

Liberdade Sindical e autorregulação: pelo assentamento de princípios e valores sindicais nacionais

FRANCISCO GÉRSON MARQUES DE LIMA

Doutor, Professor na Universidade Federal do Ceará, Procurador Regional do Trabalho, tutor do GRUPE-Grupo de Estudos e Defesa do Direito do Trabalho e do Processo Trabalhista, membro da Academia Cearense de Direito do Trabalho

Sumário: 1 – O desafio da liberdade sindical, frente ao Estado. 2 – A repetição das denúncias sindicais e seu enfrentamento pelo Estado. 3 – Valores sindicais e imagem do movimento sindical 4 – Autodefesa da Liberdade Sindical e mecanismos privados de autocomposição. 5 – Instâncias intrínsecas, formais e axiológicas da liberdade sindical. Conclusões.

Palavras-chave: Sindicalismo. Valores sindicais. Liberdade sindical. Autorregulação. Autocomposição.

1. O desafio da Liberdade sindical, frente ao Estado:

O desafio que este texto lança é: *como o sindicalismo pode fazer para, ele próprio, sem a interferência do Estado, zelar pelos “valores sindicais”?* Tema complexo, sem dúvida. Mas estas páginas se esforçam em contribuir para o enfrentamento do desafio.

Sem perscrutar o aspecto histórico, a liberdade é direito dos indivíduos e das entidades coletivas, expressando-se na livre condução de propósitos, de pensamento, de escolhas e de atuação no mundo material. No plano sindical, a liberdade importa em: (a) exercício de faculdades pelos trabalhadores e empregadores, que podem criar suas entidades representativas, assegurado o direito de filiação e de desfiliação; (b) direito-dever de representação, “titulado pelo sindicato, composto de uma série de poderes-deveres de organização institucional, formação de entidades de grau superior, regulação das atividades internas ao sindicato, estabelecimento de relações com a categoria e com os sindicatos de empregadores”;¹ e (c) garantias em face do Estado e de terceiros, propiciando o desempenho das atribuições sindicais, sem retaliações nem coações.

A Constituição Federal estabelece a **liberdade sindical**, vedando a interferência e a intervenção do Estado (art. 8º). Obviamente, em sua redação equilibrada, não relegou o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional dos atos ilícitos, o que é objeto de outro dispositivo constitucional, o art. 5º, XXXV, que assegura o **direito de ação**, uma indiscutível garantia fundamental, assim estruturada no Capítulo dos Direitos e Garantias Constitucionais (Título II, Capítulo II). É claro, também, que o princípio da liberdade sindical não cerceia as **atribuições do Ministério Público**, instituição competente para defender a legalidade, o interesse público e os direitos fundamentais, entre outros interesses (arts. 127 e 129, CF). Então, a melhor imagem que expressa a liberdade sindical, *rectius* o regime das liberdades em geral, é a de um quadro contornado por uma moldura de outros direitos.

Estando as entidades sindicais inseridas numa estrutura maior e superior a elas, que é a organização estatal, e submetidas a um ordenamento jurídico, soa claro que se subordinam, como todos os demais sujeitos que compõem a sociedade organizada, a certos **limites**, que são velados pelo Poder Público. Isso porque os valores sindicais, expressos em

¹ RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da Liberdade Sindical: direito, política, globalização*. Rio de Janeiro-São Paulo: Renovar, 2003, p. 475.

princípios, se comunicam com outros valores da sociedade, sendo que os conflitos entre esses valores ou interesses são resolvidos pelas instituições públicas, quando os próprios interessados não os solucionam por si próprios. Ou seja, não há liberdades absolutas dentro da sociedade organizada, porque umas limitam as outras. A compatibilização e harmonização destes interesses constitucionais encontra-se bem percebida pelo STF:

“Precisa-se diferenciar, todavia, o regime de autonomia administrativa dos sindicatos e a incidência de regras de controle sobre as atividades desempenhadas por entes públicos e privados. Afirmar simplesmente que a autonomia tem o condão de impedir o exercício de funções fiscalizatórias do Poder Público consubstancia argumento que, se for levado às últimas consequências, revela-se inaceitável. O mesmo motivo serviria para afastar a atuação da polícia administrativa, que se estende por diversos campos de intenso interesse público: edilícia, trabalhista, de saúde pública, etc. Autonomia sindical não é salvo conduto, mas prerrogativa direcionada a certa finalidade – a plena e efetiva representação das classes empregadora e empregada.” (STF/1ª T., Min. Marco Aurélio, MS 28465/DF, j. 18.03.2014).

As garantias de liberdade sindical não tornam as *diretorias corruptas* imunes às consequências criminais e sanções em geral nem as autorizam a violar outros direitos igualmente fundamentais, sobretudo os direitos da categoria. Da OIT, é bastante a transcrição do seguinte verbete da Recopilação do Comitê de Liberdade Sindical (2006):

“31. Em várias ocasiões, o Comitê ressaltou a importância do princípio afirmado em 1970 pela Conferência Internacional do Trabalho em sua Resolução sobre os direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis, na qual se reconhece que «os direitos conferidos às organizações de trabalhadores e de empregadores se embasam no respeito das liberdades enumeradas, em particular, na Declaração Universal de Direitos Humanos e no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, e que o conceito de direitos sindicais carece totalmente de sentido quando não existem tais liberdades civis».”

Sucede que a práxis sindical vem demonstrando que a liberdade sindical ainda não foi bem compreendida; que a sombra do Estado sobrevive dentro da mentalidade sindical; velhos costumes não morreram; que a demanda ao Poder Público para resolver os problemas sindicais, mesmo os intestinos, ainda é constante. Os sindicatos não se organizaram como deveriam e não se desvencilharam do Estado – tanto o procuram quanto dele reclamam. Hoje, **os conflitos em temas sindicais são levados às autoridades públicas, paradoxalmente, pelos próprios militantes do movimento sindical**, com muita frequência. E a resposta nem sempre é compreendida pelo sindicalismo, que se retorce em reclamações e insatisfação. Toda vez que, nestes termos, sindicalistas demandam o Estado, abrem uma porta imensa para o ingresso do Poder Público na organização sindical, e expõem as entidades, mostrando suas fragilidades e suas chagas, que são tratadas praticamente apenas sob a ótica da legalidade estrita. Funciona assim: o doente vai se consultar de uma ferida na perna, e o médico descobre que ele sofre do coração, tem esofagite e precisa de uma cirurgia urgente no intestino. Mas a demanda ao Poder Público não pára, repetindo-se a cada questiúncula, reiterando-se no mesmo ritmo, na mesma insistência. Não é que os problemas sindicais não precisem ser expostos nem resolvidos: é que eles podem e devem ser resolvidos, sim, mas pela **própria organização sindical**.

Quando as entidades sindicais passarem a resolver seus próprios problemas, sem a tutela primária do Estado, aí sim poderão reafirmar na prática a liberdade sindical que, com todo direito, reclamam. Para tanto, porém, é necessário que o sindicalismo brasileiro obtenha amadurecimento e consciência de que as questões sindicais não sejam submetidas, de logo, ao crivo do Poder Público, e, nesta esteira, seus integrantes deixem de demandar ao Estado de forma tão frequente. Um trabalho que somente o sindicalismo pode fazer.

2. A repetição das denúncias sindicais e seu enfrentamento pelo Estado:

É interessante observar que as demandas levadas ao Estado, em matéria sindical, são praticamente as mesmas: *contribuição assistencial, eleições sindicais, conflito de representatividade e violação a estatutos sindicais*. Estas são as principais, pelo menos. A cantilena se repete ao longo do país, de norte a sul, de leste a oeste, na mesma batida, repetitiva e reiterada. São levadas ao Estado pelos trabalhadores, por grupos de oposição às diretorias e por pessoas que obtêm facilidades empresariais para formularem denúncias. Se é possível identificar tais causas comuns, é perfeitamente possível, também, tratar dessas feridas em âmbito nacional, de uma forma mais abrangente e competente, até de maneira preventiva, fixando-se parâmetros prévios.

De sua vez, o sistema processual, que regula a atividade do Judiciário, não ajuda na prestação rápida e eficiente que a tutela merece, comprometendo a celeridade em assuntos de máxima urgência (ex.: inscrição de chapas em processos eleitorais)² e a segurança das relações sindicais (ex.: sucessão de diretores, desnorreamento nas administrações). Uma ação judicial facilmente se transforma em outras dez, gerando tumulto processual. Aí vem uma enxurrada de liminares: uma tira o Presidente, outra reintegra; a sentença afasta a diretoria e constitui Junta Governativa, que é suspensa em ação cautelar, em nova liminar, depois cassada pelo Tribunal e revigorada em agravo regimental; ainda há a sequência de recursos, mandados de segurança etc. As causas se tornam infundáveis, as ações se multiplicam... e o mandato acaba, prejudicando a inscrição da chapa e a permanência da diretoria. São agruras inerentes ao sistema processual, que acabam prevalecendo aos esforços dos juízes, dos advogados e do Ministério Público. São defeitos sistêmicos. Esta ineficiência interessa, de fato, ao movimento sindical?

A **judicialização** retira o foco do conflito, que passa a ser encarado na perspectiva jurídica, perdendo-se a discussão política, o debate sobre a legitimidade, a representatividade sindical e dos grupos litigantes. O verdadeiro debate, que deveria ser travado na ambiência sindical, pela categoria, recebe novos atores, os advogados, o Judiciário e o Ministério Público, e o cerne da discussão é abstraído, transferindo-se para o fórum, onde a categoria não será ouvida e os argumentos propriamente sindicais não têm força alguma. E tudo se transforma em uma questão de legalidade, de formalidades, de rito processual. Uma profunda alteração de perspectiva, sem dúvida.

Os prejuízos acarretados pela ineficácia ou inconveniência de decisões judiciais são enormes, sobretudo na seara da política sindical, das negociações coletivas e no gerenciamento das entidades, afetando negociações coletivas e abalando a confiança da categoria. No pertinente ao custeio, os empecilhos nascem da legislação, que não foi atualizada com a Constituição de 1988, perpassam pela interpretação dada pelo MPT (mais uma vez, técnica) e deságua no Judiciário, igualmente técnico. Repise-se: a interpretação dada pelo Poder Público é **técnica**, porque este é o seu papel, esta é a sua propensão estrutural. A interpretação **política**, esta sim, cabe às próprias entidades sindicais. Os juízos de conveniência política só podem ser feitos pelo movimento sindical, e não em processos nem procedimentos

² A jurisprudência é pródiga em ações que são extintas, no âmbito dos Tribunais, por perda do objeto, tratando-se de disputas e questões sobre eleições sindicais, porque elas se realizaram no curso da demanda judicial. Por todas, vejam-se: TRT-10ª Reg., RO 112201001210006 DF 00112, publ. 10.02.2012; TRT-10ª Reg., RO 850-2013-021-10-00-7, publ. 07.02.2014; TRT-5ª Reg., 61200-21.2007.5.05.0641, publ. 03.07.2008; TJ/PA, AC 2001300-35811, publ. 21.05.2008; TJ/DF, APL 0032818-94.2004.807.0001, publ. 20.01.2010.

formais, públicos, sejam judiciais ou perante o MPT. A diferença entre estas competências e *modus operandi* das instituições precisa ser posta e destacada, para que se compreenda o papel de cada uma.

Os processos judiciais não apresentam a funcionalidade nem a eficiência de que o movimento sindical precisa. Entrementes, apresentam-se os sindicalistas, os trabalhadores e as empresas na porta destas instituições públicas, delatando, denunciando, demandando e pedindo providências, em acusações recíprocas.³ Ao primeiro desentendimento, levam as insatisfações às Instituições públicas! Acreditem: não receberão soluções políticas.

Por que o movimento sindical não consegue sair da sombra do Poder Público se reclama tanto das intervenções e interferências do Estado e contam com dispositivo expresso na Constituição lhes assegurando liberdade? Trata-se de uma contradição? O que justifica esta incoerente postura?

A resposta poderia se respaldar na credibilidade nas instituições públicas, imparciais, e dotadas de poderes coercitivos (de investigação, de requisição, de decisão e de execução). Ou, ainda, na diferença entre **quem procura** o Judiciário e o MPT – crédulo de se encontrar cerceado em direitos e garantias sindicais – e **quem reclama** dessa atuação – na maioria das vezes os violadores, os incomodados, os diretores perpétuos. Para aqueles, o Estado é uma essencial instituição garantística de direitos; para estes, é um estorvo. E há as posições intermediárias, algumas das quais são afetadas por uma ou outra corrente. Apesar de outras razões poderem ser levantadas, é bastante assacar a seguinte: o movimento sindical ainda não adquiriu a maturidade para resolver os seus próprios assuntos, os seus conflitos internos.

Não parece adequado que, numa disputa sobre a destinação de **receitas sindicais** (se para uma ou para outra entidade), o Estado seja provocado para resolver o litígio. Ora, este é o tipo de questão que uma instância colegiada, formada por integrantes do movimento sindical, isentos e conscientes, poderia perfeitamente resolver, utilizando-se de procedimentos de mediação ou arbitragem. Cuidando-se de conflito sobre direito patrimonial disponível, a possibilidade encontra eco no art. 851, Cód. Civil, e na Lei nº 9.307/96.

Suponha-se, agora, que dois sindicatos discordem entre si, discrepando do alcance da **base de representação** um do outro. Apresenta-se notório que a instância sindical é muito mais conhecedora e abalizada para definir com quem está o Direito (e a conveniência política) do que o Judiciário ou o Ministério Público, que só verificarão os aspectos jurídicos. Então, a construção de processos dialogais e instâncias de resolução desses problemas devem incumbir ao sindicalismo.

Tenha-se, ainda, que um Sindicato esteja passando por um processo de desmembramento ou dissociação, de forma traumática. Antes de se acirrar o conflito, seria extremamente aconselhável que instâncias superiores do sindicalismo ajudassem na composição e transição deste fenômeno, auxiliando as diretorias, orientando e colaborando, preventivamente. Os litígios judiciais tenderiam a diminuir.

Há um espaço enorme para a orientação política e a consultoria sobre boas práticas administrativas, que podem perfeitamente ser desempenhadas por estruturas suprassindicais.

³ Há questões simples, em que a Diretoria ou a Comissão Eleitoral **violam o Estatuto da própria entidade** (TRT-15ª Reg., RO 396/2010-SP, publ. 03.12.2010; TRT-7ª Reg., RO 0103800-25.2008.5.07.0008, publ. 03.03.20120; TRT-10ª Reg., RO 02071-2009-008-10-00-0, publ. 10.02.2012; e TRT-13ª Reg., RO 987.2008.026.13.00-0, publ. 17.09.2009), permitem o voto de pessoas **alheias à categoria** (TRT-24ª Reg., RO 579009200952441 e MS 57900-9.2009.5.24.41, publ. 02.03.2010) ou simplesmente atropelam os **prazos previstos nos Estatutos** (TRT-14ª Reg., RO 1213.2008.003.14.00, publ. 15.05.2009) ou nos **editais** (TRT-16ª Reg., RO 666200700916002, publ. 07.12.2009). São matérias que poderiam ser resolvidas dentro da estrutura do movimento sindical brasileiro, sem necessidade de ser levadas às autoridades públicas. Afinal, não envolvem teses jurídicas nem maior complexidade, bastando a simples constatação por quem saiba ler o Estatuto e contar prazos no calendário.

Isto é, instâncias e organismos superiores, mas ainda dentro da composição sindical, formados por sindicalistas experientes e profissionais habilitados. Às vezes, certos diretores não percebem a insatisfação da categoria (ou a desprezam) nem a oposição que, naturalmente, vai ganhando corpo no quintal de casa. Alguém de fora da entidade, mais conhecedor deste fenômeno, poderia muito bem dar o alerta, propondo-se a auxiliar na superação da dificuldade política. Importante, também, são os contatos, os caminhos e a ajuda por quem circula bem.

3. Valores sindicais e imagem do movimento sindical:

Que “pauta de valores” orienta o sindicalismo? Será a liberdade ampla, de todo sindicato, de toda conduta das diretorias? Ou esta pauta considera, também, a vontade da categoria, os valores sociais mais amplos, como a honestidade, a boa-fé, a justiça? E os valores típicos das organizações representativas, como a transparência dos atos dos representantes, o princípio da democracia, a fidelidade à base representada?

Estes são os valores reclamados perante o Poder Público, especialmente Ministério Público e Judiciário, que, paulatinamente, vão fixando uma “**pauta**” mínima, uma coluna ética aceitável, tendendo a se basear em algo mais do que simples legalidade, ou da “moralidade legal”. Isso mesmo, surge o **discurso da moralidade**, respaldada nos deveres éticos, na conduta moral. Por exemplo, quando um diretor sindical utiliza os recursos da entidade para fins pessoais, viola não apenas o Estatuto sindical, mas também uma importante regra moral, que é consolidada pelo Direito, em toda a sua expressão. Viola os valores da honestidade, da sinceridade e rompe a fidúcia perante a categoria, comprometendo a legitimidade e a representatividade. E as autoridades públicas não podem fugir do debate axiológico, dos valores contidos na legislação, criados pela sociedade. Mesmo quando não o digam expressamente, as autoridades exercem juízos de valor sobre as condutas dos sujeitos que participam dos instrumentos processuais. É algo natural do ser humano, insito à humanidade.

E a impressão de que estamos vivenciando um momento de **degradação sindical** vai se firmando, com a pior das perspectivas. O que é compreensível, considerando que, geralmente, apenas as situações mais dantescas é que são levadas ao Ministério Público e ao Judiciário, os quais as analisam sob a ótica dos **valores do Direito** (justiça, igualdade, liberdade e segurança jurídica), primando pela legalidade. Se, além disso, considerarmos que o processo judicial é regido por um *amplo contraditório* (estrutura dialética do processo, na perspectiva cooperatória) e que as partes é que constroem a realidade processual, que é definida como uma verdade pelo juiz (visão democrática do Processo, verdade formal), então facilmente se conclui que o próprio movimento sindical colabora para a visão que, a seu respeito, faz o Poder Público. Afinal, ele é parte ativa nos debates que constroem a verdade, ditada pelo Judiciário. A jurisprudência que vem se consolidando atesta a existência fática de uma série de condutas reprováveis no âmbito interno do sindicalismo e as proíbe, com sanções públicas que chegam desmoralizantes aos representados. Talvez se, hoje, fosse pedido à magistratura e a outros integrantes do **Poder Público** uma fotografia dos sindicatos, a imagem sairia borrada, porque é esta a visão que os processos lhes demonstram.

E a **sociedade**, como ela vê o movimento sindical? Não constitui nenhuma novidade afirmar que, inspirada ou não por valores burgueses, alimentada por uma imprensa predominantemente tendenciosa ao capital, uma parte significativa da sociedade vê o movimento sindical como algo corrupto, irresponsável, desonesto e desorganizado. Isso é fato, não adianta tentar simular de outro modo esta impressão. Feitas as exceções, esta imagem vive latente e palpita a cada vez que o nome de alguma entidade sindical é pronunciada. E os **bons sindicatos** são postos no mesmo balaio, para infelicidade dos combativos sindicalistas.

Agora, indaga-se: qual imagem o **sindicalismo** tem de si próprio? Tirante os interesses pessoais de algumas diretorias, acomodadas e bem servidas pela práxis que os modelos atuais permitem, já surgem ilhas internas de desconfiança, em reconhecimento de que o sindicalismo vem sofrendo uma série de prática repudiáveis, inclusive por grupos que, a rigor, não possuem compromisso com o movimento sindical nem, muito menos, com a categoria e que acabam por denegrir a imagem que os bons sindicalistas tentam construir. Neste contexto, é preciso defender o **sindicalismo** propriamente dito, e não apenas as **entidades** sindicais ou suas **diretorias**. Os valores do sindicalismo em si preponderam sobre os interesses das entidades sindicais, especialmente quando suas diretorias se desvirtuem dos deveres e obrigações sindicais. O reconhecimento de que há alguns desvios de conduta e de que o movimento sindical precisa ser esterilizado por dentro é indispensável para a reabilitação da sua imagem. Talvez seja essencial para a sua *sobrevivência* como legítima instância de representação das categorias, profissionais ou econômicas.

Em fevereiro de 2014, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), pertencente ao Ministério Público do Trabalho, solicitou por Ofício informações sobre alguns dados sindicais à Secretaria de Relações do Trabalho, órgão do Ministério do Trabalho e Emprego encarregado de questões sindicais. A resposta apresenta números esclarecedores e, ao mesmo tempo, preocupantes, como os seguintes, prestados à época:

Categorias	Sindicatos	Federações	Confederações	Totais
Trabalhadores	10.392	357	28	10.777
Empregadores	4.936	154	10	5.100
Totais	15.328	511	38	15.877

Entidades Sindicais	Registro ativo (nº)	Pendente de análise (nº)
Sindicatos	10.328	2.441
Federações	511	51
Confederações	38	7
TOTAL	15.877	2.499

Causa espécie que, ainda segundo informações da SRT/MTE ao MPT, **5.984 entidades profissionais** registradas (mais da metade neste grupo, portanto) nunca celebraram qualquer instrumento coletivo de trabalho, seja Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. E que, por força dos respectivos Estatutos, do total de entidades cadastradas, 251 sindicatos possuem **mandatos** iguais ou superiores a 06 anos, com 05 deles superiores a 10 anos; e 14 Federações possuem previsão de mandatos superiores a 06 anos. Há entidade com previsão de mais 94 anos para o mandato, mas este articulista credita a previsão a erro material, de mera digitação.

A julgar pelo número de pedidos de registro pendentes de apreciação (2.499), a fragmentação sindical campeia, detonando o critério da aglutinação e balançando os alicerces da **unicidade** sindical. O conceito de **categoria**, insculpido na Constituição Federal (art. 8º) como critério organizador do modelo sindical, há muito se perdeu. Nasce sindicatos de pouquíssima representatividade, que enfraquecem entidades históricas. Multiplicam-se as estabilidades em face do crescente número de diretores, divide-se o bolo do financiamento

sindical e a categoria nem sempre é considerada. São, atualmente, no Brasil, pelo menos 150.878 diretores estáveis, representantes da categoria profissional (sem computar os membros das centrais nem os penderes de análise), resultante da multiplicação [14 diretores x 10.777 entidades]. A julgar pelos dados acima, nem todos fazem jus às garantias inerentes aos representantes sindicais.

O número de 07 diretores titulares (e seus 07 suplentes), previsto pelo art. 522, CLT, pode ser pequeno – e o é efetivamente – para os sindicatos que representam grandes categorias (ex.: comerciários, trabalhadores rodoviários, professores e da construção civil). Mas foi a previsão estatutária de números abusivos, praticados por algumas entidades, logo após a CF/1988, que levou a jurisprudência, desconfiada da proporcionalidade ilógica criada pelos Estatutos sindicais, a afirmar a recepção do dispositivo celetista pela Constituição (Súmula 369-II, TST).

Estas constatações integram o **juízo crítico** e estabelecem a **consciência** que o sindicalismo possui no seio das demais realidades com que se relaciona. Tais instâncias do pensamento são indispensáveis para que se possa ter uma visão realista das circunstâncias e da necessidade de alterá-las. Sem consciência de si mesmo nem do que ele é na sociedade, o homem não pode mudar a realidade. Daí, apela-se para uma **consciência sindical**, alimentada por valores éticos, morais, democráticos e fundados na *função* de representação.

Enquanto o Poder Público vai construindo uma **pauta de valores** para o sindicalismo, o que os sindicatos estão pensando para o futuro, além de externar a preocupação apenas com a intervenção do Estado e com a taxa assistencial? É hora de aprofundar a discussão e mergulhar na raiz dos problemas que afligem o movimento sindical. Porque o Estado ainda incursiona nas práticas dos sindicalistas?

Sem dúvida, a **liberdade** sindical pontifica a pauta de valores que deve orientar o sindicalismo, fato este reconhecido na Constituição Federal e em normas internacionais. Mas, a liberdade, expressa como princípio constitucional, não constitui um fim em si mesmo. Sua natureza é de *função*, isto é, só tem sentido enquanto voltado a um bem social, a defesa dos representados, a representação da categoria. Jamais a liberdade poderá servir de escudo ou blindagem das más diretorias ou de salvo-condutos para a prática de abusos ou ilegalidades. Ela não pode ser oposta, por exemplo, à própria categoria, quando esta quiser se inteirar dos atos da diretoria e discuti-los. Enquanto “valor”, ela é um dos faróis do sindicalismo; mas seu manejo não pode ser abusivo nem irresponsável.

De igual hierarquia é o princípio **democrático**, expresso em corolários, subprincípios e regras, a saber: (a) *autodeterminação eletiva*: eleição/escolha de dirigentes pelos próprios representados; (b) *liberdade de voto*: liberdade na escolha de dirigentes, de modo que os eleitores não sofram qualquer coação ou constrangimento em sua manifestação de voto; (c) *liberdade e isonomia entre concorrentes*: livre concorrência e igualdade entre os que pretendam se submeter ao sufrágio dos representados, não criando empecilhos ao direito das oposições; (d) *ética eleitoral*: eticidade no processo eletivo e no exercício da função; (e) *princípio do mandato ou da não-perpetuação*: fixação de mandatos dos dirigentes, com duração razoável, evitando-se a perpetuação no poder; e (f) *possibilidade real de alternância*: sucessão entre representantes do poder, a fim de assegurar o rodízio nas instâncias da direção da entidade. Neste sentido são os verbetes 463, 391, 454, do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, sendo que o verbe 431 esclarece: “... para garantir a imparcialidade e a objetividade do procedimento convém que o controle das eleições sindicais corra a cargo das autoridades judiciais competentes” (tb, 440, 442 e 464, Recopilação de 2006).

Para este articulista, também a **negociação**, a legítima **representação**, a **representatividade** e a **combatividade** são inerentes ao bom sindicalismo. Uma entidade que não negocia, que concorda com cláusulas abaixo do patamar legal ou que não consulta a categoria sobre a pauta negocial, fere mortalmente seus deveres. A entidade que se rende à vontade da categoria oposta, sem obter ganho algum, que entrega sua luta e não reivindica,

não é digna de representar seus membros. A diretoria sindical que se encastela, que não realiza trabalho de base, que não se faz presente aos representados, que realiza assembleia às escondidas ou que nem as promove e não presta contas aos associados, deve ser deposta. Os diretores que usam dos cargos para proveito próprio, que dilapidam o patrimônio das entidades, que estabelecem as mais variadas taxas aos associados sem nenhum retorno efetivo, devem ser cassados. O dirigente sindical que diz uma coisa na mesa de negociação, repassa o resultado de forma diferente à assembleia de sua categoria e descumpra o acordado, corrompe a fé e não merece a mínima confiança. A diretoria que descumpra as decisões da assembleia não é digna de representá-la. E o empresário que se recusa a sentar na mesa de negociação ou sequer aceita ouvir a pauta de reivindicações dos trabalhadores deve ser punido de alguma maneira, por praticar conduta antissindical.

Estas, porém, são situações que permeiam muitas das denúncias feitas ao Ministério Público e que deságuam no Judiciário. Pior: com muita frequência. Mas não deveria ser assim. A tutela primária das condutas violadoras da sindicalidade pertence ao próprio sindicalismo.

Quando se fala em degradação do movimento sindical, logo vem à tona a concepção dos seus valores. Realmente, o sindicalismo deve zelar, entre outras coisas, pela honestidade, boa-fé e moralidade. As virtudes do ser humano devem orientar toda a atuação das diretorias. Veja bem: zelar é defender, assegurar, garantir. Só o *discurso*, desprovido da prática, não é bastante para satisfazer o verbo “zelar”. **Reconhecer** esses valores como necessários, incorporados no íntimo das pessoas, não significa que eles sejam de fato aplicados, de modo genérico; mas é um primeiro e enorme passo.

O grau de abstração dos valores, mesmo quando vistos como realidades espirituais ou abstratas, reclama que o ser humano **viva**, efetivamente, uma conduta virtuosa, concretizando-os. Na mesma inteligência, para a preservação e unidade de grupos, é necessário que se tenha uma pauta comum de valores. Eles são o elo de vinculação e de identidade de qualquer grupo. Os grupos religiosos possuem valores (espirituais), ao mesmo tempo em que, no outro extremo, os grupos de malfeitores também possuem os seus; nem todos são apenas os puramente bons nem apenas os puramente maus, considerando que a Santa Inquisição cometeu atrocidades, senão crimes que hoje se classificariam “contra a humanidade”, e organizações criminosas repudiam infâmias como estupro e matança de crianças. Os primeiros elegem para si a meditação/contemplação, a misericórdia, a humildade, a honestidade, a bondade, o perdão etc., como modelos de inspiração e guias de conduta; os segundos preferem a ganância, a crueldade, a vingança, a luxúria etc., como ideais que perseguem.

Para a qualidade do “bom”, é imperioso que referida pauta se inspire nos *valores virtuosos*, isto é, na **virtude**, mesmo que não sejam os valores dos santos, apontados como os mais elevados dos valores espirituais. São valores positivos (Hessen),⁴ sobretudo de natureza ética, no fito de elevar a compleição moral do ser humano. Então, se alguns valores negativos caminham para invadir o sindicalismo, minando paulatinamente uma ou outra diretoria, é preciso que o movimento sindical os espanque, sobrepondo-lhes os valores positivos, num processo reativo de depuração. Para Allan Kardec, há virtude sempre que há resistência voluntária ao arrastamento das más tendências; mas a sublimidade da virtude consiste no sacrifício do interesse pessoal para o bem do próximo, sem segundas intenções.⁵

Pode-se garantir, sem assombro de dúvidas: no meio sindical há muita coisa boa, muitos dirigentes bons, muita gente honesta, muitos sindicalistas que estão injustamente

⁴ HESSEN, Johannes. *Filosofia dos Valores*. 5ª ed. Tradução de L. Cabral de Moncada. Coimbra: Arménio Amado, 1980, p. 120 e segs.

⁵ KARDEC, Allan. *Livro dos Espíritos*. Tradução de Evandro Noleto Bezerra. 2ª ed. Rio de Janeiro: Federação Espírita Brasileira, 2011, Livro Terceiro, Capítulo XII, vers. 893, p. 537.

recebendo os nocivos predicados atribuídos genericamente a maus-feitores. A hora é de depuração, de expulsão dos que denigrem o movimento sindical. Em algumas situações, percebe-se que parcela excepcional do movimento sindical ultrapassa o limite do tolerável, comprometendo a barreira do aceitável.

O **sindicalismo de resultados**, predominante na ideologia sindical hodierna, furtou-se de discutir a ética sindical, abafando-a com algumas conquistas materiais, alimentado por uma retórica pragmática e imediatista. Esta sobreposição, contudo, de apenas fechar os olhos para um problema ético crescente, que, cedo ou tarde, exigirá o devido enfrentamento, esconde uma faceta perigosa, que interessa de perto aos falsos sindicalistas. Ou seja, enquanto alguns sindicalistas acreditam, de boa-fé, no sindicalismo de resultados, outros aproveitam o discurso para se furtarem do grande debate, encontrando nas conquistas materiais a justificativa de que necessitam para se manter nas diretorias indefinidamente. Contudo, a hora do debate chegou, antes que a exceção, composta por maus procedimentos, generalize-se, com riscos à irreversibilidade e eventual implosão do sistema ou dos modelos sustentáveis.

É de se lembrar, na história não muito distante, no Brasil, a instituição da representação classista, que foi extinta porque se deixou inundar por práticas nada republicanas. Nos anos da década de 1990, o MPT passou a investigar a forma como se davam as tais nomeações (estritamente política), as carteiras de trabalho “esquentadas”, a simulação de falsos sindicalistas, a decaída paridade de representação (na prática, predominava a representação empresarial) e vários outros vícios. Após uma longa luta, o instituto foi posto por terra (EC nº 24/99). As exceções, compostas pelos bons juízes classistas, não tinham mais força para sustentar uma instituição viciada, então exposta ao público e sem credibilidade perante a sociedade. A estratégia de defender os interesses numa perspectiva meramente corporativa prejudicou o olhar crítico das associações de juízes classistas, que não cuidaram de reconhecer os erros e, portanto, reagiram equivocadamente, sem nenhuma proposta de conserto. Não aceitando admitir os erros e desvios, apesar de evidentes, também não os corrigiram. O Brasil perdeu, então, uma das formas mais democráticas do Judiciário. Mas, àquela altura, cortar na carne era melhor para a seriedade institucional, apesar dos sacrifícios pessoais, ao que se juntaram outros interesses, como a justificativa econômica da Nação.

Obviamente, o lugar do sindicalismo na sociedade organizada é diferente do ocupado pela representação classista. Contudo, embora não seja factível (nem constitucional) falar-se em extinção das entidades sindicais, a **modificação** do modelo praticado atualmente, por outro lado, parece ser inevitável. E, aqui, retoma-se, novamente, a tese: as modificações e adaptações devem provir do próprio sindicalismo, ao qual ora se convida para tomar as rédeas deste processo. A grande discussão precisa ser feita pelo movimento sindical, porque as autoridades públicas já iniciaram o debate, a seu modo.

As constantes denúncias de que certas diretorias sindicais não prestam contas aos associados ou que desviam dinheiro têm justificado a intervenção do MPT, do Judiciário e até do Tribunal de Contas da União.⁶ São os abusos na previsão de mandatos sindicais que ensejam decisões destituindo diretorias, decretando inelegibilidade e determinando a realização de eleições de três em três anos;⁷ também as denúncias, comprovadas judicialmente em amplo direito de defesa, sobre vendas irregulares de patrimônio do sindicato por diretores acusados de atos de corruptela sindical, é que dão margem à decretação de

⁶ TCU/Plenário, Grupo II, Classe VII, Proc. TC 018.689/2009-3, j. 14.07.2010; e STF, MS 28.465, Min. Marco Aurélio, j. 18.03.2014.

⁷ TRT-23ª Reg., 2ª T., RO 1385201000323006 MT 01385.2010.003.23.00-6, Relª. Beatriz Theodoro, 08/02/2012; e TRT-15ª Reg., RO 7268/2011-SP, publ. 18.02.2011.

inelegibilidade e outras punições;⁸ são os altos salários e honorários fixados pelas diretorias, em benefício próprio e de terceiros e sem sequer ouvir a categoria, que levam a anulações,⁹ senão ao dever de devolução; a previsão de normas inconstitucionais em Estatutos antigos, em malferimento ao processo eleitoral, levam à anulação de eleições, destituição de diretorias e nomeação de Juntas Governativas;¹⁰ a criação de entidade sindical, sem representatividade alguma, que só aparece em época de arrecadação das contribuições, em detrimento de entidade muito mais representativa e com mais de 70 anos antes dela, acabam levando o Judiciário a determinar que, sob a condução do MPT, a categoria expresse, em consulta plebiscitária, qual entidade a representará.¹¹

O sindicalismo não precisa passar por essas *vergonhas*, causadas pela infâmia de alguns maus sindicalistas, que, às vezes, praticam crimes, matam e violentam os militantes, as oposições.

A preocupação ética deste texto reside justamente aqui: no risco de ser posto no mesmo saco os bons e os maus dirigentes, quando na verdade são inconfundíveis e merecem tratamento distinto: aos primeiros, tudo há de ser feito para o desempenho de suas funções; aos segundos, que sejam punidos severamente.

4. Autodefesa da Liberdade Sindical e mecanismos privados de autorregulação e autocomposição:

O maior interessado em defender a liberdade sindical é o próprio sindicalismo. Então, ele deve estar apto e em condições jurídicas, políticas e éticas de defendê-la. Sem estas qualidades, a defesa da liberdade sindical ficará confiada quase exclusivamente à tutela do Estado.

Liberdade sindical requer organização, autorregulação, autofiscalização, estruturas apropriadas e instrumentos particulares de resolução de conflitos. As práticas **ilícitas** – e mesmo algumas *lícitas*, mas **inconvenientes** ao sindicalismo – precisam ser tipificadas e combatidas. Se o movimento sindical não combate as ilicitudes e ilegalidades, o Poder Público o fará tecnicamente, porque este é o seu papel constitucional, o que poderá comprometer a pretendida independência das estruturas sindicais, que carecem de abordagem mais ampla e mais crítica. A defesa **política** dos “valores sindicais” incumbe direta e exclusivamente às entidades sindicais. Então, é preciso que se depurem os vícios e se eleja uma pauta mínima, pontificando-se os “valores” indispensáveis ao bom sindicalismo. Quiçá um Conselho de Ética Sindical, composto por representantes sindicais que não tenham sofrido nenhuma punição anterior, pela categoria nem pelo Poder Público; membros submetidos ao teste de compromisso sindical e, à semelhança dos magistrados dos Tribunais, com notória conduta ilibada.

Daí, para garantir a almejada liberdade, o sindicalismo há de criar mecanismos que zelem pelos “valores sindicais”, iniciando por um **sistema de autorregulação**, no qual estejam assentados os princípios básicos de *liberdade, de organização e de atuação*. Um sistema

⁸ TST/3ª T., RR 1132003020095110004 113200-30.2009.5.11.0004, Rel. Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira, j. 07.08.2012.

⁹ TRT-17ª Reg., RO 0128600-41.2008.5.17.0008, Rel. Claudio Armando Couce de Menezes, j. 05.06.2012.

¹⁰ Proc. nº 0000345-14.2012.5.07.0005, 5ª VT de Fortaleza, out./2014.

¹¹ TRT-7ª Reg., ARSC 0448600-55.2009.5.07.0000 (4486/2009), Rel. Emmanuel Teófilo Furtado, 03.03.2011. Nesta consulta, 99% dos votantes optaram pelo óbvio: preferiram o sindicato mais antigo.

construído pelas próprias entidades sindicais, que poderão aproveitar as experiências vivenciadas e a matéria consolidada no âmbito do Poder Público: a jurisprudência dos Tribunais, as orientações do Ministério Público, as boas práticas encontradas no Ministério do Trabalho e Emprego. Tudo em busca de segurança jurídica, de uma construção democrática e de normas que espelhem, efetivamente, o pensamento sindical, no melhor de seus valores, com um teor amplo, preferencialmente de magnitude nacional. Isso poderia muito bem consubstanciar-se na elaboração de uma plêiade de princípios, dispostos em um Acordo nacional democrático, contendo o melhor das boas práticas sindicais, consistentes num sistema de **valores sindicais**. Uma obra do próprio sindicalismo, que lhe daria a nomenclatura mais apropriada.¹² Os consensos alcançados poderão até ser objeto, futuramente, de lei, a qual reproduziria o sucesso alcançado pela experiência sindical, sem ser imposta de goela a dentro pelo Estado nas entidades sindicais. Mesmo que não seja possível construir uma pauta ampla, que ela nasça, então, com um mínimo plausível, apto a ser complementado no transcurso de sua vivência.

De outro lado, não basta a normatização nacional desses princípios, regras e valores. É preciso que o movimento sindical **se estruture** para tornar eficazes tais normas, sem a ingerência primária do Poder Público, que poderá funcionar como instância secundária de resolução desses conflitos (arts. 5º-XXXV e 127-129, CF). Nessas **estruturas**, os órgãos encarregados de solucionar os conflitos poderão se basear, também, em conjunturas políticas e de conveniência de boas práticas sindicais, conforme a equidade, o que se mostra mais vantajoso do que a submissão de conflitos desta natureza ao Poder Público, que praticamente se restringe a juízos de legalidade, ante sua formação técnica. A concepção, por exemplo, de *Câmaras intersindicais*, mantidas pelo sindicalismo, inseridas no seio das Federações (nos Estados) e das Confederações (no âmbito nacional), com a colaboração das Centrais Sindicais, com a atribuição precípua de resolver os conflitos em matéria sindical, pode ser um elemento concretizador da tão almejada independência das entidades sindicais. Sendo estaduais, é de se conceber, inclusive, a via recursal às *Câmaras nacionais*, em situações previamente descritas.

Por meio de **mecanismos extrajudiciais**, as tantas denúncias e conflitos tipicamente sindicais (processos eleitorais, disputas de representação, divisão de base, destinação de receitas etc.), que atualmente são levados com frequência ao Poder Público (Ministério Público e Judiciário), poderão ser solucionadas pelos organismos de formação exclusivamente sindical, sem prejuízo de participação de eventuais peritos alheios ao sindicalismo, quando excepcionalmente convidados a auxiliar em situações concretas. E as câmaras tanto poderiam funcionar como canais de Mediação quanto como organismos de Arbitragem.

A criação destes mecanismos é perfeitamente admissível pelo ordenamento pátrio, embora se tenha certeza do largo alcance político. Se forem estabelecidos por lei, a discussão jurídica que poderia ser travada se reduz;¹³ se a criação for por instrumento particular, subscrito pelas entidades sindicais interessadas, encontra-se respaldada no princípio da autodeterminação coletiva e na validade contratual, interpartes, dos negócios jurídicos. A concepção de normas gerais estatais ou convencionais, complementadas por disposições estatísticas, é perfeita e juridicamente viável e respeita a liberdade constitucional.

É preciso advertir que, tendo natureza contratual, os direitos e obrigações firmados não poderão vincular terceiros que não tenham subscrito o instrumento negocial. Aos

¹² Por exemplo: Pacto Nacional das Boas Práticas Sindicais (ou simplesmente Pacto Sindical).

¹³ O verbete 369 do Comitê de Liberdade Sindical, da OIT, estabelece a possibilidade de previsão pelo Poder Público de princípios gerais da organização sindical, especialmente no referente a aspectos formais (verbeta 371) e estabelecimento de princípios democráticos (verbeta 378), sem que isso macule o princípio da liberdade sindical, em especial quando seja possível discutir as eventuais ingerências na via judicial. Complementar às previsões gerais, os estatutos sindicais cuidarão dos detalhes e das especificidades necessárias (verbetes 370 a 373, todos da Recopilação de 2006).

signatários, os instrumentos poderão conter cláusulas referentes a direitos, obrigações, formas de adesão, de denúncia contratual, de expulsão e sanções escalonadas aos que descumprirem as cláusulas.

Os mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos intersindicais ou intrassindicais devem ser estimulados, porque conferem maior autonomia e liberdade às entidades. É assim que entende o Comitê de Liberdade Sindical, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), *verbis*:

“460. A liberdade sindical implica o direito das organizações de empregadores e de trabalhadores em resolver elas mesmas suas divergências sem ingerência das autoridades, e incumbe ao governo criar um clima que permita chegar à solução destas divergências” (Recopilação, de 2006).

Sob o ponto de vista do ordenamento pátrio, é perfeitamente possível que as entidades sindicais, pessoas jurídicas dotadas de personalidades próprias, atendendo ao princípio da livre disposição de seus direitos e no fito de resolverem internamente seus conflitos, obriguem-se, por disposição **contratual** expressa, a esgotarem a via extrajudicial nas questões intersindicais. Precedentes já existem sobre isso, há muito tempo, valendo citar as disposições nos instrumentos coletivos de trabalho, nos quais sindicatos profissionais e de empregadores estabelecem, em cláusulas específicas, procedimentos de solução de conflitos sobre a aplicação de Convenções ou Acordos Coletivos (*cláusulas de administração*), assegurada a *exceptio no adimpleti contractus*, ficando a via judicial em plano secundário. Gino Giugni sustenta as cláusulas de *administração*, aquelas “que determinam procedimentos conciliatórios ou de arbitragem”; e, na sequência, complementa com outro tipo de cláusulas, as *institucionais*: aquelas “que fazem existir órgãos ou instituições especiais que nascem da vontade conjunta das partes coletivas e que devem assumir tarefas específicas atribuídas pelas mesmas”.¹⁴ Embora as cláusulas de administração sejam firmadas, normalmente, em convenções coletivas e regulem a relação entre sindicatos de empregados e de empregadores, não há nenhum óbice a que elas sejam estipuladas, de forma autônoma ou em outro instrumento peculiar, para reger as relações intersindicais, sendo eles todos de empregadores ou todos de empregadores.

Frise-se que até o art. 107 da Lei nº 8.078/90 (Cód. Defesa do Consumidor) possibilita a estipulação de convenções coletivas de consumo, num exemplo que pode ser usado para analogia complementar a esta inteligência: “*As entidades civis de consumidores e as associações de fornecedores ou sindicatos de categoria econômica podem regular, por convenção escrita, relações de consumo que tenham por objeto estabelecer condições relativas ao preço, à qualidade, à quantidade, à garantia e características de produtos e serviços, bem como à reclamação e composição do conflito de consumo.*”

Ademais, o Código Civil estampa: “*Art. 425. É lícito às partes estipular contratos atípicos, observadas as normas gerais fixadas neste Código.*”

Para Ruprecht, veiculando a doutrina internacional, os **órgãos de conciliação** podem ser públicos ou privados, com competência para resolver conflitos coletivos. É de se inserir, aí, os conflitos sindicais. O mesmo autor chama a atenção para a necessidade de independência desses órgãos, os quais precisam ser dotados de garantias e que suas decisões possam efetivamente ser cumpridas. O recurso a procedimento de Arbitragem certamente supera esta preocupação, em face das previsões da Lei nº 9.307/96. É claro que os sujeitos integrantes

¹⁴ GIUGNI, Gino. *Direito Sindical*. Tradução por Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991, p. 115.

desses órgãos devem inspirar confiança nas pessoas envolvidas no conflito. O mesmo autor acrescenta o “dever de cooperação”, que impede os sujeitos a quem o conflito foi confiado de abandonar sua missão, salvo em situações excepcionais.¹⁵

É admissível, ainda, que os contratos estabelecendo câmaras de conciliação, no plano coletivo, sejam firmados entre entidades sindicais de trabalhadores, de um lado, e entidades sindicais da categoria econômica, de outro. Num país que, apesar do princípio da unicidade, apresenta vários sindicatos profissionais, facilmente as situações concretas mostram empresas atônitas sobre a titularidade negocial da entidade profissional e a favor de quem devam recolher as contribuições sindicais; com a criação de novas entidades, a definição sobre qual seja a entidade legítima para a assistência homologacional nas rescisões de contratos individuais de trabalho traz preocupação e insegurança. Deveras, existem empresas que possuem, em seus quadros, trabalhadores pertencentes a diferentes representações de entidades sindicais. Com quem elas devem negociar? Quais instrumentos coletivos deverão obedecer? Estas situações constituem bons exemplos para que as **câmaras intersindicais** possam se debruçar e resolver concretamente. Atualmente, esta atribuição é desincumbida, no plano das mediações, pelos órgãos do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego; ou pelo próprio Judiciário, no plano das ações judiciais, cujo processo é lento, formal e técnico.

5. Instâncias intrínsecas, formais e axiológicas, da Liberdade sindical:

A Constituição Federal de 1988 modificou a realidade normativa, mas o movimento sindical se acomodou e repassou ao Estado funções que poderia ter assumido. Ao deixar nas mãos do Poder Público a solução de seus problemas, manteve-se dependente, deixando de caminhar com as próprias pernas. Daí a relevância do tripé: **(a)** autorregulação, **(b)** estruturas apropriadas e **(c)** mecanismos [propriamente sindicais] de solução de conflitos sindicais. A discussão a ser enfrentada deve perpassar estas instâncias mínimas, na sequência ora apontada.

Contudo, se não houver uma prévia discussão amadurecida e vertical sobre as bases que devam sustentar o sindicalismo, não será possível discutir a compleição de estruturas nem, muito menos, de mecanismos de resolução de conflitos. A inversão pode comprometer o soneto, agravando ainda mais os problemas vividos pelo sindicalismo. O primeiro passo a tomar há de ser a eleição de princípios mínimos, indispensáveis e gerais que devam orientar a organização sindical. A formatação dos **valores sindicais**, aqui já vistos. Somente após a consolidação dessa pauta é que se pode pensar em estruturas capazes de defendê-la e os mecanismos apropriados.

Não ajudará a atual crise do sindicalismo brasileiro aproveitar a ideia da autorregulação, da criação de mecanismo extrajudicial e de instâncias autocompositivas, para fins exclusivamente de justificar, por exemplo, a imposição de receitas sindicais ilegais ou desprovidas de boa-fé, ou de sonegar a democracia ou, ainda, de legitimar os mandatos de duração inaceitável (06 anos, 10 anos...). Estes temas podem até ser tratados (e seria salutar), mas num contexto maior, na esteira do que aqui é defendido, sob a ótica da boa-fé, da ética, do alcance social da lei e dos contratos. Seria repugnável implementar um modelo de autorregulação e autocomposição com o único propósito de conferir legitimidade às práticas perniciosas e/ou de blindar ilicitudes, no afã de criar uma imunização à atividade do Poder

¹⁵ RUPRECHT, Alfredo J. *Relações Coletivas de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 910-911.

Público. Não teria validade alguma, ante a superioridade do ordenamento jurídico, que impõe “valores” moralmente aceitáveis, e que entraria em rota de colisão com as disposições esdrúxulas. Enfim, a riqueza da pauta depende da consciência que o movimento sindical adquira, nos diversos temas, e do grau de profundidade e seriedade com que os enfrente. A inspiração deste artigo doutrinário é o bom sindicalismo, as boas práticas sindicais e a necessidade de se criarem fórmulas assecuratórias da liberdade sindical.

O que poderia constar dessa pauta mínima? Seguem algumas sugestões, extraídas de conversas informais com vários sindicalistas e alguns membros do Judiciário e do MPT:

- a) Eleições sindicais
- b) Duração razoável dos mandatos sindicais
- c) Divulgação dos Estatutos sindicais, de forma ampla e completa
- d) Transparência na gestão sindical e disposições sobre a prestação de contas à categoria
- e) Normas claras e razoáveis sobre convocação e realização de assembleias
- f) Combate ao nepotismo
- g) Regras de atuação sindical, para fins de assegurar e atestar a legitimidade e a representatividade sindicais
- h) Normas regulatórias e incentivadoras das negociações coletivas
- i) Esclarecimento e políticas de combate às condutas antissindicais
- j) Patamares de organização interna e gestão administrativa
- k) Políticas de qualificação e capacitação de sindicalistas
- l) Políticas de criação de novas entidades e de fortalecimento dos sindicatos
- m) Estímulo à criação de fóruns de entidades sindicais
- n) Regras de incentivo à adesão ao Pacto Sindical e estabelecimento de sanções escalonadas aos signatários que descumprirem as cláusulas a que se sujeitaram
- o) Criação e incentivo a estruturas de autocomposição, mediante organismos instituídos e mantidos pelo próprio sindicalismo (câmaras de conciliação, mediação e arbitragem – CAMEAs)
- p) Criação e utilização de mecanismos de autocomposição, como a Mediação e a Arbitragem, no plano dos conflitos intersindicais e, sempre que possível, dos intrasindicais
- q) Políticas sociais de amparo aos sindicalistas (seguros, previdência privada etc.)

A inspiração para o Pacto Sindical nacional deve ser a expressão do tirocínio esposado nas Convenções e Recomendações da OIT, em matéria sindical, ratificadas pelo Brasil, bem como na jurisprudência do seu Comitê de Liberdade Sindical, consagrada na Recopilação.

Como instrumento nacional, o Pacto Sindical por certo deverá se ater a normas principiológicas, genéricas, a refletir o consenso das entidades signatárias. Cada Estatuto de entidade sindical, porém, estabelecerá suas peculiaridades, de forma complementar e levando em conta sua realidade específica. Considerando o grande número de entidades sindicais, no Brasil, é conveniente que o Pacto seja firmado, inicialmente, por entidades nacionais representativas (Confederações e Centrais nacionais), apresentando-se como instrumento de adesão, daí por diante, sem prejuízo de receber adaptações em períodos razoáveis (ex.: 5 em 5 anos), a fim de se aprimorar, mas sem o risco da inconstância. De todo modo, seu texto inicial deve passar por uma discussão democrática prévia, com realização de assembleias, sob pena de nascer ilegítimo e, portanto, fadado à ineficácia. Trata-se de uma prudência política e, também, de exigência legal, inerente aos casos de *representação* de entidades associativas. O registro das autorizações assembleares deve constar das Atas respectivas, que instruirão o documento e legitimarão os signatários do contrato.

À medida em que a concepção do Pacto Sindical for se desenvolvendo, o Poder Público poderá ser ouvido (apenas ouvido, nada mais), de maneira a colaborar com algumas

sugestões, apresentando, por exemplo, a opinião consagrada em jurisprudência firmada pelos Tribunais. Esta participação será importante para a maior legitimidade do Pacto, servindo, futuramente, para dar maior garantia às entidades sindicais que aderirem ao grande acordo e que cumprirem efetivamente suas cláusulas. De fato, se as cláusulas forem firmadas em bases sólidas, legais, e valores eticamente defensáveis, é merecido que o Poder Público, quando eventualmente acionado (e isso só se dará em última hipótese), assegure a eficácia do que as entidades tenham consensuado nacionalmente. Essa efêmera e perfunctória participação do Poder Público (Justiça do Trabalho, MPT e MTE) só se justifica: (a) porque, a exemplo de qualquer contrato ou convenção, as cláusulas pactuadas ou as sanções por seu descumprimento poderão ser questionadas perante as autoridades competentes, máxime MPT e Judiciário; e (b) porque estamos a tratar de um projeto de grande magnitude e cheio de peculiaridades, a começar por seu caráter coletivo. É importante, então, que ditas autoridades estejam inteiradas (e só isso) do processo de construção do Pacto Sindical, a fim de dar a interpretação correta, quando acionadas.

Uma preocupação que emerge é a de que esses mecanismos padeçam dos mesmos vícios das Comissões de Conciliação Prévia (art. 625-D, CLT), quando o legislador pretendeu *condicionar* o direito de ação (art. 5º-XXXV, CF) ao prévio esgotamento dessa via extrajudicial, o que foi derrubado pelo STF, na ADI-MC 2139-7 (Rel. Min. Octávio Gallotti, promovida em 04/02/2000), à qual foram acostadas as ADIs 2160-5 e 2148-6. Ou seja, a criação de novos mecanismos extrajudiciais não pode, generalizada nem indiscriminadamente, estabelecer que todos devam, antes de submeter seus conflitos sindicais ao Judiciário ou formularem denúncias ao MPT, esgotar a via extrajudicial.

Outra cautela a ser observada é quanto às formalidades, de que se destaca o art. 2.035 do Código Civil, cujo parágrafo único dispõe: *“Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos.”* Além das causas de nulidade previstas no art. 166, CC, deve-se prevenir com o registro em cartório, a publicação no Diário Oficial e em jornal de ampla circulação, a firmação por quem esteja de fato e de direito na condição de contratante e representante da entidade compromissária etc. Com a estruturação de instâncias negociais, os atos constitutivos e definição dos componentes nas diretorias também devem passar por esse mesmo processo, *mutatis mutandis*. Como este instrumento não é, propriamente, Acordo nem Convenção Coletiva de Trabalho, nem tampouco se trata de ato referente a registro sindical, torna-se desnecessário seu registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

Ao comentar o art. 107 do Código de Defesa do Consumidor, pertinente à convenção coletiva de consumo, Daniel Roberto Fink esclarece algumas cláusulas essenciais: *“regras para composição dos conflitos e procedimento para o trato de reclamações; disposições sobre revisão, prorrogação e extinção da convenção; direitos e deveres das partes e sanções para o seu descumprimento”*.¹⁶

As entidades sindicais interessadas em aderir aos princípios do Acordo Nacional ou Pacto Sindical – chamemos provisoriamente assim – devem ser autorizadas por assembleias prévias de seus integrantes, cada uma na forma do respectivo Estatuto particular. Claro, por fim, que os contratos, quaisquer que sejam eles, devem respeitar a função social (art. 421, CC), a probidade e a boa-fé (art. 422, CC).

6. Conclusões:

¹⁶ FINK, Daniel Roberto. Da Convenção Coletiva de Consumo, in *Código Brasileiro de Defesa do Consumidor, comentado pelos autores do anteprojeto*. 8ª ed. Rio de Janeiro; Forense Universitária, 2004, p. 991.

O princípio da liberdade sindical não é absoluto, eis que se relaciona com outros princípios de mesma hierarquia, como os pertinentes à democracia sindical e os direitos e garantias fundamentais insculpidos na Constituição. Outrossim, a liberdade sindical só tem sentido enquanto voltado a cumprir uma *função*, que é a atividade finalística da atividade sindical, a legítima representação da categoria.

Por outro lado, a julgar pelas frequentes denúncias feitas pelos trabalhadores e sindicalistas ao Poder Público, compreende-se que o sindicalismo ainda não aprendeu a desempenhar adequadamente as prerrogativas inerentes à liberdade sindical. Então, o espaço é preenchido pelas decisões do Poder Público, sobretudo MPT e Judiciário.

É hora de se construírem patamares mínimos (valores sindicais), de âmbito nacional e caráter geral, a fim de expressarem a real identidade do movimento sindical, além de se iniciar um processo de correção de vícios cometidos por algumas diretorias, que denigrem o movimento sindical brasileiro. A purificação não virá sem dor, certamente, mas é necessária para que os maus exemplos não predominem, não contaminem o relevante papel sindical nem manchem a imagem institucional do sindicalismo. Mostra-se indispensável a construção de parâmetros axiológicos, fulcrados nos valores caros ao sindicalismo, como democracia, boa-fé, combatividade, negociabilidade, transparência etc.

A liberdade requer **(a)** autorregulação, **(b)** estruturas apropriadas e **(c)** mecanismos [propriamente sindicais] de solução de conflitos sindicais. A discussão a ser enfrentada deve perpassar estas instâncias mínimas, na sequência própria. E requer do movimento sindical amadurecimento e ampla discussão sobre o seu real papel na defesa dos trabalhadores.

À medida que as entidades sindicais exercitarem seus **mecanismos de libertação**, mais crescerão e aprenderão a ser realmente autônomas e independentes. São desafios que precisam ser enfrentados, experiências a ser vividas. Liberdade e comodidade não combinam.

No Brasil, algumas entidades, sobretudo Confederações, já se debruçam sobre estas possibilidades, fazendo a avaliação que lhes é peculiar. Sob o ponto de vista doutrinário, a discussão é rica e promissora.

Que se abra, então, o grande debate ético e estrutural.

Referências Bibliográficas:

FINK, Daniel Roberto. Da Convenção Coletiva de Consumo, in *Código Brasileiro de Defesa do Consumidor, comentado pelos autores do anteprojeto*. 8ª ed. Rio de Janeiro; Forense Universitária, 2004.

GIUGNI, Gino. *Direito Sindical*. Tradução por Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991.

HESEN, Johannes. *Filosofia dos Valores*. 5ª ed. Tradução de L. Cabral de Moncada. Coimbra: Arménio Amado, 1980.

KARDEC, Allan. *Livro dos Espíritos*. Tradução de Evandro Noleto Bezerra. 2ª ed. Rio de Janeiro: Federação Espírita Brasileira, 2011.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da Liberdade Sindical: direito, política, globalização*. Rio de Janeiro-São Paulo: Renovar, 2003.

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações Coletivas de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.