

A ESTABILIDADE PROVISÓRIA COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO CONTRA ATOS ANTI-SINDICAIS

Ricardo José das Mercês Carneiro¹

SUMÁRIO:

- 1 Introdução.
- 2 A liberdade sindical e o ordenamento jurídico pátrio.
- 3 Análise do princípio da igualdade a partir da estrutura sindical brasileira.
- 4 Configuração do abuso de direito.
- 5 Conclusões.

1 Introdução

É patente que nosso sistema de relações de trabalho apresenta caráter profundamente anacrônico, sendo imperativa sua rediscussão, seja em âmbito constitucional, seja na esfera infraconstitucional.

Nesse sentido, o que se vê é uma verdadeira mobilização nacional, talvez sem precedentes em nossa história recente, fruto do amadurecimento de nosso sistema democrático, e sintetizado nas várias Conferências Estaduais do Trabalho e no posterior Fórum Nacional do Trabalho², oportunidades em que os diversos atores sociais envolvidos têm tido a chance de externar suas posições e opiniões.

Como resultado dessas primeiras discussões, uma questão que tem parecido pacífica nos meios jurídicos é exatamente a necessidade de que a reforma sindical preceda a reforma trabalhista³. Nesse contexto, o reconhecimento de personalidade jurídico-sindical às Centrais⁴, a extinção paulatina das contribuições oficiais de origem heterônoma, a adequação de nossa legislação ao modelo estipulado na Convenção n. 87 da OIT, entre outras ponderações, têm sido colocadas na ordem do dia.

Há um tópico, entretanto, que parece estar sendo colocado à margem da discussão, qual seja, aquele relativo à proteção dos dirigentes sindicais contra atos anti-sindicais por meio da chamada estabilidade provisória no emprego, garantidora de um livre exercício de seus mandatos.

E tal se justifica principalmente pelo fato de o Tribunal Superior do Trabalho (TST)⁵ e o Supremo Tribunal Federal (STF)⁶ em passado recente já terem cristalizado

¹ Procurador do Trabalho no Estado de Sergipe. Mestre e Doutorando em Direito Constitucional pela Universidade de Sevilha, Especialista em Direito Processual Constitucional pela Universidade Federal de Sergipe (UFS), professor de Direito Material e Processual do Trabalho e Coordenador Regional da ESMPU em Sergipe (representação do MPT).

² Documento que serviu de base para as discussões iniciais sobre o tema no Congresso Nacional.

³ É o que consta no Relatório do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social, formulado a partir de reuniões realizadas em 18 de março, 24 de abril e 20 e 21 de maio de 2003.

⁴ Este tema já foi objeto da Lei 11.648, de 31 de março de 2008.

⁵ Através da Súmula 369, II, cristalizou o TST que “o art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. (ex-OJ nº 266 - Inserida em 27.09.2002)”.

entendimento sobre a matéria em reiterados julgados nos quais, alicerçados na teoria do abuso de direito, consagraram que o art. 522 da CLT teria sido recepcionado pela Constituição Federal, de modo que os sindicatos poderiam adotar a estrutura administrativa que melhor lhes aprouvesse, apenas ressalvando que só teriam a garantia da estabilidade um total de dirigentes que não superasse o número traçado no mencionado artigo de lei. Pautaram-se os tribunais na idéia de que a norma do art. 522 garantiria um exercício regular do direito à estabilidade na medida em que inviabiliza situações que caracterizariam abuso desse mesmo direito, causando prejuízo flagrante na esfera jurídica do empregador.

Essa orientação da jurisprudência brasileira ao interpretar o mencionado artigo de lei, a nosso juízo, trouxe significativos prejuízos ao já combatido movimento sindical nacional.

Do ponto de vista sociológico, o que se viu foi a quase imediata municipalização dos sindicatos como reação à posição algo salomônica adotada pelas mencionadas Cortes de Justiça.

Como decorrência imediata, foi criada uma plêiade de sindicatos de fachada que pouco ou nada representam perante as respectivas categorias profissionais.

A perversidade do sistema tem-se notado em situações tornadas públicas como a de pequenos sindicatos municipais de trabalhadores criados a partir de “sugestão” da empresa e por ela mantidos. Há, ainda, outros sindicatos que “comercializam” termos de rescisão contratual devidamente homologados, ou seja, com carimbo do sindicato e assinatura de seu presidente ou preposto autorizado, criando uma espécie de assistência irreal ou virtual quando da rescisão dos contratos de trabalho dos obreiros com mais de um ano de serviço na empresa.

É bem verdade que esse não é o único fato gerador de vícios na atuação sindical, aos quais podem ser adicionados a unicidade, a contribuição obrigatória (leia-se imposto sindical e contribuição confederativa), bem como a liberdade sindical de alcance muito limitado estabelecido pela própria Carta Constitucional que a proclama como princípio, entre outros fatores.

Todavia, nesse momento de adição de esforços visando rascunhar um desenho mais eclético e flexível da estrutura sindical, a inteligência de que teria sido recepcionado o art. 522 da CLT constitui equívoco e verdadeiro retrocesso que merece ser revisto, mormente em se considerando que está na pauta do dia a flexibilização nas relações de trabalho, que certamente terá no sindicato o interlocutor das diversas categorias profissionais, de modo que aquele precisa ser otimizado, cabendo ao legislador viabilizar formas que, adequando-se aos termos do marco normativo internacional, tenham reflexo positivo na ação sindical.

2 A liberdade sindical e o ordenamento jurídico pátrio

No nosso ordenamento jurídico, a estabilidade no emprego do dirigente sindical é garantida tanto ao membro titular quanto ao suplente, conforme dicção da norma constitucional, retro:

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

[...]

⁶ É o que se colhe do Recurso Extraordinário n. 193.345-3-Santa Catarina, 2ª Turma, Relator Ministro Carlos Velloso, publicado no *DJ* de 28 de maio de 1999, p. 806.

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

No mesmo sentido, colhe-se escólio do preclaro Arnaldo Süssekind⁷, que, sobre o tema, prescreve:

“O pressuposto fundamental é que a investidura do associado resulte de eleição para um dos órgãos da administração da entidade sindical. Pouco importa que o empregado seja eleito titular ou suplente da diretoria ou do Conselho Fiscal do sindicato e, bem assim, da diretoria, do conselho fiscal ou do conselho de representantes da federação de seu grupo ou da confederação do respectivo ramo profissional”.

É pacífico que o art. 522 da CLT, ao delimitar o número de dirigentes sindicais, não foi recepcionado pela Constituição de 1988, a qual estabeleceu, em seu art. 8º, inciso III, o princípio da autonomia sindical:

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

1 – 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”.

Não cabe, portanto, ao Poder Público, estabelecer o limite numérico e organizacional de dirigentes sindicais a cargo de cada entidade. Tal constitui intromissão indevida. Nesse sentido, o Diploma Político Pátrio vai ao encontro de princípios basilares constantes da Convenção n. 87, da OIT, cujo art. 3º dispõe, *in verbis*:

“Art. 3º [...]

1 – As organizações de trabalhadores e empregadores têm direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, o de eleger livremente seus representantes, o de organizar sua administração e suas atividades, e de formular seu programa de ação.

2 – As autoridades públicas deverão se abster de toda intervenção que vise a limitar esse direito ou a dificultar seu exercício legal”.

Também não estabelece de forma diversa o art. 8º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1966, e ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992, conforme Decreto de Promulgação n. 591, de 6 de julho de 1992, *in verbis*:

“Art. 8º

§1. Os Estados-Membros no presente Pacto comprometem-se a garantir:

1. O direito de toda pessoa de fundar com outras sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias.

2. O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas.

3. O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade

⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. v. 2.

democrática, ao interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas.

4. O direito de greve, exercido em conformidade com as leis de cada país.

§2. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da polícia ou da administração pública.

§3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados-Membros na Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam – ou a aplicar a lei de maneira a restringir – as garantias previstas na referida Convenção”.

Todavia, o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho entenderam que, malgrado seja patente a imprestabilidade do art. 522 para engessar a quantidade de dirigentes sindicais de um sindicato por ferir a autonomia administrativa sindical, este teria sido recepcionado pela Constituição tão-somente para delimitar a quantidade de estáveis, protegendo, assim, o empregador de eventuais abusos.

Ocorre que, ainda que se abstraia o descompasso entre o entendimento desposado e todo o marco normativo internacional, inclusive aquele ratificado pelo Brasil, a posição do TST e do STF a respeito da recepção do art. 522 da CLT leva ao risco de uma dada Empresa, no caso concreto, havendo um número de dirigentes sindicais superior àquele estabelecido na lei, escolher qual a efetiva diretoria do sindicato e não os próprios interessados, já que a jurisprudência limita o número, sem ousar estabelecer critérios para essa fixação⁸. Outrossim, os próprios sindicatos, até objetivando dificultar a identificação dos estáveis, não indicam, em suas chapas eletivas, uma eventual ordem dos dirigentes sindicais pretensamente mais votados, de modo que não há um critério claro e objetivo do qual as empresas possam se utilizar para atendimento aos limites do art. 522 da CLT, podendo adotar o que melhor lhe aprouver: os dirigentes sindicais mais velhos, os mais antigos, os mais combativos, ordem alfabética, ou qualquer outro critério⁹.

De modo que, malgrado se reconheça que a prática foi pródiga em situações abusivas, não se pode aceitar tal entendimento, até porque parece desarrazoado sequer pensar-se num dirigente sindical que, freqüentemente, precisa medir forças com os interesses de grandes corporações, sem estabilidade que lhe assegure a permanência no emprego, ainda que

⁸ Alguns juízes cautelosos, quando as eleições sindicais são impugnadas, têm determinado que sejam feitas eleições complementares, definindo quais dentre os membros da categoria devem ser beneficiários da estabilidade, estabelecendo “diferentes castas” (estáveis ou sem estabilidade) entre os dirigentes sindicais. Nos processos em que se impugna individualmente a estabilidade de um dado dirigente, esta medida, entretanto, não seria viável.

⁹ Em vários processos, é possível verificar que a falta de critério objetivo fixado na lei faz com que alguns empregadores se valham desse entendimento para despedir sem justa causa os dirigentes sindicais cuja atuação seja mais expressiva e conflitante com os interesses empresariais. Essa questão tem se tornado tão preocupante que o Presidente do TST, Ministro Francisco Fausto, em matéria veiculada no *site* daquela Corte em 24 de setembro de 2003, informou pretender encaminhar recomendação aos Tribunais Regionais do Trabalho e aos Juízes do Trabalho de 1ª instância a fim de que seja dada preferência ao julgamento de processos em que dirigentes sindicais demitidos figurem como parte. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/noticias>>. Acesso em: 25 set. 2003.

provisória, o que, a nosso juízo, equivaleria a quase negar a possibilidade de interlocução real entre sindicato e empresa.

Nem se cogita imaginar a discussão de melhores condições de trabalho, tendo como voz dos obreiros alguém que, a qualquer momento, pelo exercício desse direito legítimo que lhe é garantido, poderá estar sem o seu emprego, desprovido de uma fonte de subsistência.

Estaríamos consagrando e dando patente a um sindicato de papel, transformando o dirigente sindical em mais um burocrata a decidir questões comezinhas e internas de seu sindicato.

Assim, é lícito concluir que a garantia de emprego é imprescindível à estrutura sindical.

Resta configurado, então, o dilema: Se é certo que a solução adotada pelo TST e pelo STF não é satisfatória, também não se pode transformar a estabilidade sindical em direito absoluto, nem tampouco imaginar que os tribunais irão apreciar a configuração ou não do abuso de direito caso a caso, sob pena de assim causar grave prejuízo à segurança jurídica, à celeridade e à efetividade da prestação jurisdicional.

A solução parece estar nas mãos do legislador.

3 Análise do princípio da igualdade a partir da estrutura sindical brasileira

O diploma político pátrio estabelece uma base territorial mínima para os sindicatos, que é o território de um Município, podendo os sindicatos, entretanto, possuir base territorial diversa intermunicipal, estadual, interestadual ou nacional.

É sabido, contudo, que é tendência mundial a unicidade de fato, que no Brasil pode ser simbolizado pelas centrais sindicais, cúpula efetiva de nosso sistema sindical¹⁰.

Ora, é notória a distância que separa sindicatos municipais dos estaduais ou nacionais. Embora não se trate necessariamente de verdade fundante, a efetividade da representação geralmente é bem maior quanto mais extenso seja o campo de atuação dos sindicatos. Por outro lado, parece óbvio que tende a ser cada vez mais complexa a gerência dos sindicatos maiores.

Desse modo, tornar-se-ia impensável um sindicato que se afirme nacional, por exemplo, que não tivesse ao menos um dirigente estável por Estado da Federação e no Distrito Federal (seriam 28 dirigentes sindicais), sob pena de aquele dado sindicato não ter interface em determinados Estados, especialmente aqueles mais distantes dos grandes centros e, em regra, mais necessitados de uma boa atuação sindical. Observe-se que esse entendimento de propiciar pelo menos um dirigente sindical por ente integrativo da Federação, desfazendo a distorção existente, ao passo que ajudaria a diminuir as disparidades regionais, viabilizaria que o ônus da dispensa necessariamente motivada do dirigente sindical fosse pulverizada em cada Estado e por diversas empresas.

Também chama a atenção a existência de um número exacerbado de sindicatos municipais, sem qualquer representatividade e muitas vezes com uma quantidade de dirigentes sindicais, ainda que restrita aos termos da lei, que impede que o empregador se valha do seu direito potestativo de livre dispensa e contratação, já que em alguns casos

¹⁰ É ponto praticamente pacífico que as centrais sindicais passarão a ter legitimidade após aprovação da reforma sindical.

quase toda a força de trabalho local é estável¹¹, gerando um ônus excessivo para algumas empresas, sem que este venha acompanhado da contrapartida relativa aos benefícios da atuação sindical.

Assim, o atual critério adotado não atende, tendo em vista que termina por desembocar em situações injustas ao empregador em virtude de algumas realidades locais, nas quais há a criação de sindicatos “fantasmas” que só têm por objetivo atender aos interesses de uma casta de dirigentes sindicais, muitas vezes maus empregados que se encostam em atuações de direção no mínimo questionáveis.

Vale ponderar, ainda uma vez, que essa realidade, de desvio da finalidade da norma, também não traz qualquer benefício aos trabalhadores, uma vez que alguns desses sindicatos sequer arranham a atribuição sindical conquistada com a Constituição Federal de 1988.

Assim, agora já se pode aduzir que é notório o equívoco do entendimento combatido, visto que, embora exista elemento distintivo a justificar um tratamento diferenciado, hoje se dispensa tratamento igual a toda e qualquer realidade sindical, abstraindo-se as possibilidades de estruturas por vezes muito discrepantes, ferindo de morte o princípio da igualdade¹², e, por consequência, colaborando para a pulverização de todo o modelo.

4 Configuração do abuso de direito

O outro argumento que levou à admissão pelo TST e pelo STF do art. 522 da CLT foi o abuso do direito de indicar membros para suas diretorias em prejuízo do poder diretivo das empresas.

A teoria do abuso do direito, ao que parece, é originária da jurisprudência francesa, que dela fez aplicações no domínio do direito da propriedade, das garantias especiais das

¹¹ Fato detectado em vários pequenos Municípios do Estado de Sergipe, no qual ofício.

¹² Conforme afirma o ilustre professor Erik Frederico Gramstrup em estudo sobre o princípio da igualdade, Aristóteles concebeu as seguintes acepções para esse princípio: “(a) igualdade numérica ou absoluta (tudo igual para todos): seria a distribuição de benefícios e ônus, em partes idênticas, a todos, criticável do ponto de vista da inverificabilidade. Não há notícia de Sociedade que não tenha efetuado alguma espécie de discriminação (nem de normas que assim não procedam: portanto, toda regra de distribuição seria desigualitária). Mas esta concepção tem alguma relação com a promessa feita nas declarações de direitos fundamentais, que, pelo menos em aparência, atribuiriam-nos equanimemente a todos; (b) igualdade *proporcional* (ou *proporcional-quantitativa*: a cada qual e de cada qual segundo certas características de grau variável): é a atribuição de benefícios maiores aos mais necessitados e ônus progressivos aos mais aquinhoados. A aplicação deste princípio depende da existência de uma regra de distribuição, cujo critério de materialização mais ou menos intensa a determine. Mas, neste caso, toda norma geral seria igualitária, por conter na hipótese elemento descritivo que serve de pauta à intensidade da distribuição; (c) igualdade *proporcional pelo mérito* (a cada qual segundo seu merecimento): é uma variante da anterior, mas se tomando como característica decisiva o mérito individual relativo. O problema está na subjetividade da avaliação do mérito pessoal (é mais fácil determinar o valor relativo de coisas do que de pessoas), a reclamar a intermediação de critérios definidores, com o que, mais uma vez, se reduz este caso ao da igualdade proporcional geral; (d) igualdade *pelas partes iguais* ou *proporcional-qualitativa* (o igual aos iguais e o desigual aos desiguais): se tomado nesta pureza, resultaria, de novo, em que toda norma fosse igualitária, pois esta atribui ou exige conforme o atributo que designa como relevante, para identificar semelhança ou diferença” (*O princípio da igualdade*. Disponível em: <<http://www.hottopos.com/videtur17/erik.htm>>. Acesso em: 3 set. 2003).

obrigações, de família, dos contratos, de estar em juízo, das liberdades individuais e cooperativas, entre outros direitos¹³.

No nosso ordenamento jurídico, o abuso de direito se caracteriza pelo exercício de um direito em desarmonia com a finalidade social que ditou seu reconhecimento e proteção.

Nenhum ordenamento jurídico consagra a existência de direitos absolutos, de modo que todos os direitos devem ser utilizados de forma razoável e proporcional. Nesse sentido, não se pode tolerar o uso abusivo de qualquer direito, devendo ser condenado o seu uso anti-social que se afasta da finalidade para a qual foi determinado direito criado.

O abuso de direito é, pois, ato ilícito que fere a própria sociedade, não dependendo para sua configuração de que ocorra dano efetivo a alguém, não necessitando, tampouco, para se caracterizar da existência de elemento subjetivo, pautado na intenção de prejudicar alguém, tendo consagrado o nosso ordenamento a teoria objetiva quanto ao instituto.

Observe-se que o abuso de direito é a distorção, devendo presumir-se a utilização não abusiva de qualquer direito, cabendo a quem alegar sua utilização inadequada provar a alegação, tudo em homenagem ao princípio da presunção de boa-fé, que norteia os atos jurídicos em atendimento à noção maior de segurança e paz social.

Nesse diapasão, constitui manifesto equívoco algemar numa regra rígida entendimento no sentido de que todo sindicato que possuir quadro diretivo superior a sete dirigentes (e seus respectivos suplentes) estaria agindo de forma abusiva, até porque a realidade sindical em nosso ordenamento, como já restou demonstrado, pode ser bastante diversa, restando a alternativa de a eventual análise e configuração do abuso se dar necessariamente em cada caso concreto.

Essa análise fática, entretanto, sem uma norma que trace parâmetros mínimos, geraria certa insegurança jurídica com enormes prejuízos à celeridade processual, além de um provável acúmulo de recursos a serem apreciados nas instâncias superiores, responsáveis em último grau pela análise da razoabilidade no exercício do direito de estabelecer a administração de cada ente sindical.

Daí ser imperativo aproveitar essa oportunidade em que tanto se tem dito e escrito favoravelmente à ratificação da Convenção n. 87 da OIT e à adequação de nosso arcabouço normativo à Convenção n. 98, para, protegendo o dirigente contra atos anti-sindicais, dispor o Poder Legislativo de forma diferenciada para cada uma das realidades sindicais, reestruturando e fortalecendo esses entes, de maneira a apoiar o equilíbrio dos interesses em jogo, sempre pautado na premissa de se causar o menor ônus possível ao poder diretivo do empregador, em especial ao direito potestativo de rescisão unilateral do contrato de trabalho.

5 Conclusões

Em síntese, conclui-se este estudo com as seguintes reflexões:

a) Não se tem colocado em discussão a proteção dos dirigentes sindicais contra atos anti-sindicais por meio da chamada estabilidade provisória no emprego garantidora de um livre exercício de seus mandatos em virtude de o TST e o STF já terem cristalizado

¹³ ALMEIDA, Cléber Lúcio de. *Abuso do direito no processo do trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2000.

entendimento sobre a matéria, consagrando que o art. 522 da CLT teria sido recepcionado pela Constituição Federal.

b) Essa orientação jurisprudencial, ao interpretar o mencionado artigo de lei, trouxe significativos prejuízos ao já combalido movimento sindical nacional, redundando na sua quase imediata municipalização, não por razões socialmente relevantes, mas como meio de, em tempos de desemprego estrutural, proteger o posto de trabalho de uma quantidade maior de trabalhadores, em flagrante desvio de finalidade da norma que, a um só tempo, onera excessivamente o empregador, sem que tenha como contrapartida uma atuação sindical efetiva em favor da categoria profissional.

c) O diploma político pátrio estabelece uma base territorial mínima para os sindicatos, que é o território de um Município, podendo esses, entretanto, possuir base territorial diversa intermunicipal, estadual, interestadual ou nacional, não devendo, por essa razão, todos os entes sindicais com extensões territoriais de atuação diversa merecer tratamento idêntico do legislador, até em se considerando a tendência mundial em favor da unicidade de fato, bem como a complexidade administrativa daqueles que têm uma área geográfica de atuação maior.

d) Considerando que o abuso de direito é uma distorção, em atendimento ao princípio da presunção de boa-fé dos atos jurídicos, deve-se partir da premissa de uma utilização regular e legítima de todo e qualquer direito, até prova em contrário, constituindo manifesto equívoco “engessar” em regra rígida entendimento de que todo sindicato que possuir quadro diretivo superior a sete dirigentes (e seus respectivos suplentes) estaria agindo de forma abusiva, até porque a realidade sindical pode ser bastante distinta, devendo a eventual análise e configuração do abuso se dar necessariamente em cada caso concreto.

e) Por fim, certo de que a análise casuística redundaria em assoberbado número de recursos aos tribunais superiores, com manifesto prejuízo à efetividade e à celeridade processual, levando em conta, ainda, o momento de discussão de uma reforma sindical em que se proclama a ratificação da Convenção n. 87 da OIT e a adequação de nosso arcabouço normativo à Convenção n. 98, restaria ao Poder Legislativo a oportunidade de, dispensando tratamento diferenciado a cada uma das realidades sindicais, de maneira a reinstaurar o equilíbrio dos interesses em jogo, alterar a CLT, garantindo efetivamente a proteção do dirigente contra atos anti-sindicais, sem que se perca de vista a necessidade de se causar, para atingir esse fim, o menor ônus possível ao poder diretivo do empregador.

Referências

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. *Abuso do direito no processo do trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2000.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 5 out. 1988.

_____. *Consolidação das Leis do Trabalho*, de 1o maio 1943.

_____. *Convenção n. 87*, de 1949, sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito sindical. OIT.

_____. *Convenção n. 98*, de 1948, sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e da negociação coletiva. OIT.

_____. *Convenção n. 135*, de 1971, sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa. OIT.

_____. *Decreto n. 591*, de 6 jul. 1992.

_____. *Relatório do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social*. Disponível em: <<http://www.contratuh.com.br/agencia/Reforma- Trabalhista/sugestões.pdf>>. Acesso em: 2 set. 2003.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. São Paulo: LTr, 2000.

CUÓCO, Ubiracy Torres. *Enquadramento sindical no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 1984.

CATHARINO, José Martins. *Tratado elementar de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1982.

GRAMSTRUP, Erik Frederico. *O Princípio da Igualdade*. Disponível em: <<http://www.hottopos.com/videtur17/erik.htm>>. Acesso em: 3 set. 2003.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. v. 2.

VASCONCELOS, Antônio Gomes; GALDINO, Dirceu. *Núcleos intersindicais de conciliação trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999.

VIANA, Márcio Túlio. Quando a livre negociação é um mau negócio. *Revista Genesis*, Curitiba, p. 879-882, 2002.