será a razoabilidade e a proporcionalidade em relação ao número de membros e a área de atuação do sindicato.

Uma terceira figura de abuso da liberdade sindical está diretamente vinculada à democracia interna dessas instituições e diz respeito ao processo eleitoral. Com relação a esse tema, devem ser observados diversos princípios constitucionais, como o pluralismo político (art. 1º, V), a liberdade de pensamento (art. 5º, IV) e a liberdade de associação (art. 5º, XVII). E, nesse ponto, os excessos cometidos são variados, e são relacionados à capacidade eleitoral ativa e passiva dos associados. Em relação à primeira, os abusos ocorrem quando os filiados são constrangidos no exercício do voto, ou ainda quando há uma restrição injustificada à sua

participação (no próprio estatuto ou em algum caso concreto). Em relação à legitimação passiva, diversos abusos são cometidos com o principal intuito de manter no poder os dirigentes que lá já se encontram. Isso basicamente para favorecer determinado grupo na eleição, como decorrência do sentimento de posse existente nessas instituições. Pamplona Filho e Lima Filho (2013, p. 174) denominam esse sentimento de “caudilhismo sindical”, caracterizado pela “concentração de poder nas mãos de dirigentes sindicais, os quais se apropriam das entidades e aprofundam ainda mais a necessidade de tutela do Estado para assegurar a manutenção da organização sindical tal como posta”. Servem de exemplos o uso do aparelhamento do próprio sindicato (bancos de dados dos associados, recursos financeiros, funcionários e as instalações físicas), ou ainda, conforme Costa (2016, p. 77),

[...] editais de abertura de eleições são convocados à revelia da categoria, com a finalidade de dificultar, ou mesmo impossibilitar, o registro de chapas de oposição; criam-se os mais restritivos critérios de elegibilidade; processos eleitorais são “antecipados” para épocas de maior conveniência aos que estão no exercício da direção; impugnações quanto ao registro de chapas são apresentadas (e acolhidas) com base em critérios subjetivos.

Ocorre ainda essa forma de abuso quando não são respeitados direitos da minoria. Nascimento (2015, p. 39), comentando sobre esse aspecto da democracia interna, assevera que ela “exige, [...], o respeito às oposições e a admissão de candidaturas de grupos que divirjam da diretoria, bem como o correlato direito de livre propaganda das metas que a oposição pretende atingir, quando na direção do sindicato”. Novamente, o fim da contribuição compulsória pela reforma trabalhista de 2017 pode reduzir essa prática, tendo em vista que os dirigentes sindicais tendem a diminuir o interesse de se manter no poder por conta de um possível encolhimento dos recursos sindicais.

Ainda relacionado à democracia interna das entidades sindicais, há outro caso de descomedimento da liberdade sindical. Está relacionada ao processo de desfiliação de seus membros, ou seja, a exercício de sua liberdade sindical individual, prevista no art. 8º, V da Lei Maior (“ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”) e ocorre basicamente de duas formas. A primeira delas é dificultando a desassociação do sindicalizado e ocorre principalmente por conta das mensalidades pagas por esses associados. São diversas as maneiras utilizadas pelos sindicatos, “como atendimentos em horários específicos, que impossibilitam o comparecimento do trabalhador ativo; necessidade de apresentação de cópias autenticadas de documentos; declarações com firma reconhecida em cartório” (COSTA, 2016, p. 85).

A outra forma ocorre quando há a expulsão imotivada de um trabalhador da instituição. Isso pode acontecer, *verbi gratia*, por vingança ou quando há divergência de pensamentos. Em relação a esse ponto merece destaque, como apontado anteriormente, a incidência da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, devendo ser observado o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa nos procedimentos de saída forçada dos filiados.

Pode-se ainda abusar da liberdade sindical quando sobrevém o desmembramento de uma associação trabalhista ou quando ocorre uma invasão de base. O primeiro caso acontece na hipótese de um sindicato com uma abrangência maior (um estado, por exemplo) se desmembra em dois ou mais com alcances menores, ficando circunscritos a um município. O intuito é, precipuamente, fazer com que a representação dos trabalhadores fique centrada nas particularidades da região. Pode ocorrer também o desmembramento por categoria, em que ocorre uma ramificação e se especifica a atuação de um sindicato por atividade ou profissão, quando ele operava em mais de uma área. Essa técnica é utilizada com o intuito de contornar a unicidade sindical.

Essas práticas são amparadas pela legislação. Rondelli (2008, p. 120) assevera que “o abuso em relação a este tópico se refere à criatividade das especificidades criadas, para que haja um enquadramento cada vez mais inexpressivo e não representativo”. O principal motivo é arrecadar a contribuição compulsória dos trabalhadores, o que tende a diminuir após a reforma dos direitos trabalhista de 2017.

A segunda forma de desmembramento tem como consequência o que a doutrina denomina de “pulverização” ou “atomização” sindical. Essa ocorre quando sindicatos se desmembram em entidades muito específicas, mas sem representatividade, para “praticar o sindicalismo com base em pequenos grupos de interesse, tendo como uma de suas manifestações a disposição durável à organização das entidades por categoria individual e município” (PAMPLONA FILHO; LIMA FILHO, 2013, p. 178).

Silva (2009, p. 30) demonstra a origem desse problema da seguinte forma:

Ora, se detenho certa legitimidade, discordo das diretrizes aprovadas pelo sindicato que me representa, se sua estrutura interna dificulta demasiadamente a alternância de poder, o que posso fazer para me constituir como um ator sindical reconhecido? Construir uma outra entidade idêntica, um outro sindicato representando a mesma categoria, na mesma base territorial, já sabemos que não é possível, em face dos óbices legais. Resta a alternativa de criar uma outra entidade. Mas qual? Construir um outro sindicato, mais amplo geograficamente e por ramo de atividade, significa mantê-lo como uma entidade sem os recursos de poder que o ordenamento jurídico assegura, já que esta estrutura paralela dificilmente obteria seu registro sindical.

Resta fracionar a entidade já existente em duas, três ou quatro novas entidades, quantitativa e qualitativamente menores: esta foi a saída encontrada. A dissociação ou desmembramento explica em larga medida o *boom* de novas entidades sindicais no País (ao lado da sindicalização do funcionalismo público e de novas profissões e categorias econômicas) e a origem de tantos conflitos de representação sindical que desembocaram no Judiciário brasileiro.

Abusa-se da liberdade de fundação de associações trabalhistas. Essa prática faz com que sejam instituídas entidades sindicais sem representatividade nenhuma, sendo criados sindicatos débeis, caracterizados como “aqueles sindicatos que não têm efetividade em sua movimentação sindical, quer porque são omissos, porque não têm apelo à união de sua categoria ou porque são pelegos” (PEREIRA NETO, 2017, p. 49). Pelego faz referência ao sindicato que opera somente como intermediador entre trabalhadores e empregadores, mas nos interesses destes, com o intuito de acalmar os obreiros. Faz metáfora ao sentido original, que significa uma pele colocada sobre os arreios para tornar o assento do cavaleiro mais confortável.

Já a invasão de base “denota criação abusiva e/ou irregular de novo sindicato, segundo a vontade dos representados e o ordenamento jurídico vigente” (SOUZA, 2002, P. 211). Ela ocorre quando uma entidade sindical é modificada ou criada tentando abranger trabalhadores de uma base territorial (p. ex., um município) que já tinha representação. Ou seja, “a entidade sindical já existente busca a alteração de sua base de representatividade, desconstituindo a representatividade de outra que, até então, a detém”. (COSTA, 2017, p. 90). Como se percebe, há o abuso da liberdade sindical de criação de associação. A jurisprudência tem solucionado esses problemas com base no critério da anterioridade. Carlos Eduardo Oliveira Dias, em sua Tese de Doutorado, critica esse critério, asseverando que a metodologia mais justa a ser adotada deveria levar em conta a representatividade da instituição, não sua antiguidade (2014, p. 327).

4.2.2. Abuso na ação sindical

O abuso na ação sindical engloba os deveres e as prerrogativas dos sindicatos, ou seja, suas funções de representação, negociação, arrecadação, assistência e postulação judicial, conforme exposto anteriormente.

Nesse ponto, a primeira e principal forma de descomedimento diz respeito à representação sindical. Para entender essa prerrogativa dessas instituições, deve-se ter em vista que o sindicato age como mandatário, em nome próprio defendendo interesse alheio.

Essa prerrogativa não depende de procuração, sendo a autorização geral dada pelo art. 513, a, da CLT e deriva do art. 8º, III da Constituição Federal, ambos vistos previamente. Assim, “o representante, quando exerce seus poderes de representação em favor do representado, poderá deles abusar como se o representado fosse, e nesse sentido estará sujeito às sanções estabelecidas pelo Código” (MIRAGEM, 2013, p. 146).

O abuso pode ocorrer quando o sindicato age em desacordo com o que fora estipulado em assembleia, ou seja, de modo contrário à vontade da maioria, ferindo os preceitos da democracia exercida pelos associados. Castan (2008, p. 83), no mesmo sentido, aduz que “pode ocorrer da entidade sindical, *abuso no exercício do direito de representação*, ao firmar cláusula normativa contrária ou além daquilo que foi autorizado pela assembleia da categoria profissional ou econômica que representa” (grifos no original). Ou, ainda, “o sindicato abusa de seu direito quando, por exemplo, não respeita o *quorum* mínimo exigido no art. 615 [da CLT] para celebração da Convenção Coletiva ou quando estipula vigência desse instrumento superior ao prazo previsto no § 3º do art. 614 [da CLT]” (*ibidem*, p. 87)

Continuando nesse aspecto, pode ocorrer abuso de representação nos acordos e nas convenções coletivas. Conforme explicado em outro tópico, o preceito constitucional esculpido no art. 8, VI, da CF/88 obriga a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Essas negociações coletivas abrangem os acordos e as convenções coletivas, sendo os primeiros pactuados entre um sindicato e uma ou mais empresas e as segundas entre sindicatos nos dois polos, de um lado os representantes de trabalhadores e do outro os de empregadores. Dessa forma,

a convenção coletiva incide em universo mais amplo, caracterizado pela base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos. [...] Já o acordo coletivo de trabalho tem abrangência muito mais restrita. Atinge apenas os empregados vinculados à empresa ou conjunto de empresas que tenham subscrito os referidos diplomas. (DELGADO, 2015, p. 168)

Os abusos ocorrem quando as convenções e os acordos coletivos são feitos em conluio entre os dirigentes sindicais e os empresários, como, por exemplo, uma diminuição de salários proporcional a uma redução de jornada de trabalho com o falso motivo de dificuldades financeiras da corporação, ou ainda uma autorização para revista pessoal dos empregados (o que feriria inclusive os direitos de personalidade). Como se nota, há novamente um distanciamento da representação frente à representatividade. E, como a convenção e o acordo coletivos obrigam a observância por toda a categoria econômica, o

trabalhador que se sentir prejudicado nada poderá fazer a não ser cumprir o que fora acordado.

Ainda quanto à representação, outra forma de exceder os direitos assegurados às organizações sindicais é pertinente ao art. 11 da Constituição, que assevera que “nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”. Nessas empresas em que há representante dos trabalhadores, o abuso sindical pode acontecer na sua forma omissiva, ocorrendo “eventual boicote de informações e criação de dificuldades caso haja necessidade de uma ação conjunta”. (RONDELLI, 2008, p. 121).

Há ainda outra maneira omissiva de imoderação do direito de representação. Ela ocorre quando a entidade sindical se recusa a realizar convenção ou acordo coletivos por entender que não há interesse da categoria. O excesso estaria nos reais motivos por trás dessa negação. Pode ocorrer o conluio entre dirigentes e empresários, com troca de favores ou promessas de vantagens. Acontecem ainda retaliações a um evento anterior, como, por exemplo, o apoio a outra chapa nas eleições. Ou, também, pode decorrer tentativa de suborno, condicionando a ação à percepção de alguma vantagem. Enfim, os motivos são diversos e a inércia da associação somente prejudica o trabalhador.

Em todos os casos apresentados acima, dentro desse tópico, a única forma que o trabalhador encontra para evitar ou combater esses abusos é a via judicial, que, como se sabe, é demasiadamente onerosa e demorada.

Ainda em relação aos abusos cometidos pelos sindicatos quando a ação sindical, deve ser mencionado o abuso em sua função política. Na realidade, há divergência doutrinária a respeito da existência dessa função, não se sabendo ao certo se foi recepcionado ou não pela Constituição de 1988, mas defendendo a maioria a sua existência. Assim, para os que negam que o sindicato possa exercer uma atividade política, a própria ação nesse sentido já seria um abuso da liberdade sindical. Maurício Godinho Delgado (2015, p. 106) tem a seguinte inteligência:

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

Já Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 323) entende que “diferem, no entanto, duas situações: o exercício da política como meio para atingir fins sociais, o que é válido, do exercício do sindicalismo como meio para atingir fins políticos”. Porém, recusar a função

política nessa segunda situação seria tampar os olhos para a realidade. Por exemplo, é de amplo conhecimento que o Partido dos Trabalhadores (PT) nasceu através da atuação política dos sindicatos, elegendo, inclusive, Luís Inácio Lula da Silva, um líder sindical, como Presidente do Brasil.

Reconhecendo essa função, um dos excessos cometidos corresponde aos desvios de função dos dirigentes sindicais. Eles ocorrem quando esses diretores deixam de atuar em determinado sentido em prol da categoria no intuito de não prejudicar eventual candidatura a cargo político ou, ainda, quando agem em orientação diversa do decidido em assembleia com a finalidade de beneficiar sua pretensão política. Outra forma de abuso ocorre quando “o sindicato, às vezes, submete-se a um partido político. Em outras vezes, não participa ostensivamente das relações políticas, mas financia candidatos” (*ibidem*, p. 323).

Para evitar esse abuso, deve-se manter “a atividade sindical sempre em primeiro lugar, evitando-se uma inversão de papéis, com a subordinação do sindicato a linhas político-partidárias, de forma a retirar-lhe a isenção e autonomia no exercício de suas atribuições, em detrimento da categoria que representa” (COSTA, 2016, p. 113).

Uma terceira forma de abusar da liberdade sindical com relação a sua ação diz respeito à fixação de contribuições sindicais. Primeiramente, deve-se saber que, para o custeio das entidades sindicais, o nosso ordenamento jurídico prevê quatro formas de contribuição: a sindical obrigatória, a confederativa, a assistencial e as mensalidades dos associados. A primeira delas foi transformada em facultativa pela alteração legislativa proporcionada pela Lei nº 13.467/2017, conforme será analisado adiante. Trata-se de “receita recolhida uma única vez, anualmente, em favor do sistema sindical, nos meses e montantes fixados na CLT, quer se trate de empregado, profissional liberal ou empregador” (DELGADO, 2015, p. 112). A contribuição confederativa está prevista na Carta Magna de 1988, em seu art. 8º, IV, e é voltada para a cúpula do sistema sindical, sendo paga somente pelos filiados e mediante sua autorização. A assistencial diz respeito “a recolhimento aprovado por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, normalmente para desconto em folha de pagamento em uma ou poucas mais parcelas ao longo do ano” (*ibidem*, p. 114). A mensalidade, por sua vez, são “parcelas mensais pagas estritamente pelos trabalhadores sindicalizados a seus associados” (*ibidem*, p. 115), sendo fixadas em assembleia.

A primeira forma de abuso dessa prerrogativa diz respeito ao modo como é instituída a mensalidade dos associados. Como ela é estabelecida em reunião, deve ser

garantido ao filiado o direito de oposição. Dessa forma, é descomedido quando não assegurado esse direito ou, ainda, “mesmo que se dê oportunidade para objeção, basta inserir um prazo exíguo ou sequer dar publicidade ao instrumento, já haveria o abuso” (CASTAN, 2008, p. 90). Outro excesso acontece quando essas entidades cobram “joias” para admissão de novos associados em valores exacerbados, visto que “não poderia exceder às despesas de emissão de carteira sindical e pequenas taxas, sob pena de configurar abuso, por ofensa à liberdade sindical” (COSTA, 2016, p. 121).

Ocorre ainda excesso na fixação de contribuições assistenciais. Conforme visto, essas são devidas dos associados quando há convenção coletiva ou acordo coletivo. O abuso ocorre quando a entidade sindical tenta cobrá-las de todos os trabalhadores, associados ou não, na justificativa de que todos serão favorecidos. Pode ocorrer imoderação também na fixação do valor ou do percentual a ser descontado. Nesse caso, “se mostraria também abusivo desconto diferenciado e mais elevado com relação aos associados - abusivo e discriminatório. Verificando-se, evidentemente, abuso de direito e discriminação no conteúdo da regra coletiva negociada, deve tal dimensão irregular ser invalidada” (DELGADO, 2015, p. 115).

4.2.3 Abuso na negociação coletiva

A negociação coletiva é fruto da autonomia privada e representa a principal forma de representação exercida pelos sindicatos. “A negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva” (DELGADO, 2015, p. 149). Através delas são estabelecidas normas e condições que vão reger os contratos individuais de trabalho. Através dela, “o sindicato é, ao mesmo tempo, destinatário e produtor de normas que estabeleçam condições de trabalho” (CASTAN, 2008, p. 33).

Assim, os próprios interessados criarão as regras jurídicas que as regerão. Na negociação coletiva estão presentes os principais interessados na solução dos conflitos, os atores das relações trabalhistas: de um lado os trabalhadores e seus respectivos sindicatos, e do outro os empregadores, com ou sem seus sindicatos. E, como se desenvolve tendo em vista o interesse das partes, é regida pelos princípios concernentes aos contratos. “A autonomia coletiva favorece o direito a livre negociação coletiva, a transferência de poder normativo do

Estado para a ordem sindical-profissional, o poder, dos grupos sociais, de auto-elaboração da regra jurídica, a tutela sindical no lugar da estatal” (NASCIMENTO, 2015, p. 399).

A própria CLT dá amplos poderes para essa forma de negociação, prevendo em seu art. 611-A diversas hipóteses em que a norma estabelecida nessa ocasião terá prevalência sobre a lei. Apesar disso, as entidades sindicais não podem agir ao arrepio da lei ou além de sua autorização, caracterizando abuso de direito, estando sujeitas inclusive a reparação civil. Nesse sentido, “o cotidiano da negociação coletiva, exteriorizado e estereotipado no relacionamento entre empresas e sindicato profissional, é campo fértil, ainda hoje, para desrespeito (por ambas as partes) a diversos princípios que a informam” (COSTA, 2016, p. 143). Como é fácil perceber, os abusos cometidos nesse ponto provavelmente também caracterizarão abuso de representação, por não condizer com a vontade da categoria.

Os principais excessos são cometidos quando não observada a boa-fé objetiva que deve guiar essas negociações. “A boa-fé, princípio geral do Direito, na negociação coletiva deve estar presente na fase de discussão do instrumento normativo auto-composto como também é aferível na fase de fiel execução do pactuado” (CASTAN, 2008, p. 91). Serve de exemplo a falta de lealdade no processo negocial. Ela pode ocorrer quando os negociantes não atuam de forma isenta, sem atentar para as particularidades do caso, de modo a dificultar a tratativa, recusando-se a realizar concessões. Como o próprio nome induz, trata-se de uma negociação, onde está implícita a flexibilização, em que as partes devem chegar ao comum acordo através de condescendências recíprocas. “Na negociação, ou melhor, na transação deve existir um despojamento bilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos” (*ibidem*, p. 97). Esse entendimento corrobora com o posicionamento do Comitê de Liberdade Sindical da OIT (1997, p. 177-178), consubstanciado no verbete 815: “É importante que tanto empregadores como sindicatos participem de boa-fé das negociações e façam todo o possível para chegar a um acordo, e a celebração de negociações verdadeiras e construtivas é necessária para se criar e manter uma relação de confiança entre as partes”. Se as partes não transacionam por não querer abrir mão de um direito, vai-se de encontro à boa-fé, caracterizando o abuso do direito de negociar.

Pode ser citado também como prática abusiva nas negociações coletivas quando o objeto excede a autorização normativa. O art. 611-B da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2017, elenca um rol de direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por acordo coletivo ou convenção coletiva, como, *exempli gratia*, seguro-desemprego (II), gozo

de férias anuais remuneradas (XII) e a licença maternidade (XIII). Ou, ainda, se ferir o disposto no art. 623 da mesma lei, que dispõe que “será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente”. Assim, se alguma negociação usurpar ou diminuir quaisquer dessas vantagens, ou for de encontro ao disposto no art. 623 acima, mesmo que indiretamente, terá sido exercida além dos limites legais e, portanto, com abuso de direito.

Podem ser enumeradas ainda outras formas de exceder a prerrogativa negocial. “Adiamentos sucessivos das tratativas ou injustificados atrasos em manifestar-se sobre propostas feitas evidenciariam o desejo de não cumprir a exigência legal” (COSTA, 2016, p. 145). Essas maneiras de extrapolar o direito de negociação geralmente acontecem por desorganização do sindicato ou por pura jactância.

Há um exemplo, mais restrito, a respeito da não observância desse dever anexo. De acordo com nossa Lei Maior, os trabalhadores têm direito de “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa” (art. 7º, XI, CF/88). Para que se concretize, os sindicatos devem indicar um representante para fazer parte da comissão para negociar essa participação nos lucros e resultados das empresas. O abuso ocorre quando o sindicato deixa de indicar representante para compor a negociação. “Isso porque, por vezes, as entidades sindicais profissionais enxergam nessa estrutura de negociação, da qual não fazem parte diretamente, fator de concorrência ou perda de prestígio, criando todo tipo de embaraços à sua efetivação” (*ibidem*, p. 144).

Concluídas as negociações, ainda assim podem ocorrer abusos relacionados à boa-fé. É que, conforme exposto acima, esse princípio deve estar presente em todos os momentos das tratativas, o que inclui o momento anterior e o posterior. Ações sindicais que não observarem esse preceito durante a execução do que fora negociado ferem o princípio do *pacta sunt servanda*, ou da força obrigatória dos contratos, que “prevê que tem força de lei o estipulado pelas partes na avença, constringendo os contratantes ao cumprimento do conteúdo completo dos negócios jurídicos” (TARTUCE, 2015, p. 89). Dessa forma, para que novas exigências possam ser transacionadas, deve haver uma nova negociação coletiva. Qualquer tentativa de impor essas reivindicações de outra forma evidenciará abuso do direito de negociação. Assim, será excessiva a “pauta extra”, em que a classe trabalhadora reclama

novos direitos na vigência de acordo coletivo ou convenção coletiva que trata do mesmo tema. Será também abusiva a greve deflagrada quando da execução de norma coletiva, “salvo se a finalidade da paralisação for exigir o cumprimento da norma legal convencionada ou quando a superveniência de fato novo venha a modificar substancialmente a relação de trabalho” (COSTA, 2016, p. 151). Caracterizará ainda o uso descomedido do direito na fase pós-negocial quando uma das partes não mantém o sigilo necessário às informações trocadas durante as tratativas, como, por exemplo, o balanço patrimonial da empresa para que possa ser auferida a participação nos lucros e resultados pelos trabalhadores.

A unicidade sindical acaba facilitando as práticas acima. Como os associados que se sentirem lesados não podem fundar uma nova associação trabalhista, são obrigados a aceitar o disposto nos acordos coletivos e nas convenções coletivas. E, mesmo que decidam não fazer mais parte das instituições, sofrerão a incidência, em seu vínculo individual de trabalho, do que fora acordado nas negociações. Para afastar esses abusos, deve-se recorrer ao Judiciário. A jurisprudência, inclusive, traça diversos limites a essas tratativas, principalmente quanto aos direitos de personalidade, meio ambiente de trabalho, saúde do trabalhador e outros valores de ordem pública (DIAS, 2014, p. 355-370)

4.2.4 Abuso no direito de greve

A greve é um direito fundamental, resguardada constitucionalmente em seu art. 9º: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”. Mas a própria Carta Magna de 1988, logo em seguida, tratou do abuso do direito de greve: “Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei” (art. 8º, § 2º, CF/88). Destarte, apesar da greve ser um direito fundamental social, ela deve respeitar os limites impostos pela lei, sob pena de caracterizar abuso de direito. A norma em questão é a Lei nº 7.783, de 1989, que dispõe sobre o direito de greve e os seus limites, aplicada também, de forma subsidiária, aos servidores públicos (LENZA, 2017, p. 1.267). Essa lei, em seu art. 2º, conceitua greve como sendo “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”.

Tida em tempos idos como crime, essa atividade precede o próprio sindicato, sendo hoje considerada uma conquista social e a principal forma de proteger e reivindicar

direitos trabalhistas. Segundo Delgado (2015, p. 207), essa prática pode ser conceituada como sendo “a paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de lhes exercer pressão, visando à defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos”. Essa interrupção da laboração tem o escopo de gerar prejuízos aos empregadores, forçando-os a uma negociação para evitar maiores danos.

Apesar de caber somente aos trabalhadores decidir sobre o momento de deflagrar a greve, o sindicato tem papel fundamental nessa atividade. Ela será organizadora e condutora do movimento paredista. Conforme o art. 4º da lei grevista, “caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços”. E, de acordo com o art. 5º da mesma lei, “a entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho”. Assim sendo, se extrapolados os limites do direito de paralisação, o sindicato poderá ter responsabilização direta ou indireta pela imoderação, a depender do caso. Será direta se, por exemplo, iniciar o movimento sem autorização em assembleia ou não observar as formalidades de convocação ou o quórum mínimo exigido. Em outros casos, dever-se-á averiguar até que ponto a entidade exerceu influência no excesso.

Primeiramente, deve-se diferenciar a greve ilegal da abusiva. A primeira se caracteriza por não observar os requisitos previstos em lei, sendo contrária a ela. Dessa forma, como a lei define greve como “paralisação”, pode-se dizer que uma greve ilícita na verdade é uma não-greve, como ocorre com a “greve de zelo”, a “operação tartaruga”, o boicote, a sabotagem e a liberação de catraca em ônibus. A segunda respeita os elementos do seu exercício, mas é desempenhada além de seus limites. “[...] a abusividade do movimento representa que não houve o procedimento apropriado de greve, mas, antes, um procedimento escuso, como uma manifestação violenta, extemporânea ou não trabalhista” (COSTA, 2016, p. 162). Ambas podem caracterizar delitos. *Verbi gratia*, o art. 197 do Código Penal prevê a figura do atentado contra a liberdade de trabalho; no art. 200 há a caracterização da paralisação de trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem; o art. 202 define o crime de invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola.

O próprio conceito trazido pela Lei nº 7.783/89, exposto acima, traz duas balizas ao exercício desse direito. Primeiramente, a greve deve ser temporária. Assim, interrupções de

atividades que se delongam no tempo, que continuam sendo exercidas mesmo após a negociação coletiva ou decisão da justiça do trabalho, são tidas como abusivas (art. 14 da Lei nº 7.783/89). Depois, a greve deve ser pacífica (art. 6, §1º da Lei nº 7.783/89). Esse requisito decorre do próprio direito de reunião, previsto no art. 5º, XVI da CF/88. Nesse sentido, aduz o art. 6º, § 3º da norma acima que as “manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa”. Destarte, paralisações exercidas com violência ou ameaça, inclusive as que impedem trabalhadores não grevistas de adentrarem ao local de trabalho ou que os forcem a aderir ao movimento, são também excessivas. Aqui cabe uma observação: a realização de piquetes, caracterizada pelo convencimento dos trabalhadores a aderir ao movimento paredista, é prática regular e válida; o abuso ocorre quando há intimidação ou agressão, invalidando o ato.

Também ocorre excesso quando há desvio de finalidade no exercício do direito de greve. A paralização das atividades deve ter o intuito de pressionar os empregadores (ou o poder público, no caso dos servidores públicos) para a concessão de melhores condições trabalhistas. Esse é o escopo do movimento grevista. Assim, as greves de solidariedade, em que uma categoria suspende suas atividades para apoiar a causa de outra, são consideradas abusivas. Os movimentos paredistas contra políticas econômicas ou sociais, ou ainda com a intenção de pressionar a administração pública a exercer alguma providência executiva, também são descomedidos, pelo mesmo motivo.

Outras formas de abuso derivam diretamente da lei. A primeira delas diz respeito aos serviços essenciais. Atendendo ao preceito constitucional esculpido no art. 9, § 1º, CF/88 (“a lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”), a Lei nº 7.783/89 enumerou um rol de serviços e atividades essenciais em seu art. 10. Perceba que “a Constituição não proíbe a greve em tais segmentos [...], mas cria para o movimento paredista imperiosos condicionamentos, em vista das necessidades inadiáveis da comunidade” (DELGADO, 2015, p. 218). Ocorrendo movimento grevista nessas atividades, o art. 11 da mesma lei assevera que “os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”. Sendo assim, é plenamente possível a realização de greve nessas atividades,

mas, não sendo prestados os “serviços indispensáveis” a que se refere o dispositivo, a greve ultrapassa seu limite e será considerada excessiva.

Em sentido análogo, outro dispositivo da lei referida também trata de manutenção de atividade durante o movimento paredista:

Art. 9º. Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Nesse caso, o que se pretende é evitar ou reduzir eventuais prejuízos que podem ocorrer à atividade da empresa e ao próprio trabalhador. Deve-se ter em mente que a greve é um movimento temporário. Assim, no momento que ela finaliza, a rotina laborativa se normaliza. Dessa forma, o local de trabalho deve ser conservado para que o seu funcionamento não seja prejudicado. O movimento grevista deve respeitar esse preceito, mantendo o mínimo de funcionários somente para garantir a manutenção dos equipamentos, sob pena de caracterizar o abuso.

Outra forma de abuso com previsão legal diz respeito ao prévio aviso que deve existir para a deflagração do movimento. O parágrafo único do art. 3 da Lei de Greve obriga a notificação aos empregadores da pretensão de greve com antecedência mínima de quarenta e oito horas da paralisação. No caso de atividades ou serviços essenciais, essa antecedência deve ser de setenta e duas horas. “O comunicado prévio tem a finalidade de permitir ao empregador e, conforme o caso, à própria sociedade, preparar-se, caso seja necessário, para lidar com período de suspensão temporária da prestação de serviço” (COSTA, 2016, p. 183). Assim, quando os trabalhadores, através de seus sindicatos, adotam o chamado “estado de greve”, acabam por exceder esse direito. Essa atitude se caracteriza por ser um momento em que os empregados decidem pela paralisação, avisando aos empregadores que podem paralisar suas atividades a qualquer momento, sem comunicação, na tentativa de fazer pressão psicológica. Fácil perceber que essa prática é abusiva e, portanto, vedada.

A Justiça do Trabalho, de acordo com o art. 114, II da Carta Republicana (as ações que envolvam exercício do direito de greve) tem competência para processar e julgar os casos de abuso de direito de greve. Dessa forma, quando houver prejuízo, o interessado poderá buscar guarita no Judiciário.

4.3 Abuso na aplicação das receitas do sindicato

Dentro do grupo “abuso na ação sindical” há um específico que merece destaque. Trata-se do abuso na aplicação das receitas do sindicato. Conforme visto acima, as entidades sindicais possuem quatro formas de arrecadar receitas: a contribuição sindical obrigatória, a contribuição confederativa, a contribuição assistencial e as mensalidades dos associados. A primeira delas sofreu forte alteração pela reforma trabalhista proporcionada em 2017, como se verá adiante. Todas elas foram detalhadas em tópico anterior. Além dessas, a CLT, em seu art. 548, ainda prevê as doações, as multas e rendas eventuais como receitas sindicais.

Como decorrência da liberdade sindical, essas instituições têm autonomia para usar os recursos financeiros que recebem da forma que melhor entenderem, sem obrigação de prestação de contas. E aqui reside o abuso. O art. 592 da CLT traz apenas os objetivos que devem ser perseguidos na aplicação das contribuições, sem obrigação de sua observância de forma rigorosa:

Art. 592 - A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelos sindicatos, na conformidade dos respectivos estatutos, usando aos seguintes objetivos:

[...]

II - Sindicatos de empregados:

- a) assistência jurídica;
- b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;
- c) assistência à maternidade;
- d) agências de colocação;
- e) cooperativas;
- f) bibliotecas;
- g) creches;
- h) congressos e conferências;
- i) auxílio-funeral;
- j) colônias de férias e centros de recreação;
- l) prevenção de acidentes do trabalho;
- m) finalidades desportivas e sociais;
- n) educação e formação profissional
- o) bolsas de estudo.

A fixação da destinação dos valores arrecadados é feita de acordo com o que dispuser o estatuto do sindicato. Em regra, esses instrumentos vinculam essa vontade à votação em assembleia. Quanto à fiscalização da destinação desses recursos, devem existir instrumentos de controle interno nessas entidades. Porém, o que se percebe é sua ausência em grande parte das associações trabalhistas.

Em verdade, na maioria dos casos, a deliberação e a aprovação de contas dos sindicatos são feitas em assembleias das quais participam, apenas, os próprios dirigentes sindicais, sendo raras as oportunidades em que os associados tomam conhecimento da receita obtida e da destinação que lhe foi dada; quando isso se dá,

ainda mais raras são as oportunidades em que, de fato, podem discutir o assunto (COSTA, 2016, p. 133).

O Tribunal de Contas da União, na vigência da contribuição compulsória, tendo em vista a sua natureza de tributo (ALEXANDRE, 2017, p. 106), entendia que podia exercer o controle externo e detinha competência para analisar a prestação de contas das associações sindicais ou tomar suas contas. Essa autorização decorria do art. 70, parágrafo único da Constituição: “restará contas qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou privada, que utilize, arrecade, guarde, gerencie ou administre dinheiros, bens e valores públicos ou pelos quais a União responda, ou que, em nome desta, assuma obrigações de natureza pecuniária”. Porém, com as alterações da CLT promovidas pela Lei nº 13.467/2017, essa contribuição deixou de ser compulsória, perdendo, assim, sua natureza tributária. Dessa forma, o TCU provavelmente deverá rever seu entendimento, passando a não mais avaliar a prestação de contas dos sindicatos.

Assim, devido à grande liberdade que as entidades sindicais têm no manuseio desses valores, aliado à falta de prestação de contas e de um órgão de controle interno, além do sentimento de posse que existe por parte dos dirigentes sindicais (conforme exposto em tópico anterior), o que se veem são abusos cometidos das mais diversas ordens. O fato de não haver parâmetros legais a serem seguidos, como percentuais mínimos ou máximos de aplicação ou investimento dos recursos recebidos em alguma área, facilita as práticas descomedidas. Como visto acima, a CLT apenas “sugestiona” o uso dessa receita. Por exemplo, nas eleições sindicais, há notícias do “custeio da propaganda da chapa situacionista com recursos do sindicato, utilização de seus funcionários, veículos, instalações” (COSTA, 2016, p. 74-75). Não há sequer previsão legal autorizando essa utilização.

O *site* G1, em 14 de junho de 2015, vinculou matéria jornalística demonstrando o desvio de verbas do Sindicato dos Comerciários do Rio de Janeiro. Ela demonstra claramente o sentimento de posse existente entre os administradores dos sindicatos. De acordo com a reportagem, diversos funcionários sindicais recebiam altas remunerações, acima de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), todos eles com relação de parentesco com os dirigentes. Já estes recebiam salários de mais de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), fora o cartão corporativo, com faturas superiores a R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) mensais.

Além dos vencimentos, eles utilizavam os recursos da entidade para fins particulares. De acordo com o texto, foram feitas diversas viagens (uma delas para a Disney), todas arcadas com dinheiro do sindicato. Havia ainda uma mansão, no valor de 2 (dois)

milhões de reais, em nome da família do dirigente, comprada com verbas da entidade, além de “apartamentos, casas de campo, terrenos, carros importados e até uma lancha”.

Essa praxe pode, inclusive, caracterizar a figura do art. 552 da CLT (“Os atos que importem em malversação ou dilapidação do patrimônio das associações ou entidades sindicais ficam equiparados ao crime de peculato julgado e punido na conformidade da legislação penal”).

Apesar de o referido dispositivo equiparar a conduta ao peculato, parte da jurisprudência o iguala à apropriação indébita, prevista no art. 168 do Código Penal (“apropriar-se de coisa alheia móvel, de que tem a posse ou a detenção”), com pena de reclusão, de um a quatro anos, e multa. De acordo com o Superior Tribunal de Justiça,

[...] falhando a configuração da elementar "funcionário público", é possível a condenação do denunciado pelo crime de apropriação indébita (art. 168, 1º, inciso III, do Código Penal), seja porque a conduta fática é idêntica, seja porque a resposta penal do delito de apropriação indébita é menor que a do crime de peculato. (RESp 1221433/MG. Rel. Marco Aurélio Bellizze. Julg. 23/4/2013.)

Como exemplo, em acórdão da 2ª Turma Criminal do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT), restou demonstrado ter ocorrido a prática:

segundo os depoimentos testemunhais aliados aos pareceres técnicos, restou demonstrado nos autos que a apelante, na qualidade de presidente do sindicato SEMPREVIAJAVEND, entre os anos de 2000 e 2004, apropriou-se de valores pertencentes ao referido sindicato, dos quais tinha a posse, sempre se utilizando da mesma estratégia, qual seja, sacava os cheques emitidos pelo sindicato diretamente no caixa e depositava parte dos valores em sua conta-corrente. Ademais, não há falar-se em atipicidade da conduta, porquanto exsurge indiscutivelmente do corpo probatório que a ré, com *animus rem sibi habendi*, apropriou-se indevidamente dos valores pertencentes ao sindicato, do qual tinha a posse. 4. não há falar-se em ausência de tipicidade, pois, a conduta da acusada, ao apropriar-se indevidamente de dinheiro pertencente ao sindicato, adequou-se ao disposto no artigo 168 do código penal, autorizando, assim, a intervenção do estado, não se revelando suficiente para o restabelecimento da ordem jurídica a aplicação de medidas civis (TJDFT, Apelação nº 20020110758538apr, Rel. Des. Roberval Casemiro Belinati. Jul. 14/7/2011)

Em outro julgado, agora pelo Tribunal de Justiça de São Paulo, ficou constatado que “a auditoria concluiu que existiam fortes indícios de que o sindicato foi vítima de fraude praticada por seus diretores/funcionários. Os prejuízos causados ao autor decorreram da prática de vários atos fraudulentos de responsabilidade dos réus” (Apelação nº 9201659-92.2009.8.26.0000. Rel. Cesar Ciampolini. Julg. 7/4/2015).

O Ministério Público do Trabalho, através da Orientação nº 05/2010 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), tem entendido que “os atos que importem em malversação ou dilapidação do patrimônio das associações ou

entidades sindicais são de interesse público tutelável pelo parquet trabalhista”. Ou seja, cabe também ao MPT ajuizar ações para averiguar essas atividades nocivas.

Os desvios de recursos das entidades sindicais ocorrem principalmente por conta dos altos valores que lhe são repassados a título da contribuição compulsória. De acordo com o sítio do Ministério do Trabalho e Emprego, os valores arrecadados em 2016 foram de R\$ 3,5 bilhões (três bilhões e meio de reais). Esses valores são encaminhados aos sindicatos, conforme a categoria que representa. E, por se tratar de valores tão elevados, os dirigentes sindicais aproveitam para abusar do direito de sua utilização.

A reforma trabalhista deve amenizar esse quadro. Porém, para evitar ou ao menos inibir essas práticas, os associados devem ter uma atitude mais proativa. Participar das assembleias, exigir prestações de contas, acompanhar a vida do sindicato e, sempre que necessário, recorrer ao Judiciário. Ademais, uma das formas de coibir esses abusos seria criar limites mínimos e máximos para utilização dos recursos financeiros das entidades sindicais em determinadas áreas. Por exemplo, designar um percentual máximo dos valores recebidos pela associação para pagamento de pessoal, ou um valor mínimo de aplicação em áreas de educação e desenvolvimento profissional. Isso pode se estabelecido no próximo estatuto da entidade sindical, mas dependeria de cada uma delas agir nesse sentido. Uma forma de transformar isso em uma norma, a ser seguida por todas as associações trabalhistas, será analisada adiante.

4.3.1 Reflexos da reforma trabalhista de 2017

Como visto acima, as entidades sindicais recebiam boa parte de sua receita através da contribuição compulsória. Porém, esse quadro mudou com as alterações sofridas pela CLT através da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Diversos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, que tratavam dessa forma de receita, foram modificados.

O primeiro e principal dispositivo remodelado foi o art. 545, que tinha a seguinte redação:

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

Foi retirado o final da norma, ficando apenas previsto que “os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles

devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados”. Ou seja, a contribuição compulsória agora é facultativa e, para o seu desconto, deve ser expressamente autorizado pelo trabalhador. Assim, “todas as contribuições destinadas ao custeio do sistema sindical, seja a contribuição sindical, sejam aprovadas em assembleia da categoria, sejam aquelas decorrentes de filiação à entidade sindical, dependem de autorização do empregado para desconto em folha de pagamento” (MOURA, 2017, p. 210).

Esse entendimento é reforçado pela alteração do art. 578 da CLT. No antigo texto, estava previsto que

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

Com a nova redação, o dispositivo passou a ter a seguinte redação:

As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Como consequência, “deixando a contribuição sindical de ser obrigatória, [...], não se pode mais atribuir à mesma a natureza tributária de outrora, uma vez que a compulsoriedade constitui elemento essencial do tributo” (*ibidem*, p. 213).

Outros itens também foram alterados para adequar a nova realidade ao texto completo da CLT. Entre eles se encontram os artigos 579, 582, 583 e 587. Já o art. 601, que exigia, na admissão do empregado, a apresentação da prova de quitação da contribuição compulsória, perdeu sua razão de existir e foi revogado pela nova lei.

Por ser compulsória, essa contribuição não dava ao empregado a opção de deixar de contribuir com o sindicato. E havia aqui um paradoxo. Se o trabalhador não concordasse com a aplicação dos recursos recebidos pelo sindicato, poderia se desfiliar (devido à liberdade de associação), mas não poderia deixar de contribuir. Ou seja, seria obrigado a colaborar financeiramente com aquele sindicato que acabara de romper, por se chocar com a sua forma de utilizar os recursos que recebe ou à ideologia da associação.

Por ir de encontro aos preceitos da liberdade sindical, diversos autores já defendiam o fim da contribuição compulsória. Sérgio Pinto Martins (2011, p. 717) propugnava que, “para que haja autonomia e liberdade sindical, é preciso que exista uma forma de custeio da atividade das entidades sindicais, o que deveria ser feito por intermédio

de contribuições espontâneas dos filiados e não por intermédio de contribuições compulsórias”. Arion Sayão Romita (2012, p. 346) seguia o mesmo raciocínio:

O imposto sindical é, realmente, típico do sistema corporativo, no qual as associações profissionais, como pessoas jurídicas de direito público, têm o poder, que a lei lhes confere, de impor contribuições obrigatórias para todos os membros das categorias econômicas e profissionais representadas, pertençam ou não ao quadro de associados. Ele não se compadece com o regime de liberdade sindical: aqueles que preferem não aderir ao sindicato não podem ser compelidos a contribuir para manter uma entidade, só porque essa representa toda a categoria profissional, sendo mínimos os benefícios que dela auferem (praticamente, só os emergentes da negociação coletiva)

Alberto Emiliano de Oliveira Neto (2010, p. 89), relacionando a contribuição compulsória à autonomia sindical, indagava: “como assegurar a plena liberdade sindical, principalmente em sua vertente negativa, se o trabalhador está obrigado a contribuir para determinado sindicato ainda que não integre seus quadros associativos?”.

Já Rondelli (2008, p. 120) a considerava “o imposto sindical como um prêmio para manutenção da distância do sindicato dos conflitos trabalhistas”. Ainda, relacionando a contribuição obrigatória à democracia, Pamplona Filho e Lima Filho (2013, p. 87) tinha pensamento parecido:

De fato, se muito da atuação sindical pode voltar-se contra certas decisões políticas e econômicas adotadas pelo governo, as quais poderiam, em tese, representar prejuízos aos trabalhadores, não é desarrazoado deduzir que, detendo esse governo a centralização dessas receitas, ainda que os valores sejam repassado posteriormente, os sindicatos podem enfrentar certa perda de sua necessária autonomia de ação.

Devido a sua origem, Nascimento (2015, p. 326) afirmava que “alguns sindicatos dispõem-se a abrir mão da contribuição sindical. Nela veem um resquício do corporativismo estatal e concordam em contar com outras fontes de recursos”. Mas entendia que o movimento contra a sua extinção era muito forte.

O verbete nº 431 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT (1997, p. 98) já aduzia que não poderia existir uma contribuição advinda do poder público. Assim, “um sistema, segundo o qual, os trabalhadores estejam obrigados a pagar uma contribuição a um organismo de direito público que, por sua vez, assegura o financiamento das organizações sindicais, pode envolver graves perigos para a independência das ditas organizações”.

Extinguindo-se a contribuição compulsória, o próximo passo para a plena liberdade sindical deverá ser o fim da unicidade, já que a pluralidade sindical não pode existir com essa forma de custeio. São incompatíveis. Isso, pois, “havendo mais de um sindicato numa mesma categoria, essa prerrogativa tributária ficaria seriamente comprometida, já eu

não seria possível a todos eles exigirem a mesma exação” (PAMPLONA FILHO; LIMA FILHO, 2013, p. 166).

Assim, pode-se concluir que veio em boa hora a alteração legislativa dessa contribuição. Conforme visto ao longo desse trabalho, diversas formas de abuso do direito sindical ocorrem justamente por conta da certeza do recebimento desses valores e das altas cifras recebidas por essas entidades. Sendo assim, essas práticas tenderão a reduzir ou a se extinguir.

O principal excesso, objeto do presente estudo, também se inclinará a diminuir. O raciocínio é o seguinte: se a entidade sindical recebia verba mesmo se ficasse estática ou, pior, se agisse de forma arbitrária ou abusiva, qual seria o motivo de mudar essas atitudes? Com a reforma trabalhista, para que possam arrecadar fundos, essas associações terão que ter uma função atuante, demonstrar ao trabalhador que realmente agem em prol da categoria, para seduzir o maior número de obreiros a se filiar à instituição. Com o maior número de associados, maior também será a representatividade, maior o interesse sindical e maior também a fiscalização. Isso porque esses empregados estarão contribuindo direta e mensalmente para o custeio das atividades sindicais. Qualquer notícia de malversação das verbas da associação fará com que ocorra uma desfiliação em massa e, conseqüentemente, uma drástica diminuição da arrecadação.

5 APLICAÇÃO DOS RECURSOS DO FUNDO PARTIDÁRIO COMO PARÂMETRO PARA LIMITAÇÃO DO ABUSO DO DIREITO SINDICAL

Foi visto, no decorrer deste trabalho, a importância do princípio da liberdade sindical. Ele assegura uma atuação plena dessa instituição, com autonomia para defender os interesses dos trabalhadores. Por outro lado, analisou-se como ela foi deturpada, utilizada de modo contrário ao que preceitua, passando a servir de escudo para práticas abusivas. Para que possam novamente cumprir o papel que lhe cabe na sociedade, alguns limites devem ser impostos. “Quanto mais aumentam os poderes dos indivíduos, tanto mais diminuem as liberdades dos mesmos indivíduos” (BOBBIO, 2010, p. 21).

Dessa forma, devem ser buscadas formas de coibir esses excessos. “Somente uma liberdade em perigo é capaz de se renovar. Uma liberdade incapaz de se renovar transforma-se, mais cedo ou mais tarde, numa nova escravidão” (*ibidem*, p. 197).

Essas limitações à liberdade devem ser realizadas dentro de duas balizas. Primeiramente, devem observar e respeitar a liberdade sindical. Assim, não pode haver excessiva intromissão do poder público em sua autonomia, como ocorrera no Brasil na década de 1930. Mas também “não é possível nem desejável que desapareça toda tensão entre Estado e sindicato, pois é impossível o Estado ser absorvido pelo sindicato, e é perigoso deixar o sindicato ser absorvido pelo Estado” (FIORAVANTE, 2008, p. 104).

Por outro lado, como segunda baliza, devem ter em mente valores maiores presentes em nossa Constituição, como os direitos fundamentais (art. 5º e seguintes), a democracia, os fundamentos (art. 1º) e os objetivos (art. 3º) da República Federativa do Brasil. Sendo assim, “embora o Estado tenha o direito e até o dever de exercer a vigilância sobre o sindicato, ele só pode limitar a autonomia sindical por motivos de segurança interna e de ordem pública” (*ibidem*, 2008, p. 104)

Respeitando essas demarcações, as limitações impostas devem buscar um bem maior, de valor social, sempre procurando a justiça. Por conta disso, a todo momento será possível recorrer ao Poder Judiciário para dirimir conflitos existentes nas associações sindicais. Ou seja, essa função estatal será permanentemente uma limitadora de direitos para eliminar atos abusivos ou ilícitos.

Outra forma de limitar a liberdade sindical, no intuito de coibir os excessos praticados, é a função legiferante. Nela, o próprio povo, através de seus representantes, traça

limites ao exercício de atividades públicas e privadas. No caso das organizações sindicais, por se tratar de um direito fundamental social, a base imediata para a limitação de seu exercício deve ser a Lei Maior. “Os direitos fundamentais, enquanto direitos de hierarquia constitucional somente podem ser limitados por expressa disposição constitucional [...] ou mediante lei ordinária promulgada com fundamento imediato na própria Constituição” (MENDES, 2014, p. 200). Com base nessa afirmação, o Poder Legislativo pode criar leis que controlem os abusos praticados, como se verá adiante.

5.1 Fundamentos para limitação da liberdade sindical

Conforme visto acima, a lei pode ser um instrumento eficaz para limitar a sociedade com o principal intuito de evitar injustiças. De acordo com Norberto Bobbio (2010, p. 53), “[...] resulta que a função primária da lei é a de comprimir, não a de liberar. A de restringir, não a de ampliar, os espaços de liberdade”. Essa afirmação deriva do próprio princípio da legalidade, a ser desenvolvido adiante.

Mas, para que isso seja viável, devem ser respeitados e garantidos os direitos conquistados e constitucionalmente assegurados. Sendo assim, ao limitar as liberdades sindicais, deve-se primeiramente ter em vista sua natureza de direito fundamental. Por outro lado, “o sindicato não detém soberania, que é inerente ao Estado (art. 1º, I, CF), mas apenas autonomia sindical, que é coisa diversa, estando, por conseguinte, adstrito às determinações do que for previsto em lei” (MARTINS, 2011, p. 773). Destarte, em nome da soberania, o Estado, através de sua função legislativa, pode impor normas a essas associações, tendo como base princípios como o da isonomia e da legalidade, presentes no art. 5º da Constituição, e para assegurar a democracia que deve existir em seu seio.

“A liberdade sindical não é um direito absoluto. Está, como toda garantia, sujeita a algumas restrições. Devem ser razoáveis e justificadas. Emanam de diversas fontes” (NASCIMENTO, 2015, p. 180). A Organização Internacional do Trabalho, em sua Convenção nº 87, de 1948, vista anteriormente, prega orientação nesse sentido, em seu art. 8.1, afirmando que “no exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei”.

Primeiramente, deve-se ter em vista o princípio da igualdade, esculpido no *caput* do art. 5º da Constituição Federal, afirmando que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. No âmbito dos sindicatos, pode-se analisar esse princípio em duas vertentes: a externa e a interna. Na acepção externa, ligada à democracia externa vista em tópico anterior, deve-se considerar a natureza de associação do sindicato. Dessa forma, todas as limitações aplicáveis às associações são também cabíveis aos sindicatos. Sendo assim, normas como a prevista no art. 5º, XIX da CF/88, aduzindo que “as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado”, são plenamente adaptáveis às entidades sindicais.

Na acepção interna, ligada à noção de democracia interna vista anteriormente, o princípio da isonomia leva em conta a igualdade de direitos e deveres dos associados. Sendo assim, os estatutos dos sindicatos devem respeitar esse preceito, não podendo desigualar imotivadamente direitos dos filiados ou dispor de requisitos diferenciados para associação de novos membros.

Nessa vertente, pode-se incluir também a autonomia funcional, administrativa e financeira do sindicato. E, dentro desse sentido, reside a autorização para uma limitação legislativa aos abusos cometidos por essas instituições quanto à aplicação de suas receitas, demonstrados acima. “O que não significa uma limitação na autonomia ou interferência estatal. Pois as leis servem para disciplinar, impor uma ordem necessária resguardando direitos e liberdades dos outros” (CASTAN, 2008, p. 67).

A necessidade de se criar uma lei decorre da fragilidade de argumentos como moralidade e justiça frente a uma previsão legal. Esse pensamento decorre do princípio da legalidade, em que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (art. 5º, II, CF/88). Esse princípio surge como limitador das liberdades individuais, derivado da ideia de que somente o povo pode limitar o próprio povo. Como sua decorrência, somente quando houver previsão legislativa os indivíduos (incluindo aqui os entes coletivos, como o sindicato) devem agir conforme suas restrições. Em sentido contrário, haverá liberdade para agir quando não existirem essas delimitações, mesmo sendo essas atitudes consideradas contrárias à moral e aos bons costumes, por exemplo.

Na verdade, não se permite “[...] chamar de ‘direitos’ a maior parte das exigências ou pretensões validadas doutrinariamente, ou até mesmo apoiadas por uma forte e autorizada

opinião pública, enquanto elas não forem acolhidas num ordenamento jurídico positivo” (BOBBIO, 2010. p. 75). Isso ocorreu com a moralidade na Administração Pública. Enquanto não foram definidas legalmente as condutas que acarretam improbidade administrativa, preceitos como ética e moral eram avaliados conforme o estado de ânimo dos julgadores. Nesse sentido, a reforma trabalhista ocorrida em 2017, transformando a natureza jurídica da contribuição compulsória, como demonstrado em tópico anterior, é exemplo do que expõe aqui.

Destarte, limitar a liberdade sindical é plenamente possível e recomendável e, de preferência, pela via legislativa. Nesse sentido, como visto no tópico anterior, uma das formas de coibir o abuso na aplicação das receitas sindicais seria criar limites mínimos e máximos para uso dos seus recursos. Para isso, como se verá adiante, as limitações legais ao uso do Fundo Partidário pelos partidos políticos podem servir de paradigma.

5.2 Aplicação dos recursos do fundo partidário pelos partidos políticos

Os partidos políticos, assim como os sindicatos, têm natureza de associação, como se pode extrair do conceito elaborado por José Jairo Gomes (2016, p. 116):

Compreende-se por partido político a entidade formada pela livre associação de pessoas, com organização estável, cujas finalidades são alcançar e/ou manter de maneira legítima o poder político-estatal e assegurar, no interesse do regime democrático de direito, a autenticidade do sistema representativo, o regular funcionamento do governo e das instituições políticas, bem como a implementação dos direitos humanos fundamentais.

Tendo como base nessa similaridade, em uma eventual novação legislativa, alguns preceitos aplicáveis às agremiações partidárias podem, *mutatis mutandis*, servir de parâmetro para limitação da liberdade sindical. Frisa-se que essas restrições devem ser feitas respeitando-se a própria liberdade sindical.

Com base nesse pensamento, pode servir de exemplo a utilização dos recursos do Fundo Partidário (ou Fundo Especial de Assistência Financeira aos Partidos Políticos), prevista na Lei dos Partidos Políticos (Lei nº 9.096/95). Ele é “um fundo especial de assistência aos partidos políticos constituído pela arrecadação de multas eleitorais, recursos financeiros legais, doações espontâneas privadas e dotações orçamentárias públicas” (RAMAYANA, 2014, p. 266). O art. 38 da Lei dos Partidos Políticos mostra como é sua composição:

Art. 38. O Fundo Especial de Assistência Financeira aos Partidos Políticos (Fundo Partidário) é constituído por:

I - multas e penalidades pecuniárias aplicadas nos termos do Código Eleitoral e leis conexas;

II - recursos financeiros que lhe forem destinados por lei, em caráter permanente ou eventual;

III - doações de pessoa física ou jurídica, efetuadas por intermédio de depósitos bancários diretamente na conta do Fundo Partidário;

IV - dotações orçamentárias da União em valor nunca inferior, cada ano, ao número de eleitores inscritos em 31 de dezembro do ano anterior ao da proposta orçamentária, multiplicados por trinta e cinco centavos de real, em valores de agosto de 1995.

Assim, principalmente quanto ao previsto no inciso V do dispositivo acima, é uma fonte de recebimento de recursos financeiros proveniente do Estado, da mesma forma como era a contribuição compulsória dos sindicatos. Apesar dessa contribuição ter sido extirpada de nosso ordenamento jurídico, ainda podem ser aplicados aos sindicatos algumas disposições presentes no capítulo que trata do Fundo Partidário.

Antes de desenvolver o tema, é preciso ter em mente que não é mais cabível a prestação de contas a um órgão externo à entidade sindical, como ocorre com os partidos políticos. Estes estão sujeitos ao controle externo exercido pela Justiça Eleitoral, em conformidade com o art. 44, § 2º da Lei nº 9.096/95 (“a Justiça Eleitoral pode, a qualquer tempo, investigar sobre a aplicação de recursos oriundos do Fundo Partidário”). No mesmo sentido, o entendimento do TCU, como demonstrado acima, era de que as associações trabalhistas deveriam prestar conta dos gastos efetuados com recursos da contribuição compulsória. Essa inteligência deverá ser alterada com a reforma trabalhista de 2017.

Como visto acima, um dos motivos da ocorrência do abuso da aplicação das receitas sindicais ocorre porque não há limites a serem observados. Esses parâmetros podem ser impostos pela própria associação sindical, através de seus estatutos, porém, para que isso ocorra de forma geral, abrangendo todos os sindicatos, não se esperando que cada associação trabalhista tome a atitude de alterar seus regimentos internos nesse sentido, o ideal é que ocorra uma alteração legislativa.

Nesse sentido, pode servir de paradigma a forma como a aplicação dos recursos do fundo partidário é regulada. Nos dispositivos que tratam da utilização das receitas provenientes desse fundo são traçados, de forma geral, para onde devem ser destinados esses valores.

Apesar dessa previsão, não há intromissão excessiva por parte do poder público. Assim, continuam a ser respeitadas as prerrogativas dos partidos políticos, em destaque sua

autonomia. A pretensão da lei é assegurar a boa aplicação desses recursos, visando a democracia, a moralidade e a boa-fé, tendo em vista princípios maiores, como a ordem pública. É função do Estado assegurar esses preceitos.

Assim, para desenvolver o tema, tomar-se-á como base o disposto em alguns incisos e parágrafos do art. 44 da Lei dos Partidos Políticos:

Art. 44. Os recursos oriundos do Fundo Partidário serão aplicados:

I - na manutenção das sedes e serviços do partido, permitido o pagamento de pessoal, a qualquer título, observado, do total recebido, os seguintes limites:

a) 50% (cinquenta por cento) para o órgão nacional;

b) 60% (sessenta por cento) para cada órgão estadual e municipal;

II - na propaganda doutrinária e política;

III - no alistamento e campanhas eleitorais;

IV - na criação e manutenção de instituto ou fundação de pesquisa e de doutrinação e educação política, sendo esta aplicação de, no mínimo, vinte por cento do total recebido.

V - na criação e manutenção de programas de promoção e difusão da participação política das mulheres, criados e mantidos pela secretaria da mulher do respectivo partido político ou, inexistindo a secretaria, pelo instituto ou fundação de pesquisa e de doutrinação e educação política de que trata o inciso IV, conforme percentual que será fixado pelo órgão nacional de direção partidária, observado o mínimo de 5% (cinco por cento) do total;

VI - no pagamento de mensalidades, anuidades e congêneres devidos a organismos partidários internacionais que se destinem ao apoio à pesquisa, ao estudo e à doutrinação política, aos quais seja o partido político regularmente filiado;

VII - no pagamento de despesas com alimentação, incluindo restaurantes e lanchonetes.

Seguindo orientação do dispositivo acima, o inciso I traz limites a serem observados para pagamento de manutenção de sede e pagamento de pessoal. Fixa o percentual de 50% (cinquenta por cento) para o órgão nacional e 60% (sessenta por cento) para os órgãos estaduais e municipais dos valores recebidos pelo partido político advindos do fundo. Em adição, prevê o § 4º do mesmo artigo que os encargos e tributos de qualquer natureza não se incluem no cômputo desse percentual.

O presente dispositivo visa justamente evitar abusos por parte dos partidos políticos. Assim, não os permite destinar a maior parte dos recursos advindos do fundo partidário para os gastos com a sede e com recursos humanos, no intuito de equilibrar as despesas da agremiação com outras expensas necessárias.

Essa norma é plenamente aplicável aos órgãos sindicais, fazendo-se as adaptações necessárias. Isso porque, como se sabe, os gastos de partidos políticos com despesa de pessoal são bem diferentes dos mesmos gastos dos sindicatos. Se levarmos em conta os períodos eleitorais, fácil perceber que as agremiações partidárias possuem um gasto com recursos humanos bem mais elevado do que as associações trabalhistas.

Sendo assim, essa baliza imposta pela Lei dos Partidos Políticos serve de paradigma a uma limitação das mesmas despesas pelos sindicatos. Porém, para estes, o percentual deverá ser um pouco menor, devendo-se fazer uma pesquisa nacional para se chegar a um valor razoável. E, dentro desse parâmetro, devem ser incluídas eventuais despesas com serviços advocatícios e judiciais, além de outras consultorias realizadas pelas associações trabalhistas, e excluídos quaisquer encargos ou tributos, como o fez a norma dos partidos políticos.

Essa limitação poderá coibir a prática de fixar altas remunerações aos dirigentes sindicais. Como visto em item anterior, essa é uma das práticas mais abusivas cometidas por essas entidades. Por não haver qualquer limite legal a ser observado, confiando-se apenas em previsões estatutárias de algumas entidades sindicais, seus dirigentes e administradores em geral aprovam valores exorbitantes para suas remunerações, comprometendo boa parte das receitas sindicais. Com isso, inevitavelmente ocorrerá desvio da finalidade da instituição, que deixará de investir em atividades que visam atingir suas funções sociais.

Outro limite aplicável é o previsto no inciso IV do mesmo artigo. Ele prevê a criação de um instituto ou uma fundação para pesquisa e desenvolvimento de doutrinação política. Para esse organismo, deve ser destinado no mínimo 20% (vinte por cento) das receitas recebidas através do Fundo Partidário. Nos partidos políticos, esse instituto tem uma função educacional, com o intuito de aprimorar e divulgar a ideologia partidária.

Adaptando-se ao universo sindical, norma no mesmo sentido poderia também obrigar o sindicato a manter uma instituição interna, sendo destinada, por exemplo, ao desenvolvimento e aperfeiçoamento dos trabalhadores, podendo os cursos serem ministrados pelos próprios associados, devidamente remunerados, com o objetivo de progressão profissional.

Não se pode negar o papel educacional que exerce o sindicato. Essa função não é a assistencial prevista no art. 592 da CLT, como se pode pensar, mas “diz respeito à formação sindical, a qual, em seu sentido mais amplo, refere-se a tudo aquilo que prepare pessoalmente os trabalhadores para melhorar sua condição como grupo” (FIORAVANTE, 2008, p. 106). Essa educação está diretamente relacionada ao desenvolvimento do sindicato e diz respeito à própria formação sindical, que

[...] pode ser entendida como o ramo da educação de adultos especializado em promover a compreensão do movimento sindical (por eventuais futuros associados e pelo público em geral, com vistas a esclarecer eventuais preconceitos), a incorporação a ele de trabalhadores (por meio de uma adesão baseada em

convicções que garantam a lealdade nos momentos difíceis, e não uma mera filiação ao sindicato) e a preparação ou aperfeiçoamento para o exercício de funções técnicas ou dirigentes no sindicato (*ibidem*, p. 107).

Para se seja possível essa educação sindical, a mesma autora entende ser necessária o estabelecimento de uma subsede do sindicato (*ibidem*, p. 108). Em complemento, assevera que essa função educacional fortalece a democracia interna no sindicato, pois “é um espaço de disputa de poder entre diferentes grupos internos ao sindicato” (*ibidem*, p. 109)

Essa instituição ou fundação também poderia ter como objetivos as funções assistenciais traçadas pelo art. 592 da CLT, como, por exemplo, bibliotecas, creches, assistência à maternidade e colônias de férias e recreação. Seriam comodidades aos associados asseguradas com a destinação certa de determinado valor. Para tal desiderato, pode-se considerar razoável manter o mesmo percentual mínimo previsto na Lei nº 9.096/95.

O terceiro percentual aplicável às entidades sindicais está previsto no inciso V acima. Ele prevê que um mínimo de 5% (cinco por cento) dos valores recebidos pelo Fundo de Assistência Partidária para promoção da participação das mulheres no meio político. Como é fácil perceber, o intuito é aumentar a presença do gênero feminino da vida política. Conforme Gomes (2016, p. 329),

a regra em apreço foi pensada para resguardar a posição das mulheres, que tradicionalmente não desfrutam de espaço relevante no cenário político, em geral controlado por homens. Também nesses domínios, a discriminação contra a mulher constitui desafio a ser superado. Ainda nos dias de hoje, é flagrante o baixo número de mulheres na disputa pelo poder estatal, fato de todo lamentável em um país em que elas já são maioria.

Tendo em vista que esse é o gênero que mais sofre discriminações também na seara trabalhista, o preceito é plenamente aplicável aos sindicatos. Essas associações também têm o papel social de incluir e manter a mulher no mercado de trabalho, além de evitar qualquer diferença de tratamento em relação aos homens. Isso é decorrência do princípio da igualdade previsto no art. 5º, I da Constituição Federal. Em adição, pode-se incluir nesse percentual a promoção, inclusão e manutenção de outras minorias no mercado de trabalho, como os negros e as pessoas com deficiência. Neste caso, deve-se incentivar também a “promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, isto é, algo que inclua o deficiente em seu espaço de trabalho, ao invés de segregá-lo a locais específicos” (FARIAS, 2017, p. 130), assegurados pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2016).

Um ponto negativo na imposição dessas limitações poderia ser eventual interferência estatal na liberdade sindical. Porém, em análise rápida, percebe-se que elas não prejudicarão a autonomia sindical. Se for estabelecido um percentual mínimo de 20% (vinte

por cento) para a instituição ou fundação e 5% (cinco por cento) para promoção, inclusão e manutenção de minorias no mercado de trabalho, será assegurado que essas entidades gastarão não menos que 25% (vinte e cinco por cento) em atividades essenciais. Ademais, restarão ainda 75% (setenta e cinco por cento) de suas receitas para as demais atividades. Se for limitado a 40% (cinquenta por cento) dos recursos para pagamento de pessoal, caberá à própria instituição, através da participação democrática de seus associados, decidir se gastará todo esse valor com esse tipo de despesa, sabendo que possivelmente faltará dinheiro para outras despesas.

Ao se observar os percentuais mínimos e máximos para certas despesas, de acordo com o paradigma delineado, constata-se que essas entidades poderão direcionar a maior parte dos seus recursos aos fins sociais do sindicato e aos interesses da categoria. O que se pretende é assegurar que essas receitas tenham uma destinação lícita e não abusiva, em prol dos trabalhadores.

Em análise contínua, percebe-se que as delimitações ao uso dos recursos dos sindicatos têm o intuito de assegurar princípios maiores que o da liberdade sindical, como o da isonomia, do valor social do trabalho, da legalidade e da democracia. Ademais, traçando-se essas restrições às entidades sindicais, estar-se-á fortalecendo a sua democracia interna. Essas delimitações assegurarão que essas instituições direcionem os valores recebidos por seus associados aos seus interesses e aos da categoria, e não à ambição particular de seus gestores. Privilegiará os interesses sociais frente aos individuais.

Porém, para que sejam realmente eficazes, essas balizas devem ser associadas a uma fiscalização ativa dos membros da organização. E uma medida pode levar à outra. Sabendo-se que as entidades sindicais atuam observando limites, os trabalhadores podem depositar maior confiança nessas instituições. Como os percentuais estarão expressos e facilmente visualizados, será mais fácil identificar os abusos. Ademais, saberão que, se esses valores não forem observados, terão na lei (uma fonte mais segura que o estatuto) o respaldo necessário para eventual questionamento. Como consequência, a participação dos associados na vida da organização tenderá a aumentar. Em reflexo, os direitos trabalhistas serão melhor assegurados e expandidos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme já exposto, os sindicatos têm papel fundamental em nossa sociedade. Através dessas associações, diversos direitos trabalhistas foram conquistados ao longo do tempo e, por meio delas, esses direitos são assegurados e expandidos. Por sua notável importância, a Constituição Federal traz essa instituição como um direito fundamental social.

Para que continuem a exercer esse papel, a essas organizações são garantidas diversas prerrogativas, através do princípio da liberdade sindical. E deve ser defendida a continuidade desse preceito, repugnando-se qualquer tentativa de sua extinção.

Porém, como visto, esses direitos não estão sendo exercidos da forma como foram pensados. Na realidade, esse princípio passou a servir de escudo para a prática dos mais diversos abusos. Utilizou-se a prerrogativa da liberdade sindical para cometer diversos excessos, sabendo-se que não poderia haver interferência estatal para inibi-los.

Assim sendo, deve-se encontrar uma forma de coibir as práticas abusivas. A primeira atitude deveria partir dos próprios associados. Acompanhando as assembleias e a vida das entidades sindicais, os filiados poderiam agir no intuito de impedir que essas atividades abusivas aconteçam ou, quando elas ocorrerem, com o objetivo de buscar meios de desfazê-las. Para isso, sempre será possível recorrer ao Judiciário.

Outra forma de evitar essas práticas é através de uma limitação por meio de lei. Na realidade, essa seria a forma ideal, visto que atingiria todas as associações sindicais, não dependendo de previsão estatutária de cada uma delas. Mas, por esse instrumento, deve-se ter o cuidado de respeitar o princípio da liberdade sindical, não podendo haver interferência excessiva do Poder Público.

Conforme visto, para essa finalidade, tendo em vista a similaridade da natureza jurídica entre os sindicatos e os partidos políticos, algumas normas previstas para estes podem ser aplicadas naqueles. Sendo assim, a forma como os partidos políticos devem utilizar os recursos provenientes do Fundo Partidário, com balizas previstas em lei, serve de paradigma para uma limitação da liberdade sindical, assim como é para a liberdade partidária. Conforme visto, essas limitações são razoáveis e não caracterizam ingerência estatal.

Além de dar descrédito à própria entidade sindical, essas práticas abusivas atingem não só os agentes envolvidos (trabalhadores e empregadores), mas toda a sociedade. Isso porque o sindicato tem um importante papel na comunidade. No momento que ocorre o

abuso de suas prerrogativas, sucede, invariavelmente, desvio de sua função social. Quando isso ocorre, o trabalhador, parte mais vulnerável nas relações empregatícias, deixará de receber proteção adequada, podendo ocasionar regressão de direitos sociais. Por isso, essas práticas devem ser coibidas.

Destarte, as limitações à liberdade sindical devem ser vistas como formas de garantir a existência do próprio princípio. As propostas defendidas nesse trabalho não enfraquecem o preceito, mas sim o fortalecem. A crença de que os direitos sindicais estão sendo exercido da melhor forma para a sociedade é assegurada quando se garante que eles não sofrerão desvios.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, Ricardo. **Direito Tributário**. 11. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

AQUINO, Rubim Santos Leão de. [et. al]. **Sociedade Brasileira: Uma História Através Dos Movimentos Sociais**. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

BATALHA, Wilson de Sousa Campos. **Sindicatos, Sindicalismo**. São Paulo: LTr, 1992.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 10. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **Estado Governo Sociedade: Para uma teoria geral da política**. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. 19. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2014.

_____. **Liberalismo e Democracia**. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. 6. ed. Brasília: Brasiliense, 1994.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Comentários ao art. 5º, XVI a XXI. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013, p. 293-308.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**, de 10 de novembro de 1937. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 15 out. 2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 out. 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 2.848**, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm>. Acesso em 23 dez. 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 15 out. 2017.

_____. **Lei nº 7.783**, de 28 de junho de 1989. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em 15 dez. 2017.

_____. **Lei nº 9.096**, de 19 de setembro de 1995. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9096.htm>. Acesso em 27 dez. 2017.

_____. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 22 out. 2017.

_____. **Lei nº 13.146**, de 06 de julho de 2016. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em 15 nov. 2017.

_____. **Lei nº 13.467**, de 14 de julho de 2017. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em 02 out. 2017.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Arrecadação da Contribuição Sindical**. Disponível em <http://acesso.mte.gov.br/cont_sindical/arrecadacao-da-contribuicao-sindical-2.htm>. Acesso em 21 dez. 2017.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Orientações da CONALIS**. Disponível em <https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/25522b42-4669-4f15-965a-8db8600548a1/Orienta%C3%A7%C3%B5es.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em 21 dez. 2017.

_____. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1221433 MG. Recorrente: Ministério Público do Estado de Minas Gerais. Recorrido: Nilton Cezar Rodrigues de Vasconcelos. Relator: Ministro Marco Aurélio Bellizze. Brasília, 23 de abril de 2013. Disponível em <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23114007/recurso-especial-resp-1221433-mg-2010-0190551-5-stj/inteiro-teor-23114008?ref=juris-tabs>>. Acesso em 21 dez. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 369**. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-369>. Acesso em 22 out. 2017.

CARDOSO, Adalberto; GINDIN, Julián. O movimento sindical na Argentina e no Brasil (2002-2014). **Revista Sociedade e Estado**. Vol. 32, n. 1, jan./abr. 2017.

CARVALHO NETO, Antônio. A Reforma na Estrutura Sindical Brasileira: Pressupostos mais do que necessários. In: HORN, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (org.). **Ensaio Sobre Sindicatos e Reforma Sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009, p. 126-145.

CASTAN, Vitor Manoel. **Abuso do Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2008.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. Interpretação dos Direitos Fundamentais Sociais, Solidariedade e Consciência de Classe. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; _____; CORREIA, Érica Paula Barcha (Coords.). **Direitos Fundamentais Sociais**. São Paulo: Saraiva, 2010.

COSTA, Carlos Eduardo Dantas. **Abuso do Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2016.

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

_____. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **A Efetivação Jurisdicional da Liberdade Sindical**. Tese (Doutorado), Departamento de Direito do Trabalho e Previdência Social, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2014.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT). Apelação Criminal nº 20020110758538apr. Apelante: Benedita Maria dos Santos Nascimento. Apelado: Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. Relator: Roberval Casemiro Belinati. Brasília, 14 de julho de 2011. Disponível em <<http://cache-internet.tjdft.jus.br/cgi-bin/tjcgi1?NXTPGM=plhtml02&TitCabec=2%AA+Inst%E2ncia+%3E+Consulta+Processual&SELECAO=1&CHAVE=20020110758538apr&COMMAND=ok&ORIGEM=INTER>>. Acesso em 20 dez. 2017.

FARIAS, Cristiano Chaves de; CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Estatuto da Pessoa com Deficiência Comentado**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

_____; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil**. 11. ed. Salvador: JusPodivm, 2013. Vol. 1.

FARIAS, James Magno Araújo. **Direitos Sociais no Brasil: O trabalho como valor constitucional**. São Luís: Azulejo, 2010.

FERRAZ, Alexandre Sampaio. Novos Rumos do Sindicalismo no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, vol. 29, n. 86, p. 109-123, out. 2014.

FERREIRA, Mayra Lucia Paes Landim Leciuk; SILVA; Leda Maria Messias da. Organização Sindical Brasileira e a Liberdade de Expressão como Direito da Personalidade. In: Encontro Internacional do CONPEDI, 5., 2016, Montevideu-Uruguaí. **Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I**. p. 187-203. Disponível em <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes>>. Acesso em 10 nov. 2017.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **A Democracia Possível**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1974.

FIORAVANTE, Tamira Maira. **Sindicato, Educação e Liberdade**. São Paulo: LTr, 2008.

G1. **Dirigentes de sindicatos enriquecem com desvio de dinheiro**. Disponível em <<http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2015/06/dirigentes-de-sindicatos-enriquecem-com-desvio-de-dinheiro.html>>. Acesso em 20 nov. 2017.

GARCIA, Wellington Castilho. **Análise Crítica da Organização Sindical Brasileira à Luz dos Princípios da Liberdade Sindical da OIT**. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

GOMES, José Jairo. **Direito Eleitoral**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GRÜNWALD, Marcelo Ricardo. Prerrogativas e poderes sindicais. Relação jurídica interna. Proteção do trabalhador sindicalizado na empresa e controle contra discriminação anti-sindicais. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 665, mai. 2005. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/6664/prerrogativas-e-poderes-sindicais-relacao-juridica-interna>>. Acesso em 27 nov. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Organização Sindical: Incoerências do Modelo Brasileiro. **Revista Faculdade de Direito**, Fortaleza, v. 35, n. 2, p. 145-161, jul./dez. 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MIRAGEM, Bruno. **Abuso do Direito: Ilicitude objetiva e limite do exercício de prerrogativas jurídicas no Direito Privado**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora A Noite, 1952.

MOURA, Marcelo. **Reforma Trabalhista: Comentários à Lei 13.467/2017**. Salvador: JusPodivm, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro (*in memoriam*); NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

OLIVA, Cláudio César Grizi. **Pluralidade como Corolário da Liberdade Sindical**. São Paulo: LTR, 2011.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições Sindicais: Modalidades de Financiamento Sindical e o Princípio da Liberdade Sindical**. São Paulo: LTr, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 87**, de 1948. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-protecao-direito-de-sindicalizacao>>. Acesso em 22 nov. 2017.

_____. **A Liberdade Sindical: Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT**. Brasília: OIT, 1997. Disponível em <<http://www.oit.org.br/node/286>>. Acesso em 22 nov. 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade Sindical e Democracia**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

PEREIRA NETO, João Batista. **O Sistema Brasileiro de Unicidade Sindical e Compulsoriedade de Representação**. São Paulo: LTr, 2017.

RAMAYANA, Marcos. **Direito Eleitoral**. 13. ed. São Paulo: Impetus, 2014.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.

RONDELLI, Cristiane Montenegro. Abuso de Direito nas Atividades Sindicais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 32, p. 113-126, 2008.

ROUSSEAU, Jean-Jaques. **O Contrato Social**. Tradução de Antônio de Pádua Danesi. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça de São Paulo. Apelação nº 9201659-92.2009.8.26.0000. Apelante: Julio Sanches. Apelado: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Ramo da Construção Civil, Montagem, Instalações e Afins de São Paulo e Região. Relator: Cesar Ciampolini. São Paulo, 7 de abril de 2015. Disponível em <<https://esaj.tjsp.jus.br/pastadigital/abrirDocumentoEdt.do?origemDocumento=M&nuProcesso=9201659-92.2009.8.26.0000>>. Acesso em 21 dez. 2017.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. O Reconhecimento das Centrais Sindicais e a Criação de Sindicatos no Brasil: antes e depois da Constituição de 1988. In: HORN, Carlos Henrique; _____ (org.). **Ensaio Sobre Sindicatos e Reforma Sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009.

SOUZA, Mauro Cesar Martins de. Abuso do Direito Sindical. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, n. 3, jul./dez., p. 196-220, 2002.

STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, Jose Luis Bolsan de. **Ciência Política & Teoria do Estado**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

STÜRMER, Gilberto. Comentários ao art. 8º. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013, p. 617-631.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: Teoria Geral dos Contratos e Contratos em Espécie**. 10. ed. São Paulo: Método, 2015. vol. 3.