

DA LIMITAÇÃO AO NÚMERO DE DIRIGENTES SINDICAIS PREVISTA NO ART. 522 DA CLT E SUA INCONSTITUCIONALIDADE

Márcio Toledo Gonçalves*

INTRODUÇÃO

O artigo 522 da CLT estabelece que “A administração dos sindicatos 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...”.

Desde a edição da Constituição Federal de 1988, tem acontecido um debate acerca da constitucionalidade do referido dispositivo, vale dizer, se referida norma teria ou não sido recepcionada pela Nova Carta Constitucional.

Nos últimos tempos, algumas importantes decisões de Turmas do Supremo Tribunal Federal têm intensificado a polêmica acerca desse dispositivo.

As presentes linhas pretendem ser uma breve contribuição a este debate ainda em curso.

INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 522 DA CLT

O art. 8º da Constituição Federal, em seu inciso I, estabelece que “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.”

A Constituição Federal de 1988, restaurando a ordem democrática transgredida durante longos anos de ditadura militar, restabeleceu os princípios fundamentais balizadores do Estado Democrático de Direito. Nesse sentido, foram vários os direitos individuais e coletivos estabelecidos em nossa Carta, valendo mencionar, claro, aqueles previstos no artigo 5º. Dentro dessa perspectiva, tem-se o art. 8º, I, que estabelece o direito subjetivo fundamental referente à liberdade sindical.

Esse direito fundamental à liberdade sindical implica no exercício de uma série de direitos que o compõe, tais como o direito de organização sindical livre; o de livre criação de sindicatos sem autorização estatal; garantias a dirigentes sindicais; livre administração dos sindicatos; vedação de qualquer interferência do Poder Público, dentre vários outros.

Esse último direito citado tem fundamental importância para o caso em tela. A partir da vigência da Carta Magna de 1988, passaram as Entidades Sindicais a ter ampla liberdade de auto-organização sem a possibilidade de ingerência do Estado. Nesse passo, cabe unicamente às associações sindicais a definição de seus estatutos e demais atos de direcionamento de todas as normas reguladoras de sua vida associativa. Esta noção do princípio contido no direito à liberdade sindical está diretamente ligada à garantia de autodeterminação administrativa, vale dizer, o direito do ente coletivo de redigir seus estatutos, regular totalmente sua vida associativa, agir com plena liberdade para definir objetivos, organizar sua administração e poder eleger livremente seus representantes.

* Juiz do Trabalho Substituto.

Amauri Mascaro Nascimento, examinando a questão, assim se manifesta, *in verbis*:

“O modelo que a Constituição traçou é respaldado na Convenção n. 87, da Organização Internacional do Trabalho, que proclama o direito das organizações de trabalhadores e de empregadores de redigir os seus estatutos e regulamentos administrativos e de eleger livremente os seus representantes¹.”

E o mesmo autor, examinando a questão especificamente pelo ângulo da liberdade de administração das associações sindicais, expõe:

“Como se vê, profundos são aqui os reflexos dos novos princípios constitucionais sobre a legislação vigente e que se manifestam sobre inúmeros dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho: todos os que dispõem sobre órgãos dos sindicatos, uma vez que a sua determinação é matéria estatutária; número de diretores, por igual motivo; funções do sindicato, já que a liberdade de administração pressupõe que o sindicato fixe o seu programa de ação, assistencial ou não; controle orçamentário sobre o sindicato; intervenção nos sindicatos, suspensão dos diretores, cassação da carta sindical, penalidades, recurso das decisões da assembléia geral para o Ministério do Trabalho, questões todas que passarão a ter um tratamento diferente em nossa ordem jurídica².”

Arrematando a questão do princípio constitucional da liberdade sindical, é essencial afirmar que esse princípio é a expressão direta de vários dos direitos fundamentais insculpidos no artigo 5º da Carta Magna, tais como os incisos XVI, XVII, XVIII, XIX, XX e XXI.

Tal noção acerca do direito à liberdade sindical é tão fundamental que se afigura noção recorrente em todos os ordenamentos jurídicos democráticos, bem como das normas e convenções que regulam o concerto das nações, podendo-se citar, em primeiro lugar, a “Declaração Universal dos Direitos do Homem”, que no seu artigo XX estipula o direito à liberdade de reunião e associação. Nesse mesmo diapasão tem-se a Convenção da Organização Internacional do Trabalho n. 98, ratificada pelo Brasil, que estipula tal princípio em seu artigo 2º.

O artigo 522 da CLT não foi recepcionado pela Carta de 1988, porque expressa e traduz justamente esta indevida intervenção do Estado sobre as organizações sindicais. Seu texto é claro no sentido de estabelecer forma de composição da diretoria, número de cargos e, portanto, de dirigentes sindicais, regulando indevidamente importante e fundamental aspecto do direito à livre associação sindical de forma a restringi-lo e, mesmo, inviabilizá-lo. O dispositivo chega ao ponto de estabelecer que a entidade sindical terá conselho fiscal, bem como o número de integrantes desse conselho fiscal.

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do Trabalho na Constituição de 1988*, p. 234.

² *Idem*, p. 235.

Diga-se ainda que a intervenção do Estado a que se refere a vedação constitucional é de natureza genérica, ou seja, não pode o Estado, quer através do executivo, quer através do legislativo, intervir na vida associativa e no poder de auto-organização dos associados.

Mais uma vez é forçosa a citação de lapidar fragmento da lavra do jurista Amauri Mascaro:

“Há um entendimento, de duvidosa sustentação, segundo o qual a Constituição de 1988 recepcionou os artigos 522 e 538 da CLT. Não recepcionou. Esses dispositivos atritam-se com a Constituição. Limitam o número de dirigentes das associações sindicais. Ora, a Constituição veda à lei condicionar a autorização para a fundação de sindicatos a aprovação do Estado. Logo, a lei não pode, também, determinar o tipo de órgãos e número de dirigentes das entidades sindicais. É inconstitucional³.”

E, continuando, o mesmo autor arremata:

“Não cabe mais ao legislativo aprovar lei sobre essa matéria. É infundada a tese segundo a qual o legislativo pode fazer uma lei fixando o número de dirigentes de uma entidade sindical. Vedado, que foi, à lei submeter a criação do sindicato - portanto, da sua estrutura interna - da autorização prévia do Estado (art. 8º, I), está claro que o comando voltado para o Legislativo, o impede penetrar nessa esfera.

Não é dado mais à lei fixar os tipos de órgãos e número de dirigentes de entidade sindical, uma vez que a matéria passou do âmbito da legislação, para o do Estatuto Sindical.

(*omissus*)

Tanto o Legislativo como o Judiciário estão adstritos a cumprir a Constituição Federal. Logo ao Judiciário - embora possa dissolver associação privada após sentença com trânsito em julgado - não cabe modelar a estrutura interna das entidades sindicais uma vez que não é essa a sua função, em desacordo, que estará, com o preceito da lei maior da não interferência ou intervenção na organização sindical, e o princípio da liberdade sindical que assegura a autonomia administrativa das associações sindicais⁴.”

Assim, por todos esses aspectos, existe a mais absoluta e completa incompatibilidade entre o artigo 522 da CLT e o inciso I do artigo 8º da Carta Magna, o que resulta na inconstitucionalidade de tal dispositivo.

CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO ART. 522 DA CLT

Mas a par das considerações referentes à interpretação das normas e princípios constitucionais acima efetuados, afigura-se importante também uma referência histórica sobre a questão.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Suplemento Trabalhista*, LTr, n. 149/98, p. 696.

⁴ *Idem*, pp. 696/697.

A tradição legislativa brasileira acerca da regulamentação da atividade sindical remonta ao início do século, quando surgiram as primeiras normas regulando sindicatos rurais e urbanos. Com a chamada “Revolução de 30”, veio a lume o Decreto n. 19.770/31 que estabeleceu a incorporação dos sindicatos ao Estado passando as entidades sindicais a figurar como órgão de colaboração com o Estado. Nessa mesma dinâmica, em 1939, sobreveio o Decreto-lei n. 1.402/39 que instaurou um longo período extremamente intervencionista, estabelecendo todas as normas próprias do conhecido e histórico corporativismo brasileiro: enquadramento sindical, imposto sindical, intervenção do Ministério do Trabalho nas entidades sindicais, determinação dos tipos de órgãos e número de diretores, controle orçamentário, poder de cassação da carta de reconhecimento, dentre outros entulhos.

Todas essas regras de vedação ao exercício da liberdade sindical, surgidas a partir de 1930, foram definitivamente coligidas e institucionalizadas pela Carta de 1937 e pela Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, além de outras normas que aperfeiçoaram todo esse arcabouço autoritário.

Esse conjunto de normas surgidas neste período (1930/1943) tinha por objetivo submeter toda a atividade sindical ao controle do Estado. A Lei de Sindicalização de 1931, por exemplo, estabelecia, dentre seus dispositivos, o de proibição de propaganda ideológica no sindicato, exigindo, ainda o fornecimento de relação dos integrantes da associação sindical ao Ministério do Trabalho⁵.

Finalmente, frise-se que o período de gestação de tais normas ocorreu, em sua maior parte do tempo, durante o brutalmente autoritário Estado Novo (1937/1945) as quais foram utilizadas com igual eficiência durante os anos de chumbo da ditadura militar (1964/1985).

Essas considerações históricas se fazem sempre pertinentes para relembrar e situar o momento histórico em que foi redigido o artigo 522 da CLT (e de resto, praticamente todo o malfadado título V da CLT), e para realçar mais ainda seu significado, e sua absoluta incompatibilidade com a nova ordem institucional inaugurada a partir de 1988.

ALGUMAS DECISÕES ACERCA DA MATÉRIA

Entretanto, algumas decisões judiciais têm entendido que o art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Mencione-se como exemplo a seguinte decisão, prolatada pela segunda turma do Supremo Tribunal Federal, e que teve como relator o Ministro Carlos Velloso, cuja ementa é a seguinte:

“EMENTA: CONSTITUCIONAL. TRABALHO. SINDICATO: DIRIGENTES: CLT, ART. 522: RECEPÇÃO PELA CF/88, ART. 8º, I.

I. - O art. 522, CLT, que estabelece número de dirigentes sindicais, foi recebido pela CF/88, artigo 8º, I.

II. - R. E. conhecido e provido⁶.”

⁵ LÖWY, Michael. *Introdução a uma História do Movimento Operário Brasileiro no Século XX*, p. 28.

⁶ 2ª Turma, R.E. n. 193.345-3, Rel. Ministro Carlos Velloso, *Diário do Judiciário*, 28.05.99.

Com relação à nossa já relatada discordância ao mencionado posicionamento teórico contido nas decisões em apreço, o ponto nevrálgico da questão já foi abordado acima. Entretanto, outros pontos contidos na citada decisão valem ser mencionados.

O referido acórdão, ao defender a tese da recepção do art. 522 da CLT pela Constituição Federal, cita fragmento de decisão de instância inferior prolatada nos referidos autos da lavra do Juiz Ruy Pedro Schneider na qual defende, *in verbis*, que “A alteração do número de membros da diretoria do sindicato, nos termos da legislação em vigor, somente poderá ser efetuada com a concordância da parte contrária, sob pena de ser imposta a esta um ônus não querido, o que é contrário ao direito, uma vez que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei ou contrato⁷.”

O argumento não procede.

O exercício do direito de alteração estatutária é a expressão de um direito constitucionalmente garantido (art. 8º, I). É próprio da lógica jurídica e das formas de exercício dos direitos conferidos pela estrutura jurídica que, eventualmente, o exercício de um direito implique em restrição ou ônus ao direito de outrem. Cite-se como exemplo o denominado direito potestativo de rescisão contratual exercido amplamente pelo empregador. O exercício desse direito, conferido ao empregador, implica no mais pesado ônus e restrição ao direito do empregado, que se vê impossibilitado de auferir salário, um dos direitos mais importantes conferidos ao empregado pela legislação trabalhista, em virtude de se referir à própria subsistência da pessoa. Poder-se-ia argumentar que, sendo o empregador o detentor dos meios de produção, seria dele o direito integral conferido pela estrutura jurídica para dispor da mão-de-obra a ele oferecida da forma que lhe aprouvesse. Entretanto, caberia lembrar que a própria Constituição Federal estipula a função social da propriedade, deixando clara a limitação desse direito de propriedade que deve ser exercido segundo inúmeros parâmetros e limitações estabelecidas por normas constitucionais e ordinárias. Acrescente-se ainda que, afora algumas poucas limitações, esse direito conferido ao empregador é exercido com ampla liberdade, não necessitando este sequer de justificativa para dar término à relação de emprego. No entanto, ninguém ainda declarou a impossibilidade de exercício desse direito em virtude dos ônus causados a outrem...

Portanto, o argumento utilizado pelo STF, se procedente, inverteria toda a lógica de exercício dos direitos conferidos pela estrutura jurídica e impossibilitaria até mesmo o funcionamento do sistema, na medida em que nenhum direito poderia ser exercido.

Outro argumento contido na decisão relatada é o que se refere à necessidade de utilização do art. 522 da CLT, enquanto forma de se buscar segurança jurídica para as situações nas quais ocorra abuso das entidades sindicais, quando da fixação de cargos e dos correspondentes dirigentes sindicais com estabilidade⁸.

Entretanto, não nos parece ser essa a melhor forma de buscar segurança jurídica. O art. 522 da CLT, como se mencionou antes, é fruto de um tempo histórico e político já superado. Faz parte de uma estrutura normativa antiquada, reguladora

⁷ *Idem*.

⁸ *Idem*.

das entidades sindicais segundo uma concepção própria das décadas de 30 e 40. A norma em questão afigura-se completamente anacrônica e sua aplicação pode trazer, ao contrário do que pretendeu a decisão, insegurança jurídica. Exemplifiquemos: Imagine-se uma entidade sindical cuja base territorial seja a de um pequeno município de 10.000 mil habitantes e que tenha uma categoria de 600 trabalhadores (e.g., os empregados do fictício município). Pois bem, segundo os termos do art. 522 da CLT, essa entidade sindical, com uma categoria profissional composta de apenas 600 pessoas, poderia, por expressa autorização legal, ter 20 diretores, vale dizer, uma a cada trinta pessoas seria diretor da entidade sindical com direito à estabilidade sindical. Entretanto, poderíamos ter também a situação inversa. Imagine-se uma entidade sindical, de âmbito nacional, congregando uma categoria de mais de 300.000 mil associados. O número estabelecido pelo art. 522 da CLT sequer seria suficiente para a existência de um dirigente sindical por Estado-Membro da Federação, já que, como é sabido, nossa República Federativa conta atualmente com vinte e seis Estados-Membros e um Distrito Federal. Levando-se em conta que cabe aos trabalhadores definir a base territorial, respeitada a base territorial mínima equivalente ao município, todas as duas situações descritas são possíveis, e em verdade existem. Nesse sentido, vale mencionar a criação, no último dia 25 de março de 2000, do Sindicato Nacional dos Metalúrgicos, que englobará também os sindicatos do ABC paulista, todos ligados à CUT - Central Única dos Trabalhadores⁹.

Vê-se que a aplicação do inconstitucional dispositivo causaria, na realidade, grande insegurança jurídica.

Mas vale a pena continuar nessa mesma linha no sentido de construir outros exemplos, que em verdade não constituem situações hipotéticas na medida em que são encontrados aos borbotões em nossa realidade quotidiana. Portanto, imagine-se uma outra entidade sindical, de abrangência estadual, que abarcasse todos os municípios do Estado de Minas Gerais (são 853 municípios) e que tivesse 100 dirigentes, um número extremamente superior ao estipulado pelo art. 522 da CLT. Suponhamos que, por decisão judicial, tal entidade sindical fosse obrigada a funcionar com apenas 20 diretores (um diretor para cada quarenta e dois vírgula seis municípios!). Como poderia funcionar com apenas 20 dirigentes? Aqui vale uma advertência: diretor sem estabilidade não é diretor sindical, é trabalhador desempregado, por motivos de sabença geral. Se tal entidade fosse, portanto, proibida de funcionar com mais do que este número de 20 diretores previstos no art. 522 da CLT, estaria inviabilizado o exercício do direito constitucional, fundamental à liberdade sindical.

Fica claro que a aplicação desse dispositivo atenta contra a ordem democrática, na medida em que provocaria um desmonte da atividade sindical com a “cassação branca” de inúmeras lideranças sindicais eleitas, já que bastaria às entidades de empregadores aplicar o revogado limite imposto pelo art. 522 da CLT para promoverem a demissão de todos os dirigentes sindicais que sobejassem o número de 20 diretores, o que de fato aconteceria, já que considerável número de entidades sindicais, na realidade, já possuem um número superior ao estipulado por esse dispositivo.

⁹ A propósito, consulte-se comentário de Eduardo Gabriel Saad acerca da criação de tal entidade sindical, in: *Suplemento Trabalhista*, LTr, n. 062/00, p. 393.

A existência, nas entidades sindicais, de número superior ao fixado pelo art. 522 da CLT ocorre não por abuso no exercício do direito, mas porque, a rigor, a sociedade civil incorporou todas as normas e princípios referentes à liberdade sindical estabelecidos na Carta de 1988. Aqui ocorre o que os autores qualificam de eficácia social da norma, que diz respeito ao cumprimento e à assimilação do direito por parte da sociedade¹⁰. Entretanto, assistimos à possibilidade de um desencontro lamentável entre eficácia jurídica e eficácia social. Permanecendo a interpretação de constitucionalidade do art. 522 da CLT, estaremos negando a eficácia jurídica ao direito à liberdade sindical, previsto no inciso I do art. 8º da Constituição Federal. A sociedade civil reconhece o direito e o Estado o nega.

Mas para arrematar o grau de anacronismo do art. 522 da CLT, imagine-se, pela derradeira vez, a mesma entidade sindical de abrangência estadual mencionada que, sendo obrigada a ter apenas 20 diretores, resolvesse, como forma de viabilizar a sua atividade sindical, desmembrar-se em vários outros sindicatos. Imagine-se ainda que tal desmembramento resultasse em 853 sindicatos (repita-se, número esse possível em face da menor base territorial prevista), todos ligados à antiga entidade sindical que assumiria feição de federação. Teríamos aí o incrível número de 17.060 dirigentes sindicais com estabilidade, amparados pelo art. 522 da CLT. É claro que haveria má-fé por parte de tal entidade sindical, mas, ao menos em princípio, poderia ser mencionado o amparo legal da conduta. Essas são hipóteses situadas no campo das conjecturas e da lógica do possível, mas que revelam o anacronismo do dispositivo diante da diversidade de situações criadas pelas normas que estabeleceram a liberdade sindical.

Uma conclusão é forçosa: a realidade dos fatos é maior do que o art. 522 da CLT.

E aqui vale um comentário: continuamos a interpretar as normas e os princípios constitucionais a partir das leis ordinárias, o que acaba subvertendo e desnaturando tais princípios. Essa interpretação do texto constitucional a partir da legislação ordinária, muitas vezes, pode resultar em “institutos-*Frankensteins*”, principalmente quando tais normas ordinárias refiram-se a período regido por ordenamento constitucional já revogado. É uma questão de mentalidade: ser capaz de olhar a nova ordem constitucional sem os vícios das ordens autoritárias anteriores.

EXERCÍCIO ABUSIVO DO DIREITO E FIXAÇÃO DE NÚMERO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Uma vez superado esse ponto específico referente à inconstitucionalidade do art. 522 da CLT, e bem como a afirmação de exercício do direito à liberdade sindical com a correspondente possibilidade de alteração estatutária e escolha do número de dirigentes sindicais, restaria uma outra questão que se refere à verificação do correto exercício do direito à liberdade sindical.

Qualquer direito deve ser exercido dentro dos seus limites, vale dizer, exercido de forma não abusiva. Essa é inclusive a justificada preocupação contida na decisão do STF, que se utilizou do argumento jurídico de recepção do art. 522 da CLT pela

¹⁰ BARROSO, Luís Roberto. *O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas*, pp. 84/85.

Constituição Federal, no caso especificamente mencionado, em função da preocupação com a fraude e com o exercício abusivo do direito por parte de algumas entidades sindicais.

A preocupação do STF é com a seguinte questão: como resolver os casos nos quais entidades sindicais alterem de forma irracional ou abusiva o número de dirigentes sindicais.

A estrutura jurídica é sábia e não necessita do falecido e sepultado art. 522 da CLT para solucionar a questão, que pode ser resolvida em termos de verificação de exercício do direito de forma regular ou abusiva.

O art. 5º da LICC estabelece que: “Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.” Portanto, pode-se dizer que todo e qualquer direito possui uma finalidade social e que seu exercício regular está condicionado a esse objetivo.

O Magistrado Cléber Lúcio de Almeida, discorrendo sobre o abuso do direito no direito positivo brasileiro, assim se manifesta, *in verbis*:

“Doutrina e jurisprudência sustentam a possibilidade de sua punição com esteio nos arts. 160, I, do CC, e 5º, da LICC, dos quais se infere que constitui ilícito o exercício do direito com desrespeito à finalidade social que determinou seu reconhecimento e proteção.

Nesta linha de raciocínio, decidiu o STF que ‘o abuso do direito como ato ilícito, resulta, no campo do direito civil brasileiro, da interpretação a *contrario sensu*, do disposto no artigo 160 do Código Civil.’

Também são apontados os arts. 100, 584, 585, 1531, do CC, 16 a 18, do CPC e 9º, 467, 729, 732, 765 e 844 da CLT, 28, do CDC, e 14, da Lei n. 7.783/89, para demonstrar que o legislador brasileiro não foi indiferente à possibilidade de ocorrência de abuso no exercício do direito e à necessidade de sua punição¹¹.”

Silvio Rodrigues, definindo o abuso do direito, menciona: “As faculdades são conferidas ao homem tão-só para a satisfação de seus interesses legítimos. Se há interesse legítimo, não há abuso e o titular pode responder, vitoriosamente, à vítima lesada por seu ato, *feci, sed jure feci*. Se tal interesse não se apresenta, o ato é abusivo. Josserrand fornece numerosa relação de julgados de tribunais franceses e belgas acolhendo referida concepção e condenando por abusivo ato praticado pelo titular no exercício de seu direito, em vista de não ser o ato provocado por um interesse respeitável.

Acredito que a teoria atingiu seu pleno desenvolvimento com a concepção de Josserrand, segundo a qual há abuso de direito quando ele não é exercido de acordo com a finalidade social para a qual foi conferido, pois, como diz este jurista, os direitos são conferidos ao homem para serem usados de uma forma que se acomode ao interesse coletivo, obedecendo à sua finalidade, segundo o espírito da instituição.

Tal idéia, parece-me, é a adotada pelo legislador brasileiro, ao preceituar no

¹¹ ALMEIDA, Cléber Lúcio de. *Abuso do Direito no Processo do Trabalho*, p. 21.

art. 5º da Lei de Introdução ao Código Civil que:

“Art. 5º. Na aplicação da lei o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum¹².”

Portanto, é plenamente cabível o exame dos atos jurídicos sob o prisma da existência de abusividade quando do seu exercício, por não ter sido usado conforme suas finalidades sociais. No caso do exercício do direito à liberdade sindical, como qualquer outro direito, encontra-se este também sob essa égide, podendo ser declarado nulo em função de ter sido abusivamente exercido.

Entretanto, o instituto do abuso do direito não pode ser, por sua vez, mais um instrumento para inviabilizar a eficácia do dispositivo constitucional em questão. Entendemos que o exame acerca do exercício abusivo do direito, nesses casos, deve ser usado com a máxima cautela, sob pena de mitigação do princípio constitucional da liberdade sindical.

CONCLUSÃO

O artigo 522 da CLT não foi recepcionado pela Carta de 1988, porque estabelece indevida intervenção do Estado sobre as organizações sindicais. Seu texto é claro no sentido de determinar o número de dirigentes sindicais, regulando indevidamente importante e fundamental aspecto do direito à livre associação sindical de forma a restringi-lo.

A par dessa inconstitucionalidade, a referida norma revela-se completamente anacrônica e, portanto, não pode ser utilizada como parâmetro para regular a questão referente à fixação do número de dirigentes sindicais.

O direito à liberdade sindical e especificamente à alteração estatutária, como qualquer outro direito, deve ser exercido de acordo com os seus objetivos sociais, conforme vasto entendimento doutrinário e jurisprudencial e bem como o especificado no art. 5º da LICC. O direito exercido fora desses parâmetros acarretaria a possibilidade de declaração de abusividade quanto ao seu exercício, com a conseqüente decretação de nulidade de seus efeitos.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- ALMEIDA, Cléber Lúcio de. *Abuso do Direito no Processo do Trabalho*, Belo Horizonte: Inédita, 1990, 120 p.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso extraordinário n. 193.345-3, Rel. Min. Carlos Velloso, 13/abril/99, *Diário do Judiciário*, 28.05.99, Brasília.
- BARROSO, Luís Roberto. *O Direito Constitucional e a Efetividade de Suas Normas: limites e possibilidades da Constituição Brasileira*, 4. ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2000, 360 p.
- LÖWY, Michael *et al.* *Introdução a uma História do Movimento Operário Brasileiro*

¹² RODRIGUES, Silvio. *Direito Civil - Parte Geral*, pp. 313/314.

no Século XX, Belo Horizonte: Vega, 1980, 112 p.

- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do Trabalho na Constituição de 1988*, 2. ed. atual., São Paulo: Saraiva, 1991, 318 p.
- _____. Número de órgãos e de dirigentes do sindicato. *In: Suplemento Trabalhista*, ano 34, n. 149, pp. 693-698, São Paulo: LTr, 1998.
- RODRIGUES, Silvio. *Direito Civil - Parte Geral*, 30. ed., rev., São Paulo: Saraiva, 2000, 350 p.
- SAAD, Eduardo Gabriel. Sindicato nacional de trabalhadores. *In: Suplemento Trabalhista*, ano 36, n. 062, pp. 395-396, São Paulo: LTr, 2000.