

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO  
FACULDADE DE DIREITO DE RIBEIRÃO PRETO

PAULO HENRIQUE MARTINUCCI BOLDRIN

**Representação sindical dos trabalhadores no atual modelo de organização sindical  
brasileiro: análise das greves sem a presença do sindicato da categoria**

Ribeirão Preto

2017

PAULO HENRIQUE MARTINUCCI BOLDRIN

**Representação sindical dos trabalhadores no atual modelo de organização sindical brasileiro: análise das greves sem a presença do sindicato da categoria**

Dissertação original apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências.

Área de Concentração: Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito

Orientador: Prof<sup>a</sup>. Associada Maria Hemília Fonseca.

Ribeirão Preto

2017

Boldrin, Paulo Henrique Martinucci

BB687r Representação sindical dos trabalhadores no atual modelo de organização sindical brasileiro: análise das greves sem a presença do sindicato da categoria / Paulo Henrique Martinucci Boldrin; orientadora Maria Hemília Fonseca. -- Ribeirão Preto, 2017.

158 p.

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Direito) -- Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2017.

1. REPRESENTAÇÃO SINDICAL. 2. SINDICATOS. 3. UNICIDADE SINDICAL. 4. DIREITO DE GREVE. 5. GREVES SEM SINDICATO. I. Fonseca, Maria Hemília, orient. II. Título

## FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci

Título: Representação sindical dos trabalhadores no atual modelo de organização sindical brasileiro: análise das greves sem a presença do sindicato da categoria

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências - Área de Concentração: Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. \_\_\_\_\_ Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_ Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_ Instituição: \_\_\_\_\_

Julgamento: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

*Aos meus pais, Paulo e Márcia,  
ao meu irmão Lucas e  
à minha namorada Beatriz  
pelo apoio e incentivo nessa trajetória.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha orientadora, Professora Associada Maria Hemília Fonseca, pela paciência e atenção essenciais para a realização da presente dissertação de mestrado, além das valiosas contribuições para o desenvolvimento da pesquisa.

Agradeço aos meus pais, Paulo e Márcia, pelo carinho constante e pela confiança e incentivo nas escolhas profissionais e acadêmicas por mim assumidas.

Agradeço ao meu irmão, Lucas, pelo apoio, carinho e companheirismo que sempre marcaram nossa relação.

Agradeço à minha namorada, Beatriz, por estar sempre ao meu lado com muito amor, carinho e paciência. Sem suas imprescindíveis contribuições, não seria possível concretizar o trabalho no modo como foi realizado.

Agradeço ao amigo, André, pelos conselhos não apenas referentes ao trabalho, mas também para meu desenvolvimento pessoal.

Agradeço ao amigo, Maurício, por toda ajuda na indicação de importantes referências bibliográficas, contribuição esta realizada desde a elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso.

Agradeço à amiga, Mariana, pela ajuda e revisão realizada no presente trabalho.

Agradeço ao Dr. Henrique Correia pelas conversas que permitiram a delimitação do tema da pesquisa e pela paciência durante a sua elaboração.

Agradeço a todos os demais amigos e amigas que foram compreensivos com a minha ausência durante a elaboração deste trabalho.

Por fim, agradeço aos docentes, servidores e funcionários da FDRP que viabilizaram, de alguma forma, a realização da pesquisa.

## RESUMO

BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. **Representação sindical dos trabalhadores no atual modelo de organização sindical brasileiro: análise das greves sem a presença do sindicato da categoria.** 2017. 158 p. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017.

A greve é um instrumento de força e pressão dos trabalhadores, constituindo um mecanismo de autotutela. O ordenamento jurídico brasileiro o reconhece como um direito constitucional e prevê a participação dos sindicatos para a sua deflagração. Entretanto, constatam-se greves que foram iniciadas sem a sua presença, objetivando a busca de melhores condições de trabalho e a defesa de posições contrárias ao sindicato da categoria. Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo geral verificar se as greves sem a presença do sindicato da categoria decorrem da representação sindical dos trabalhadores prevista no atual modelo de organização sindical brasileiro. A pesquisa se pauta em um estudo dogmático, que partiu da revisão bibliográfica acerca do tema e adotou referenciais de análise de conteúdo a partir de acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho que versaram sobre esses movimentos grevistas. Após a seleção do universo da pesquisa, verificou-se a presença de indicativos de que a representação sindical dos trabalhadores decorrentes do modelo de organização sindical brasileiro é um fator determinante para as greves sem a presença do sindicato da categoria, especialmente pela falta de instrumentos que permitam a aferição da representatividade dos sindicatos.

**Palavras-chave:** Representação sindical. Sindicatos. Unicidade sindical. Direito de greve. Greves sem sindicato

## ABSTRACT

**BOLDRIN, Paulo Henrique Martinucci. Union representation of workers in the current model of Brazilian trade union organization: analysis of strikes without the presence of the union of the category.** 2017. 158 p. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017.

The strike is a instrument of force and pressure of the workers, constituting a mechanism of self-protection. The Brazilian legal system recognizes it as a constitutional right and establishes the participation of trade unions in its outbreak. However, it was observed that strikes were initiated without the trade union presence, aiming at the search for better working conditions and the defense of opposing positions to the union of the workers category. In this sense, the research work has as general objective verify if the strikes without the presence of the union of the workers category arise from the workers union representation established in the current model of Brazilian union organization. The research is based on a dogmatic study, which started with the bibliographical review on the subject and adopted benchmarks of content analysis of judgments of the Regional Labor Courts and the Superior Labor Court that handled these striking movements. After the selection of the research universe, it was verified the presence of indications that the workers union representation resulting from the Brazilian union organization model is a determining factor for strikes without the presence of the trade union of the workers category, especially due the lack of instruments to verify the unions representativeness.

**Keywords:** Union representation. Trade Unions. Union unicity. Right to strike. Non-union strikes.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Análise das greves sem a presença do sindicato da categoria quanto à forma de organização do movimento grevista .....	110
Gráfico 2 - Número de acórdãos sobre a dissidência e a indiferença dos trabalhadores nas greves em relação a seus sindicatos.....	116
Gráfico 3 – Abusividade das greves em acórdãos que versaram sobre dissídios coletivos ...	121
Gráfico 4 – Resultado da ação em relação ao emprego de violência no movimento grevista	125

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Quantidade de acórdãos localizados .....	104
Tabela 2 – Universo de pesquisa .....	107
Tabela 3 – Número de acórdãos sobre a dissidência ou indiferença na forma de organização do movimento grevista .....	119

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
METODOLOGIA.....	13
1 REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES NO ATUAL MODELO DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRO .....	17
1.1 Contextualização do surgimento do sindicalismo .....	19
1.2 Contextualização do sindicalismo no Brasil.....	24
1.3 Princípio da liberdade sindical e Constituição Federal de 1988.....	32
1.4 Representação sindical como função do sindicato .....	48
1.5 Representação sindical dos trabalhadores no Brasil: unicidade sindical e agregação por categorias.....	58
1.6 Representação e representatividade sindical .....	65
2 DIREITO DE GREVE, LEI Nº 7.783/1989 E GREVES SEM A PRESENÇA DO SINDICATO DA CATEGORIA.....	71
2.1 Greve no Brasil: repressão a direito .....	73
2.2 Conceito de greve e principais características .....	79
2.3 Interesses defendidos na greve .....	83
2.4 Requisitos para o exercício do direito de greve.....	85
2.4.1 Requisito prévio ao exercício do direito de greve: tentativa de negociação .....	86
2.4.2 Convocação de assembleia para deliberação e aprovação da greve: participação dos sindicatos nas greves .....	87
2.4.3 Greves sem a presença do sindicato da categoria.....	89
2.4.4 Comunicação prévia à deflagração do movimento grevista .....	93
2.5 Obrigações dos sindicatos ou da comissão de negociação na condução do movimento e após seu encerramento.....	95
2.6 Greve abusiva .....	97
3 GREVES SEM A PRESENÇA DO SINDICATO DA CATEGORIA E REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES: ANÁLISE DOS ACÓRDÃOS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO .....	101
3.1 Procedimento metodológico .....	101
3.2 Análise das greves sem a presença do sindicato da categoria quanto à forma de organização do movimento grevista .....	109

3.3	Análise das greves no tocante ao posicionamento dos trabalhadores grevistas em relação ao sindicato da categoria – dissidência ou indiferença .....	115
3.4	Análise das greves sem a presença do sindicato da categoria quanto à sua abusividade .....	120
3.4.1	Análise da abusividade das greves em acórdãos que versaram sobre dissídios coletivos .....	121
3.4.2	Análise da abusividade das greves em acórdãos que versaram sobre dissídios individuais .....	124
3.4.3	Análise da abusividade em relação à forma de organização das greves sem a presença do sindicato da categoria .....	127
3.5	Greves sem a presença do sindicato da categoria e representação sindical dos trabalhadores.....	128
	CONCLUSÃO.....	139
	BIBLIOGRAFIA .....	143
	APÊNDICES .....	149

## INTRODUÇÃO

O Brasil foi palco de movimentos de trabalhadores que ocorreram sem a participação do sindicato da categoria, iniciados por aqueles que não concordaram com a posição assumida pelos sindicatos que os representam. A greve dos garis no município do Rio de Janeiro em março de 2014, a greve dos motoristas e cobradores de ônibus no município de São Paulo e a dos rodoviários do município do Rio de Janeiro, sendo as últimas realizadas em maio de 2014, são exemplos desse movimento.

A justificativa utilizada para a deflagração da greve dos trabalhadores sem o sindicato da categoria foi a busca por melhores condições de trabalho, como também a de enfrentar a posição assumida por seu sindicato que era contrário à paralisação. A presença de movimentos que questionam seu organismo de representação é um dos motivos que suscita a necessidade de se analisar a atualidade ou não do modelo de organização sindical brasileiro, especialmente no tocante aos institutos da liberdade sindical, representação sindical e da greve.

Neste sentido, o presente trabalho objetivou verificar se as greves sem a presença do sindicato da categoria decorrem da representação sindical prevista no atual modelo de organização sindical brasileiro.

A liberdade sindical é premissa para a estruturação de um Estado Democrático de Direito, uma vez que confere autonomia aos trabalhadores para se organizarem coletivamente e, assim, buscarem melhorias nas condições de trabalho e o cumprimento dos direitos fundamentais inerentes à relação de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 adotou expressamente o princípio da liberdade sindical em seu art. 8º, *caput*, mas o fez com algumas restrições como a necessidade de se observar o princípio da unicidade sindical na criação do sindicato, a organização e divisão dos sindicatos por categorias e a manutenção da contribuição sindical obrigatória a todos os integrantes da categoria.

As restrições à liberdade sindical são resquícios do modelo corporativista vigente no Brasil desde a década de 1930. O descontentamento dos trabalhadores nas greves que ocorrem sem a presença do sindicato da categoria coloca em dúvida a capacidade de manutenção nos dias atuais de um modelo rígido de associativismo sindical em categorias.

Dessa forma, na seção 1, buscou-se compreender a representação sindical dos trabalhadores no modelo da organização sindical brasileiro, a partir do princípio da liberdade sindical. Nesse sentido, foi necessário averiguar se a manutenção da representação formal por

sindicato único em um sistema de categorias econômicas e profissionais garante a real capacidade de representação dos trabalhadores da categoria profissional durante movimentos grevistas.

Referida análise pode trazer impacto social na discussão acerca do modelo sindical brasileiro frente à questão da representação sindical e auxiliar na adequação dos institutos jurídicos à realidade de modo a proporcionar instrumentos que permitam maior participação dos trabalhadores na reivindicação de direitos sociais, garantindo a participação plural dos trabalhadores na consolidação de seus direitos.

Nesse sentido, é importante destacar que os movimentos paredistas que ocorrem sem a presença do sindicato da categoria causam também impactos na definição e na garantia do direito de greve. Destaca-se que o texto constitucional vigente determina que o Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito. A consagração dos direitos e garantias fundamentais assume papel de destaque no ordenamento jurídico e serve como vetor para a interpretação dos demais dispositivos constitucionais e infraconstitucionais.

Ademais, nas hipóteses em que as greves sem a presença do sindicato da categoria configurarem violação ao exercício regular do direito de greve, identificou-se a necessidade de se analisar as consequências jurídicas dos atos realizados pelos trabalhadores grevistas. Com isso, na seção 2 dessa pesquisa, visou-se entender o fenômeno das greves sem a presença de sindicato da categoria a partir da análise do direito constitucional de greve e da Lei nº 7.783/1989.

Referidas greves sem a presença do sindicato da categoria realizam uma pressão no universo fático que traz consequências para o mundo jurídico e se relaciona à manutenção ou revogação das barreiras à liberdade sindical. Assim, na seção 3 do trabalho, procurou-se a averiguar, a partir de análise jurisprudencial, se as greves sem a presença do sindicato da categoria decorrem da atual representação sindical dos trabalhadores no modelo de organização sindical brasileiro.

## **METODOLOGIA**

A ciência não é a única forma de conhecimento disponível e divide lugar com outras formas de conhecimento como o senso-comum e o bom-senso. Por essa razão, não pode se julgar superior às outras fontes de saber. O conhecimento científico tem como principal característica o questionamento como método. Assim, o resultado da pesquisa científica pode ser questionado a qualquer momento, uma vez que o método utilizado para se alcançar esse resultado é explícito e pode ser repetido por outra pessoa. O conhecimento científico não produz certezas diante da possibilidade constante de questionamento, mas apenas fragilidades controladas (DEMO, 2015, p. 25-26).

De acordo com Gustin (2006, p. 5), a pesquisa científica não pode ser restringida apenas a um aprofundamento de estudo pela simples consulta de manual didático ou pelo levantamento de opiniões sobre determinado assunto, o que pode levar a repetições de trechos dos manuais e textos lidos, sendo, muitas vezes, a linguagem mais superficial do que no original. Para a autora, a pesquisa científica pode ser definida como a procura por respostas para determinados problemas que não possam ser encontradas na leitura especializada sobre o assunto.

Ademais, a neutralidade na pesquisa científica é uma utopia, uma vez que a realidade é em parte dada ao pesquisador, mas também é criada por ele (DEMO, 1995, p 84). O próprio pesquisador participa da criação da realidade que pesquisa e, portanto, sempre está presente determinado grau de subjetividade. Contudo, deve o pesquisador se pautar pela busca da realidade como ela é, sem que haja invenção ou especulações que não se insiram no conhecimento científico.

Feitas essas considerações iniciais acerca da ciência e da metodologia científica, o presente trabalho buscou realizar a leitura do modelo de organização sindical brasileiro e da garantia do direito de greve à luz da hermenêutica constitucional. Ressalta-se que o modelo de pesquisa jurídica hermenêutico é construído como sistema jurídico aplicado e compreensivo das condutas por meio da atividade discursiva-interpretativa (GUSTIN, 2006, p. 12). Além disso, a discussão foi pautada sobre a natureza da representação dos sindicatos e da importância da participação dos trabalhadores na organização sindical brasileira.

A presente pesquisa se pauta no estudo dogmático. Esse tipo de estudo compreende um “conjunto de raciocínios destinado a organizar sistematicamente, com a utilização de conceitos, institutos e princípios jurídicos, as leis e os casos julgados em um determinado ordenamento jurídico” (RODRIGUEZ, 2012, p. 21). Contudo, de acordo com o autor, a

dogmática não tem o objetivo apenas de sistematizar o direito, mas sim de garantir a eficácia e da legitimidade do direito, obtendo soluções a casos concretos, a problemas sociais.

Assim, a dogmática precisa de dois elementos para que exista no direito: padrão e o desvio: “sem casos novos, a atividade dogmática simplesmente deixa de existir, pois o ordenamento jurídico será capaz apenas, nesse caso, de oferecer até a náusea as mesmas respostas padronizadas” (RODRIGUEZ, 2012, p. 25). A dogmática tem o objetivo, assim, de analisar novas possibilidades para a análise de novos conflitos sociais.

Nesse sentido, o presente trabalho propõe a revisão dos institutos da greve e da representação sindical no ordenamento jurídico brasileiro de modo que seja possível compreender os movimentos grevistas realizados sem a presença do sindicato da categoria.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foi adotado o raciocínio histórico dialético. Em linhas gerais, esse método procura nas contradições sociais o fundamento de desenvolvimento do fenômeno pesquisado. Na dialética, a realidade é encarada como unidade de contrários, uma vez que é marcada por forças polarizadas que formam e instabilizam o todo. Nesse sentido, são forças que se excluem e se necessitam ao mesmo tempo para sua existência, como é o caso da pobreza e riqueza, sendo que uma é contrária à outra, mas se necessitam para existir (DEMO, 2015, p. 108).

De acordo com Triviños (1987, p. 117), as pesquisas com enfoque histórico-estrutural partem da dialética da realidade cuja necessidade é conhecer a realidade para transformá-la em processos dinâmicos e complexos. Assim, o autor (1987, p. 73-74) sugere que, para uma pesquisa histórico dialética, é necessário que haja a contemplação do fenômeno por meio da análise da singularidade da “coisa” que a diferencia dos demais fenômenos. Em seguida, passa-se à análise do fenômeno, com a elaboração de raciocínios, conceitos e apresentando as relações sócio-históricas desse fenômeno. Por fim, é analisada a realidade concreta do fenômeno para se estabelecer os seus aspectos essenciais, seus fundamentos e possibilidades, aquilo que é singular e geral, conteúdo e sua forma.

Nesse sentido, a pesquisa foi desenvolvida a partir de base teórica, que considerou a efetiva participação dos trabalhadores nas reivindicações. O desenvolvimento dos fundamentos teóricos foi seguido da contemplação do fenômeno da greve sem a presença do sindicato da categoria e de sua singularidade para a elaboração de raciocínios que permitissem verificar se esses movimentos grevistas decorrem da representação sindical atualmente vigente no país.

A pesquisa foi realizada com a revisão bibliográfica sobre a representação sindical dos trabalhadores no atual modelo de organização sindical, apresentando sua relação com

princípio da liberdade sindical, e o direito de greve enquanto direito do trabalhador. Foram analisadas as contribuições de estudiosos para trazer fundamentos e discussões sobre o assunto que viabilizassem a análise do problema de pesquisa.

A pesquisa adotou os referenciais da análise de conteúdo dos julgamentos realizados pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho. De acordo com Bardin, (2004, p. 31), a análise de conteúdo corresponde a “um conjunto de técnicas de análise das comunicações”. Segundo a autora, esse conjunto de técnicas de análise tem a função de permitir inferências a respeito dos conhecimentos relativos às condições de produção ou recepção mensagens.

Para Triviños (1987, p. 160), a definição de Bardin traz como consequência a compreensão da análise de conteúdo como um meio para se estudar a comunicação entre os homens. Estabelece ainda que deve se utilizar essa técnica nas mensagens escritas diante da maior estabilidade do material e da possibilidade de retorno constante para sua consulta.

A análise de conteúdo é organizada em três principais etapas: 1) pré-análise; 2) exploração do material; e 3) tratamento dos resultados. A pré-análise corresponde à fase de organização e escolha dos documentos a serem analisados, à formulação de hipóteses e dos objetivos e a elaboração dos indicadores que possam ajudar na interpretação final (BARDIN, 2004, p. 95).

Para isso, a autora sugere que seja realizada a chamada leitura flutuante, que consiste em uma leitura rápida e aberta em que seja possível a formulação de algumas impressões em relação à discussão teórica já feita. Ainda durante a pré-análise, passa-se à escolha dos documentos que devem formar o universo da análise, que deve ser alcançado pela busca exaustiva de todos os documentos possíveis desde que guardem representatividade com o todo e pertinência com o objeto da pesquisa (BARDIN, 2004, p. 97-98). Em seguida, são elaboradas as hipóteses e os objetivos que se pretende com a análise desses documentos.

Como segunda etapa, Bardin (2004, p. 101) estabelece a necessidade de exploração do material que ocorre por meio da administração sistemática das decisões tomadas a partir de operações de codificação, descontos ou enumeração de dados. A codificação consiste na transformação do dado bruto em um código que possibilite sua interpretação (BARDIN, 2004, p. 103). Por fim, a terceira etapa corresponde ao tratamento dos resultados com a possibilidade de propor inferências e trazer interpretações relacionadas aos objetivos de pesquisa propostos.

A presente pesquisa utilizou como material de análise as decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, extraídas dos bancos de dados

disponíveis nos sítios eletrônicos respectivos. As palavras-chaves foram definidas com o aprofundamento das teorias sobre representação dos sindicatos e do direito de greve e por meio de buscas exploratórias realizadas nos bancos de dados disponíveis na internet.

Após as buscas realizadas, as decisões foram organizadas em categorias de modo que tais acórdãos puderam ser estudados conforme suas características gerais, bem como puderam ser produzidas inferências e conclusões que dialoguem com os estudos realizados sobre a representação sindical no atual modelo de organização sindical e a manifestação do direito de greve dos trabalhadores.

A categorização é “uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos” (BARDIN, 2004, p. 117). Além disso, a autora estabelece que as categorias surgem de um processo que comporta duas etapas, quais sejam: o isolamento dos elementos e a classificação que consiste na sua repartição ou organização das mensagens.

Após a categorização e a identificação de temas conexos, retornou-se à revisão bibliográfica realizada para verificar se as greves sem a presença do sindicato da categoria decorrem da representação dos trabalhadores por sindicato único no atual modelo de organização sindical brasileiro. Realizada a apresentação da metodologia utilizada no presente trabalho, destaca-se que o procedimento metodológico utilizado para a análise das decisões jurisprudenciais está no início da seção 3.

## **1 REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES NO ATUAL MODELO DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRO**

A presente seção tem o objetivo de analisar a representação sindical dos trabalhadores no atual modelo de organização sindical brasileiro a partir do princípio da liberdade sindical. Para isso, é indispensável resgatar a contextualização do surgimento do sindicalismo no Brasil, além de traçar as principais características do princípio da liberdade sindical e de sua aplicação no país. Por fim, analisa-se a representação sindical como função essencial aos sindicatos e às demais entidades sindicais e a sua relação com o modelo de organização sindical brasileiro.

As relações de trabalho podem se manifestar de forma individual e/ou coletiva. As relações individuais são caracterizadas pela presença, de um lado, de uma pessoa que necessita de mão de obra para a execução de determinado serviço e, de outro, por uma pessoa que executa esses serviços. Dentre as relações individuais, encontra-se a relação de emprego, caracterizada pela existência de um contrato de trabalho entre empregado, que presta seus serviços de forma pessoal, habitual e com subordinação para um empregador, que o remunera pelos serviços prestados.

Por sua vez, as relações coletivas de trabalho são caracterizadas pela presença de seres coletivos que se relacionam e podem prever novas condições de trabalho para um grupo de pessoas e não apenas para cada indivíduo.

Os entes coletivos são formados basicamente pelos sindicatos e pelo empregador individualmente considerado. Os trabalhadores individualmente não podem atuar como seres coletivos, pois se exige a presença de uma organização sindical para representa-los. Por seu turno, o empregador pode atuar nas relações coletivas de trabalho por si só, independentemente da presença de entidades sindicais, pois, enquanto detentor dos meios, instrumentos e métodos de produção, tem a aptidão natural para se manifestar em atos coletivos (DELGADO, 2016, p. 1.468).

Há ordenamentos jurídicos que permitem a existência de outros seres coletivos que não se circunscrevem exclusivamente às entidades sindicais, como por exemplo, as comissões de empresa. No ordenamento jurídico brasileiro, apesar de poderem existir entidades não sindicais que atuem no âmbito das relações coletivas de trabalho, a Constituição Federal restringiu a negociação coletiva ao âmbito do sindicato representativo da categoria profissional. (DELGADO, 2016, p. 1.468)

Para Gomes e Gottschalk (2008, p. 565), o conceito de sindicato pode ser apresentado de duas formas, uma sintética e outra analítica. De modo sintético, o sindicato pode ser compreendido como uma associação livre de empregados, empregadores ou de trabalhadores autônomos que exercem a defesa dos respectivos interesses profissionais. Entretanto, essa definição não seria suficiente para compreender todos os seus elementos. Para isso, propõe uma definição analítica:

*Sindicato é o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão, com vistas a melhorar suas condições de vida e trabalho.* (GOMES; GOTTSCHALK, 2008, p. 565 – grifos no original)

Portanto, para os autores, o sindicato corresponde ao agrupamento que tem a finalidade de representar toda a profissão e não apenas aqueles a ele filiados. Além disso, destacam a característica da estabilidade que os difere das demais manifestações que não têm a finalidade de serem perenes no tempo, ainda que busquem melhorias nas condições de vida e de trabalho.

Em sentido amplo, a partir de uma perspectiva descritiva e analítica, os sindicatos podem ser definidos como uma associação de interesses que se origina em razão da semelhança das atividades trabalhistas desenvolvidas por seus integrantes, sendo caracterizada pela predominância de pessoas naturais, somente admitindo instituições empresariais ou a reunião de mais um sindicato por meio de uma compreensão extensiva do termo. Além disso, a finalidade dos sindicatos consiste na representação de interesses de indivíduos, pela defesa de seus direitos e a promoção de suas expectativas (FREITAS JÚNIOR, 2008, p. 87).

A palavra “sindicato” remonta ao vocábulo “síncico” que constitui um representante escolhido para a defesa dos interesses dos envolvidos. O sindicato é a entidade de primeiro grau na estrutura sindical brasileira, enquanto que o termo “entidades sindicais” representam todas os demais órgãos da estrutura sindical, quais sejam: sindicatos, federações e confederações (SILVA, 2010, p. 8).

Além do conceito trazido por esses autores, é importante apresentar a definição elaborada por Delgado (2016, p. 1.469), que difere o conceito de sindicato de forma restritiva e em sentido mais abrangente. O autor destaca que a definição mais restritiva diz respeito às entidades associativas de trabalhadores que são vinculados por laços profissionais e do trabalho em comum, com o intuito de resolver problemas coletivos das bases que representa, em defesa de seus interesses trabalhistas e conexos.

No entanto, salienta que há ordenamentos jurídicos, como o brasileiro, que apresentam entidades sindicais de empregadores e de profissionais liberais. Portanto, em um conceito mais amplo, apresenta os sindicatos como: “as entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, ‘lato sensu’, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos”. (DELGADO, 2016, p. 1.470)

No Brasil, o sindicato é o órgão coletivo e permanente de trabalhadores, empregadores ou profissionais liberais, que representa os interesses de suas respectivas categorias no âmbito das relações de trabalho.

Tendo em vista que o presente trabalho tem o objetivo de verificar se as greves sem a presença de sindicatos decorrem da representação sindical dos trabalhadores prevista no atual modelo de organização sindical brasileiro, é imprescindível a contextualização do surgimento do sindicalismo no mundo e no Brasil para compreender o papel e as funções exercidas pelas entidades sindicais<sup>1</sup>.

## **1.1 Contextualização do surgimento do sindicalismo**

A origem dos sindicatos e a suas manifestações ao longo do tempo são indispensáveis para a compreensão dos conceitos de representação e representatividade sindicais, pois aponta as funções que o ente sindical exerce em relação aos seus associados e as alterações sofridas até o alcance do modelo atual.

Por sua vez, a origem do sindicalismo no Brasil guarda certas peculiaridades em relação ao surgimento desse movimento no mundo, seja em razão do momento histórico de origem, seja pelo contexto econômico e social brasileiro. Por essa razão, o sindicalismo no Brasil será analisado na próxima subseção.

Os sindicatos e o sindicalismo, movimento que deu origem aos primeiros, são produtos da sociedade capitalista, pois surgem em razão da diferenciação econômica, de poder e de funções existentes nas relações de trabalho deste sistema. Diferentemente das demais formas de associação existentes até então, o sindicalismo decorre das características tão particulares da relação socioeconômica de produção capitalista (DELGADO, 2016, p. 1496). Por essa razão, optou-se em contextualizar o sindicalismo a partir da expansão do

---

<sup>1</sup> Destaca-se que a expressão “entidade sindical” apresenta, muitas vezes, sentido diverso do que é atribuído ao termo “sindicato”, pois pode se referir também às estruturas hierarquicamente superiores ao sindicato, como as federações e confederações e também à central sindical. Entretanto, tendo em vista que os sindicatos compõem a base do sistema confederativo brasileiro e a maioria das normas do ordenamento jurídico é voltada a esse órgão, essas expressões foram utilizadas de forma concomitante ao se apresentar as normas da organização sindical brasileira.

capitalismo durante a Revolução Industrial para a compreensão do papel dos sindicatos na representação de trabalhadores.

O fenômeno sindical é essencialmente contemporâneo e se origina a partir da Revolução Industrial, momento em que se verificou diversas mudanças sociais, urbanísticas, trabalhistas, culturais e jurídicas, que somente foram possíveis em razão das alterações de natureza econômica que ocorreram, especialmente, na segunda metade do século XIX (FREITAS JÚNIOR, 2008, p. 86)

A expansão do capitalismo ocorreu com maior intensidade somente após meados do século XVIII quando as máquinas passaram a substituir a produção artesanal e a manufatura. O uso da força mecânica das máquinas deixou um grande número de operários sem trabalho. Esse excedente de mão de obra fortaleceu ainda mais o capitalismo e permitiu maior exploração dos trabalhadores, pois os salários pagos puderam ser reduzidos (ANTUNES, 1995, p. 10).

Essa nova forma de produção impulsionada pela Revolução Industrial, intensificou a divisão da sociedade em duas classes antagônicas: os capitalistas e o proletariado. Os primeiros são os proprietários e os únicos detentores dos meios de produção, enquanto o proletariado, por não possuir propriedades ou qualquer meio de produção, somente tem a oferecer sua força de trabalho. O produto de seu trabalho passa a ser apropriado pelo capitalista (ANTUNES, 1995, p. 11).

Diante do recebimento de baixos salários e da necessidade de realização de diversas horas extras, muitas vezes com o trabalho de mulheres e crianças em trabalhos desumanos, os operários mantêm uma relação sempre desigual diante da força do capital. A única forma de resistência ocorre com a união dos trabalhadores. Os sindicatos surgiram nesse momento e tinham como principal finalidade impedir a redução dos salários (ANTUNES, 1995, p. 12).

Tendo em vista que o desenvolvimento do capitalismo industrial ocorreu, inicialmente, na Inglaterra durante a segunda metade do século XVIII com o uso do vapor e das máquinas nas grandes indústrias, verificou-se a intensificação da divisão da sociedade entre capitalistas e proletários, que impulsionou a superexploração do trabalho, com jornadas de dezesseis horas diárias e o uso de mão de obra de mulheres e crianças. A substituição dos postos de trabalho pelo uso das máquinas deu origem ao aumento no número de desempregados. Nesse sentido, as primeiras manifestações dos trabalhadores consistiram na destruição das máquinas, pois estas eram sinônimas de desemprego (ANTUNES, 1995, p. 16).

Destaca-se que o sindicalismo não apareceu apenas com o início do capitalismo industrial, mas foi impulsionado pelo seu rápido desenvolvimento e pela concentração que se

seguiu. A 1ª fase do sindicalismo é denominada fase da proibição sindical e da criminalização das práticas dos atos sindicais. Esse momento ocorreu logo após o início das associações de trabalhadores e consistiu na criação de leis que proibiram e criminalizaram o movimento, seguida de uma atuação repressiva pelo Estado (DELGADO, 2016, p. 1.498).

Na França, a Lei de 27 de novembro de 1849 qualificava a coalizão, tanto a patronal como a dos trabalhadores, como crime com a aplicação de pena de prisão de seis dias a três meses e multa. (NASCIMENTO, 2012, p. 61).

A repressão às associações sindicais teve como fundamento o liberalismo, pois, para ser livre, o ser humano não poderia ser subordinado à associação. Esta suprime a livre manifestação das pessoas, que fica submetido à vontade de uma instituição. Apesar da tentativa de supressão do movimento, os trabalhadores permaneceram com a ideia de união e defesa de direitos comuns em razão da gravidade da questão social, que gerou intensa desigualdade entre capital e trabalho e péssimas condições de trabalho (NASCIMENTO, 2012, p. 58).

O liberalismo visava acabar com as corporações de ofício, compostas em nível de hierarquia por aprendizes, companheiros e mestres e que exerciam a função de organizar a produção desde o Estado medieval. Com o desenvolvimento industrial, não era possível sustentar o modelo hermético das corporações de ofício que asseguravam o monopólio dos mestres (NASCIMENTO, 2012, p. 58).

Nesse sentido, as associações foram proibidas, pois formavam um degrau desnecessário e inadmissível entre os interesses dos cidadãos e o interesse geral do Estado. A abolição das associações, segundo o modelo liberal, exerceria a função de garantir a liberdade e abolir os monopólios (RUSSOMANO, 1995, p. 16).

De acordo com Vianna (1943, p. 17), a Revolução Francesa proclamou a liberdade de trabalho combatendo as corporações de ofício até a promulgação da Lei Chapelier que as suprimiu definitivamente.

Além de ser fundamento para o término das corporações de ofício, a liberdade individual foi utilizada contra o surgimento de sindicatos e justificou a criação de leis proibitivas e que criminalizaram o movimento sindical.

Em 1824, o parlamento inglês aprovou lei que garantiu a liberdade de associação. Com a liberdade assegurada, foram surgindo as chamadas “trade unions”, que eram responsáveis por criar escalas de trabalho. Caso descumpridas pelos patrões, os trabalhadores iniciavam uma greve, inclusive com a formação de “caixas de resistência” para financiar o movimento ou os desempregados (ANTUNES, 1995, p. 17-18).

Os trabalhadores na Inglaterra tiveram a legitimidade de seus movimentos associativos reconhecida meio século antes dos demais países do continente europeu. Ocorre que o unionismo, movimento criado pelas “trade unions”, desiludido de conquistar o poder político pelas classes operárias na Inglaterra, deu lugar a uma acomodação social, com aceitação do capitalismo, oferecendo serviços aos trabalhadores e um lugar de prestígio no próprio sistema capitalista. Apesar do abandono dos ideais socialistas, o sindicalismo inglês sempre foi voltado à ação política, conseguindo eleger seus parlamentares e a fundação do Partido Trabalhista. Além disso, são caracterizados pelo esforço em negociar com os empregadores para alcançar suas reivindicações (RUSSOMANO, 1995, p. 19-20).

Esse momento compreendeu a 2ª fase do movimento sindical, que foi caracterizada pela tolerância jurídica com os sindicatos e a sua descriminalização (DELGADO, 2016, p. 1.499).

Com a atuação dos sindicatos, os operários puderam negociar em igualdade de condições com o patronato no momento de venda de sua força de trabalho. Os sindicatos, enquanto associações criadas pelos operários, exerceram a garantia de segurança contra jornada de trabalho extenuante e na defesa de salário digno, que compreenderam as lutas cotidianas da classe operária (ANTUNES, 1995, p. 13).

Os sindicatos surgiram, portanto, como o meio de organização das insatisfações dos trabalhadores contra os abusos cometidos por seus empregadores. Enquanto representantes de um conjunto de trabalhadores, os sindicatos exerciam a função de organizar e direcionar a atuação desse grupo na busca de melhores condições de trabalho. A partir da organização e do início de movimentos grevistas, diversas conquistas foram alcançadas, como a redução das jornadas de trabalho, a proibição da utilização de mão de obra infantil, o aumento no valor dos salários, dentre inúmeras outras medidas.

A 3ª fase do sindicalismo compreendeu o reconhecimento do direito de associação entre os trabalhadores e a livre organização sindical. Essa fase teve início na segunda metade do século XIX e corresponde igualmente ao período de sistematização e consolidação do Direito do Trabalho nos países centrais. Após a fundação da Organização Internacional do Trabalho - OIT e da previsão nas constituições do México e da Alemanha, os direitos de livre associação sindical foram sedimentados no direito ocidental (DELGADO, 2016, p. 1.500).

A OIT foi fundada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social e contribuir para a paz social duradoura, especialmente no âmbito das relações de trabalho. Com o passar dos anos, o órgão internacional elaborou um código internacional de trabalho com a criação de convenções e recomendações que abordam diversos temas, como emprego, política,

seguridade social, relações de trabalho, administração pública e também liberdade sindical (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1997).

Ocorre que, durante os anos de 1920 a 1945, verificou-se uma regressão na garantia de direitos com o nazi fascismo e com o corporativismo, que foram superados em 1945. Após esse período, a garantia da liberdade sindical passou a integrar os princípios democráticos nas constituições mais recentes (DELGADO, 2016, p. 1.500).

Atualmente, os sindicatos são reconhecidos como instituição e têm importante papel na luta contra os excessos do capitalismo pela regulamentação e fiscalização dos salários, jornadas e da legislação social (ANTUNES, 1995, p. 14).

É interessante destacar que, durante a Era Vargas, o Brasil adotou muitos preceitos do corporativismo na regulamentação das relações coletivas de trabalho, sendo que alguns resquícios desse modelo ainda estão presentes na organização sindical brasileira atual e impedem o pleno exercício da liberdade sindical. Para a melhor compreensão do sindicalismo e do Direito Coletivo do Trabalho brasileiro, serão abordados os principais aspectos do modelo corporativista implementado em alguns países da Europa.

O corporativismo caracteriza-se como um sistema intervencionista no sindicalismo, pois atribui ao Estado a disciplina das relações coletivas de trabalho. Verifica-se a ausência de espontaneidade no surgimento de sindicatos e em seu exercício, pois não há reconhecimento da autonomia coletiva dos particulares. Nesse caso, as forças produtivas, capital e trabalho, são vinculadas para se evitar a luta de classes (NASCIMENTO, 2012, p.70).

Diversas foram as técnicas adotadas para essa intervenção e consistiram, basicamente, na implementação de um sistema de sindicato único, o enquadramento sindical oficial pelo Estado, a imposição do sistema confederativo, com a divisão dos sindicatos por categoria, a concessão de poderes normativos ao Judiciário para decidir conflitos coletivos, a criação de um imposto sindical, a intervenção do Estado nas organizações sindicais e a proibição da greve e do locaute (NASCIMENTO, 2012, p. 71).

O corporativismo foi implementado durante governos fascistas na Europa. Na Itália, foram criados órgãos paritários que tinham em sua composição, o presidente nomeado pelo governo e dois representantes classistas, um de empregados e o outro de empregadores. A Lei nº 563 de 1926 limitou o reconhecimento de personalidade jurídica a apenas um sindicato dos trabalhadores e um dos empregados que deveriam atuar dentro da corporação controlada pelo Estado. O imposto sindical passou a ser cobrado pelos sindicatos. O modelo corporativista limitou o direito coletivo como forma de evitar a luta de classes (NASCIMENTO, 2012, p. 71-72).

A Espanha também adotou o corporativismo durante o franquismo (1938-1975), pois nesse período foi elaborada a declaração sobre os fundamentos da organização sindical que deveria ser considerada pública e a serviço do Estado. Foi também estabelecido o sindicato único e sindicalização obrigatória. Da mesma forma, Portugal inseriu o regime corporativo em sua Constituição Política e no Estatuto do Trabalho Nacional, em 1933, com a proibição da greve e o sindicalismo de direito público (NASCIMENTO, 2012, p. 73).

Tendo em vista o controle estatal e o caráter público concedidos aos sindicatos, o corporativismo impediu o desenvolvimento do sindicalismo decorrente da luta dos próprios empregados por melhores condições de trabalho. A organização sindical foi permitida, mas a representação dos trabalhadores era limitada às imposições do Estado, sempre levando em consideração o interesse estatal sobre a luta de classes. Esse modelo autoritário não assegura a liberdade sindical, princípio inerente à garantia do Estado Democrático de Direito.

Conforme será abordado na próxima subseção, o Brasil sofreu forte influência do modelo corporativista no estabelecimento da organização sindical brasileira nas décadas de 1930 e 1940. No entanto, a liberdade sindical foi assegurada pelo art. 8º da Constituição Federal, impedindo a intervenção e interferência do Poder Público na organização dos sindicatos<sup>2</sup>. Ocorre que alguns resquícios do corporativismo, como a unicidade sindical e agregação dos trabalhadores por categorias, impedem a plena liberdade sindical no país.

## **1.2 Contextualização do sindicalismo no Brasil**

A formação do sindicalismo brasileiro é fundamental para a compreensão do papel do sindicato na representação dos trabalhadores no atual modelo de organização sindical. A unicidade sindical, com o reconhecimento de apenas um sindicato representativo da categoria profissional ou econômica em uma mesma base territorial, e as funções desempenhadas pelos entes sindicais na sociedade e perante o Estado foram decisões tomadas que trouxeram diversos impactos na defesa dos direitos dos trabalhadores e na importância dos sindicatos para o desenvolvimento do Estado Brasileiro.

Diferentemente dos países europeus, o Brasil foi uma colônia do império português durante muitos anos e teve sua economia baseada, até o final do século XIX, na agricultura e

---

<sup>2</sup> É importante destacar que os termos não são sinônimos. A intervenção difere da simples interferência, pois ela determina verdadeira intromissão estatal nos assuntos da entidade sindical, podendo a autoridade administrativa assumir poderes de decisões no âmbito do sindicato, próprios dos dirigentes sindicais. Para assegurar a diferenciação dos termos, o art. 8º, I, da Constituição Federal determinou a vedação à intervenção e à interferência nos sindicatos. (PAMPLONA FILHO e LIMA FILHO, 2013, p. 109)

na pecuária com pequeno desenvolvimento industrial. Além disso, o trabalho recebia um viés pejorativo, pois era desenvolvido por escravos africanos trazidos à força para trabalhar nas lavouras do país. Note-se, portanto, que o contexto social e econômico brasileiro diverge muito em relação ao europeu, pois não havia espaço para a união dos trabalhadores. Enquanto na Europa os trabalhadores eram livres e lutavam pela melhoria das condições de trabalho, no Brasil a luta era constante por sobrevivência e liberdade.

No final do século XIX e início do século XX, surgem as primeiras associações sindicais brasileiras que compreenderam ligas operárias, que tinham as funções de assistência, redução da jornada de trabalho e garantia de manutenção dos salários. Além disso, destacou-se a formação de sociedades de socorros mútuos com a finalidade de garantir ajuda material aos operários (NASCIMENTO, 2012, p. 99). A Liga Operária foi fundada em 1870 e a União operária em 1880, mas não tinham propriamente a função de defender os interesses das profissões a elas vinculadas, ocorrendo esporadicamente uma reivindicação ou um protesto (SÜSSEKIND; VIANNA, 1996a, p. 1045).

Essas associações eram marcadas pela liberdade de criação, sem restrições estatais, apresentando diversos critérios de representação, seja representação de uma profissão específica ou de um setor da atividade econômica. As principais funções exercidas eram o assistencialismo, a mutualidade e os socorros aos trabalhadores (NASCIMENTO, 2012, p. 100).

A discussão acerca da necessidade de regulamentação dos sindicatos iniciou-se com a chegada do século XX, após a realização do 1º Congresso Católico Brasileiro, que manifestou a necessidade de mutualidade entre os operários sob influência da encíclica “Rerum Novarum” do Papa Leão XIII. Após a realização desse congresso, surgiu a Federação Operária Cristã, que apresentou projeto sobre sindicatos agrícolas (SÜSSEKIND; VIANNA, 1996a, p. 1046).

A existência de sindicatos rurais foi estabelecida pelo Decreto nº 979 de 1903 e a dos urbanos pelo Decreto nº 1.637 de 1907. No tocante ao sindicalismo rural, o decreto previa a liberdade de escolha das formas de representação dos trabalhadores e a aquisição da personalidade jurídica ocorria com o registro de exemplares dos estatutos, da ata de instalação e da lista de sócios no Cartório do Registro de Hipotecas do Distrito. A função primordial desses sindicatos era assistencial (NASCIMENTO, 2012, p. 101). Os sindicatos rurais estavam economicamente dominados pelos proprietários de terra, que mandavam liquidar qualquer um que ousasse reclamar algum benefício, pois não havia direitos consagrados em lei para esses trabalhadores (SÜSSEKIND; VIANNA, 1996a, p. 1046).

Por sua vez, era permitido o sindicalismo urbano com a criação de entidades por profissões similares ou conexas. Assim como os sindicatos rurais, havia liberdade de constituição, bastando o depósito de cópia dos estatutos na repartição competente. A principal função seria a defender os interesses dessas profissões.

Com a autorização do Estado, diversos sindicatos foram surgindo, mas com pouco poder de pressão sobre os patrões. Esses sindicatos reuniram-se pela primeira vez no congresso nacional do movimento operário brasileiro em 1912 e tinha como objetivo fundar a Confederação do Trabalho, o que não se concretizou. Os líderes dessas entidades eram perseguidos por seus posicionamentos ideológicos pelos empregadores e pelo governo (RUSSOMANO, 1995, p. 31).

É importante destacar que, no final do século XIX e início do século XX, o Brasil recebeu inúmeros imigrantes europeus como mão de obra assalariada. Em razão de o movimento sindical já ter sido iniciado em seus países de origem, esses trabalhadores exerceram papel de destaque no surgimento do sindicalismo brasileiro.

O início do sindicalismo nacional sofreu influências do anarcossindicalismo, doutrina sindical trazida, principalmente, por imigrantes italianos, que pregava o combate ao capitalismo, ao governo e à autoridade por meio da atuação apolítica, com o emprego de táticas como a sabotagem e a greve geral. O número de greves aumentou consideravelmente por influência dos trabalhadores imigrantes. O declínio da teoria ocorreu a partir da década de 1920 após forte repressão estatal, que culminou na expulsão de estrangeiros. Esse movimento não seria, portanto, uma manifestação dos próprios trabalhadores brasileiros, pois não unificou os trabalhadores e provocou uma reação antissindicalista que se prolongou por muitos anos. (NASCIMENTO, 2012, p. 102)

Durante o período da República Velha no Brasil, iniciada com a proclamação da República em 1889 até a Revolução de 1930, o Brasil permaneceu essencialmente agrícola com baixo desenvolvimento industrial, o que justificou a pouca importância dada à formação dos sindicatos e à sua expressividade no cenário nacional. As entidades que surgiam eram instáveis e eventuais manifestações, como as greves, eram reprimidas pelo Estado. Esse cenário passou a ser alterado quando se verificou o aumento nas entidades sindicais e nas greves a partir da década de 1920 sob influência de ideais políticos marxistas e anarcossindicalistas. Com o controle das entidades sindicais na década de 1930, o número de greves diminuiu e o sindicalismo passou a ser ditado pelo Estado.

De acordo com Sússekind e Vianna (1996a, p. 1045), o sindicalismo brasileiro não chegou a ter real expressão diante da inexistência de indústrias no país e, conseqüentemente,

da falta de operários e de luta de classes. O sindicalismo que surgiu após a Revolução de 1930 manifestou-se pelo patrocínio do Ministério do Trabalho durante todo o período da Era Vargas e, assim, permaneceu até a década de 80 com o aumento da sindicalização e das greves, especialmente nas regiões do ABC paulista no setor de metalurgia.

Na década de 1930, verificou-se a transformação do Estado brasileiro em relação à regulamentação dos direitos sociais, com fortes impactos no movimento sindical e no direito coletivo do trabalho. Essas alterações ocorreram após alguns fatores nos cenários político, econômico e social brasileiros como a conquista de poder por Getúlio Vargas, a reação às inúmeras greves que levavam à perda de horas de produção e a crise após a Depressão de 1929 (NASCIMENTO, 2012, p. 106).

A Revolução de 1930 foi realizada pelo movimento que recusava o domínio das oligarquias do café da República Velha e tinha o objetivo de apresentar um projeto político que possibilitasse o desenvolvimento da indústria urbana ancorada por um Estado intervencionista e uma política nacionalista. Para isso, era necessário redesenhar a relação do Estado com a classe trabalhadora, o que ocorreu com a politização da questão social, retirando-a do espaço exclusivo da criminalização, ainda que para isso a tenha convertido em deportação, tortura, estado de sítio, dentre outras medidas. (ANTUNES, 2006, p. 501)

Para evitar a influência dos anarcossindicalistas, dos comunistas e dos socialistas na deflagração de movimentos grevistas com caráter político, o Estado determinou a redução do número de estrangeiros no país por meio da nacionalização do trabalho. Como solução aos problemas enfrentados, foram adotadas medidas de integração das classes trabalhadores e empresariais pelo enquadramento sindical em categorias, que seriam determinadas e delimitadas pelo próprio Estado (NASCIMENTO, 2012, p. 106).

Getúlio Vargas precisava da classe operária como força e suporte para as alterações que pretendia no cenário político e econômico com a valorização das burguesias industriais. Para adquirir a confiança dos trabalhadores, organizou as principais demandas advindas das lutas sindicais e resolveu reelaborá-las para conceder aos operários como uma benesse do Estado. Além disso, reprimiu de forma brutal as lideranças operárias e sindicais. Com a legislação sindical, a mesma atitude foi tomada. Foi criada lei regulamentando os sindicatos em 1931, que estabeleceu o controle de estrangeiros nessas entidades, além de proibir suas atividades ideológicas que atingiram profundamente a autonomia e liberdade sindicais. No entanto, essa mesma legislação viabilizou que diversas categorias se organizassem em sindicatos (ANTUNES, 2006, p. 502).

Com a edição do Decreto nº 19.770/1931, o sindicato passou a ter funções de colaboração com o poder pelo fenômeno da publicização dos sindicatos. A representação dos trabalhadores passou a ser realizada sob a forma de um único sindicato em uma mesma base territorial, o que comprometeu a função de mais de um sindicato dos trabalhadores de uma categoria naquela base determinada. (NASCIMENTO, 2012, p. 108).

De acordo com Süsskind e Vianna (1996a, p. 1048), a edição desse decreto determinou o início da organização sindical brasileira, marcada por uma ação que partiu do governo até a sociedade em caráter descendente como forma de solução do problema social. Em seu art. 1º havia a determinação para que as entidades sindicais se abstivessem de qualquer ideologia sectária, de caráter social, político ou religioso.

Essa determinação teve como função afastar as discussões trazidas pelo socialismo, comunismo e anarquismo que marcavam parte da ação dos sindicatos europeus. Utilizou-se, portanto, a estrutura do Estado como forma de controlar a classe trabalhadora para a manutenção do modelo social, econômico e político vigente à época, evitando qualquer forma de protesto ou manifestação dos trabalhadores de natureza política.

Em sentido contrário aos diplomas legislativos do início da década de 1930, a Constituição de 1934 passou a prever o pluralismo sindical e a autonomia dos sindicatos. No entanto, diversas normativas infraconstitucionais ainda previam a intervenção do Estado na organização e funcionamento dos entes sindicais, pois havia a obrigação destes representarem ao menos 1/3 dos empregados de determinada profissão em um determinado local. Além disso, era obrigatória a presença de um representante do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio durante as assembleias dos sindicatos, o que caracteriza nítida intervenção e interferência estatal no funcionamento dessas entidades. Esses motivos apontam para a inviabilidade do sistema pluralista da Constituição de 1937 (NASCIMENTO, 2012, p. 109).

Apesar do modelo intervencionista e corporativista ter começado no início da década de 1930 com a vitória da Aliança Liberal, que levou Getúlio Vargas ao poder, a sua consolidação ocorreu com o início do período ditatorial do Estado Novo em 1937, também denominado Era Vargas. Com a promulgação da Constituição de 1937, a economia de produção foi organizada sob a forma de corporações, que seriam representativas das forças de trabalho nacional, sujeitas ao controle e proteção estatal, exercendo função delegada de Poder Público (NASCIMENTO, 2012, p. 111). Nesse sentido, estabelecia o art. 140 do diploma constitucional de 1937: “A economia da produção será organizada em entidades representativas das forças do trabalho e que, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, são órgãos deste e exercem funções delegadas de Poder Público”.

A primeira área contemplada pela ação do governo consistiu na reestruturação da administração federal com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio para viabilizar a coordenação das ações institucionais a serem desenvolvidas (DELGADO, 2016, p. 1504). Foi a estrutura desse Ministério de Estado que permitiu o controle estatal da organização sindical brasileira.

No âmbito sindical, foi novamente resgatado o princípio do sindicato único em uma mesma base territorial, o que impediu a livre criação de sindicatos. Além disso, foi criado o imposto sindical, que compreende uma contribuição aos sindicatos representativos da categoria exigida compulsoriamente de todos os trabalhadores. Foi, ainda, estruturado um sistema hierárquico com as federações e confederações, que representavam degraus até o alcance da corporação. Com a adoção dessas medidas, o Estado procurou controlar a economia nacional, restringindo a atuação dos representantes dos empregadores e trabalhadores aos programas de política econômica e trabalhista do governo (NASCIMENTO, 2012, p. 112).

Ademais, foram estabelecidas as diretrizes para a negociação coletiva, cujos efeitos alcançariam todos a categoria, independentemente dos empregados filiados. A legitimidade para negociar era restrita ao sindicato e recusada às entidades superiores, exceto se ausente o sindicato. Os sindicatos somente poderiam atuar caso fossem reconhecidos pelo Estado, de acordo com o enquadramento sindical elaborado por órgãos do Ministério do Trabalho. Era possível a intervenção nos sindicatos caso fosse necessário normatizar alguma circunstância que perturbasse seu correto funcionamento. A greve e o locaute foram totalmente proibidos (NASCIMENTO, 2012, p. 114).

Outra reforma efetuada na década 1930 e 1940 consistiu na criação da Justiça do Trabalho, cuja instalação efetivou-se em 1941. Esse órgão especializado passou a exercer a função de solucionar os conflitos de natureza trabalhista. A Justiça do Trabalho era inicialmente um órgão integrante do Poder Executivo até a promulgação da Constituição de 1946, quando passa a ser órgão do Poder Judiciário. No âmbito do controle das relações coletivas de trabalho, detinha amplos poderes de revisão dos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada em 1943 e vigente atualmente no país, não trouxe inovações no tocante à organização sindical brasileira e apenas reproduziu as normas intervencionistas que já existiam. Com o fim da ditadura do Governo Vargas, período conhecido como Estado Novo no Brasil, foi promulgada a Constituição

Federal de 1946, que admitiu o direito de greve, mas não alterou os demais pontos da organização sindical (NASCIMENTO, 2012, p. 114).

A Constituição de 1946 previu a liberdade sindical, mas deixou sua regulamentação à legislação ordinária. Tendo em vista que a CLT não sofreu alterações, seus dispositivos permaneceram vigentes, assim como a pequena autonomia sindical e a unicidade (RUSSOMANO, 1966, p. 14).

Durante o período de Ditadura Militar (1964-1985), não houve grandes inovações no modelo sindical, pois os militares também pretendiam o controle da atuação dos sindicatos. Para isso, fizeram uso da legislação intervencionista que estava vigente (NASCIMENTO, 2012, p. 115).

Igualmente as Constituições de 1967 e 1969 também não previram a unicidade sindical em seus dispositivos. Permaneceu a aplicação do princípio da unicidade sindical pela regulamentação já prevista na CLT. Note-se que, diante da indiferença dos Constituintes de 1946 e 1967 e da inércia do legislador ordinário, o sindicato permaneceu vinculado ao Estado em um modelo de representação única dos trabalhadores (RUSSOMANO, 1995, p. 33).

No final do período da Ditadura Militar, as Centrais Sindicais voltam a se organizar de forma espontânea e se estabelecem acima do modelo do sistema confederativo vigente com a função de articular as demais entidades sindicais. Apesar disso, as centrais não foram reconhecidas juridicamente pelo ordenamento jurídico, o que somente viria a ocorrer em 2008 com a promulgação da Lei nº 11.648. Antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, diversas foram as tentativas de ratificação da Convenção nº 87 da OIT que prevê a plena liberdade sindical, permitindo a livre função, organização e funcionamento dos sindicatos. No entanto, pela pressão realizada pelas entidades já existentes, a ratificação não foi realizada, sob o argumento de que enfraqueceria as entidades já existentes (NASCIMENTO, 2012, p. 117).

Após o final da ditadura militar e o início de um período democrático no Brasil, surgiram questionamentos quanto à necessidade de se assegurar os direitos e liberdades fundamentais, inclusive no âmbito das relações coletivas de trabalho. Nesse sentido, a promulgação da Constituição Federal de 1988 foi um marco para uma nova fase do sindicalismo brasileiro, que perdura, salvo algumas modificações, até os dias atuais.

A Constituição de 1988 correspondeu ao primeiro diploma constitucional que proibiu a intervenção e interferência do Ministério do Trabalho na organização e no funcionamento dos sindicatos. Houve, portanto, o rompimento do controle político que o Estado exercia

sobre a estrutura sindical (DELGADO, 2016, p. 1507). Nesse sentido, é o que dispõe o art. 8º, I, da Constituição Federal:

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

Apesar de a Constituição brasileira de 1988 não ter sido a primeira a estabelecer a necessidade de se assegurar a liberdade sindical, foi a única que realmente previu restrições ao controle estatal dos sindicatos, viabilizando, ao menos em parte, o respeito à liberdade sindical. Além dessas medidas, a Constituição determinou o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho e o exercício do direito de greve como direitos fundamentais. Note-se que, diferentemente das Constituições de 1934 e 1946, a atual Carta Maior do Estado brasileiro prevê a necessidade de abstenção do Poder Público no controle do sindicato. O sindicato voltou, portanto, a ser considerado pessoa jurídica de direito privado.

A Constituição Federal em diversos dispositivos prevê que o Estado Brasileiro deve se organizar em uma sociedade pluralista e pacífica, com a valorização de formas autônomas de exercício do poder. No âmbito sindical, houve valorização da atuação dos sindicatos na sua própria capacidade de organização e no reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho (DELGADO, 2016, p. 1509).

Ocorre que o texto constitucional é marcado por contradições antidemocráticas, criadas no modelo corporativista que permanecem vigentes atualmente. As contradições compreendem o enquadramento sindical por categorias, respeitada a unicidade sindical e a exigência da contribuição sindical obrigatória. Ressalta-se que a Constituição previa também a representação sindical corporativa na Justiça do Trabalho, com a presença de juízes classistas que representavam os interesses de empregados e empregadores, e amplo poder normativo da Justiça do Trabalho, que foram revogados, respectivamente, pelas Emendas Constitucionais nº 24/1999 e 45/2004 (DELGADO, 2016, p. 1510).

De acordo com Russomano (1995, p. 33), em que pese as boas intenções na Constituição de 1988, duas normas obsoletas permaneceram com o lobby do sindicalismo e que violam a democracia sindical pela adoção da unicidade sindical e da contribuição sindical obrigatória. No entanto, o autor estabelece que o fenômeno mais importante no movimento sindical brasileiro não decorre das leis ou da Constituição, mas dos próprios fatos. Apesar de não integrar a organização jurídica vigente, as centrais sindicais surgiram no país, que passaram a atuar mais combativamente, passando a existir um sindicalismo mais efetivo.

A Lei nº 11.638/2008 passou a reconhecer juridicamente as centrais sindicais como entidades de representação geral dos trabalhadores. Essa medida contribuiu para a afirmação das centrais enquanto importante entidade de defesa dos trabalhadores. Ocorre que a legislação também é criticada, pois previu o repasse de percentual da contribuição sindical para sua manutenção.

A organização sindical brasileira sofreu, portanto, grandes alterações com a Constituição Federal de 1988 no sentido de assegurar a liberdade sindical. No entanto, alguns pilares que sustentavam o modelo corporativista ainda estão vigentes e impedem que o país ratifique a Convenção nº 87 da OIT, pois ainda não foi assegurada a plena liberdade sindical.

### **1.3 Princípio da liberdade sindical e Constituição Federal de 1988**

A liberdade sindical deriva de um princípio mais abrangente, a liberdade de associação. De acordo com esse princípio, deve ser assegurada a existência de agregações estáveis e pacíficas entre as pessoas, não sendo permitida a restrição da área e temática de atuação do grupo. Para a existência da liberdade de associação, há o pressuposto de garantia da liberdade de reunião. Esta, diferentemente da associação, é caracterizada pela agregação episódica entre pessoas para atingir determinado objetivo. No entanto, se não houver respeito à liberdade de reunião, não haverá possibilidade de desenvolvimento da liberdade de associação, que exige a agregação de pessoas por lapso temporal maior (DELGADO, 2016, p. 1449).

De acordo com Brito Filho (2012, p. 71), a liberdade sindical pode ser conceituada como o direito dos trabalhadores e empregadores de constituírem organizações sindicais, podendo ditar as regras de seu funcionamento e as ações que serão empreendidas pelas entidades, desde que assegurada a possibilidade de escolha de ingresso ou não na organização e o seu tempo de permanência.

Existem duas formas para o reconhecimento dos sindicatos pelo Estado. A primeira delas já abordada na formação histórica do modelo de organização sindical brasileira refere-se ao reconhecimento sob controle estatal. Nessa forma, ao mesmo tempo em que o Estado aceita o direito de associação determina regras rígidas para sua criação e funcionamento, que podem ser impostas pelo ordenamento jurídico ou ditadas sem base legal de sustentação. Esse modelo foi utilizado pelo corporativismo como forma de supressão da luta de classes (BRITO FILHO, 2012, p. 69).

A segunda forma consiste no reconhecimento sindical por meio da liberdade sindical. De acordo com esse modelo, o Estado assegura o direito à sindicalização, não havendo nenhuma interferência na organização da entidade sindical. Os próprios trabalhadores e empregadores podem estabelecer a forma de organização de sua entidade e os meios que irão adotar na relação entre o capital e o trabalho. Desde que respeitados os direitos de terceiros assim como as demais associações, não é permitido impor ao sindicato nenhuma restrição ao exercício de suas prerrogativas, sob pena de retorno ao modelo de controle estatal do sindicato (BRITO FILHO, 2012, p. 70).

A liberdade sindical compreende, portanto, um princípio fundamental do Direito Coletivo do Trabalho, que atribui às próprias partes da relação de trabalho a capacidade de criar, organizar e administrar suas próprias entidades representativas com a garantia de que o Estado não irá intervir ou interferir nesses processos, podendo se filiar, se manter filiado ou se desfiliar dessa entidade a qualquer tempo. No modelo intervencionista, apesar da possibilidade de organização em sindicatos, o Estado estabelece regras rígidas para o funcionamento dessas entidades e prevê a possibilidade de intervenção, pois muitas vezes confere função de natureza pública aos órgãos, tal como ocorreu no Brasil com o corporativismo varguista.

São diversas as divisões e classificações da liberdade sindical realizada pela doutrina. Para Russomano (1995, p. 65), a liberdade sindical é uma figura triangular, pois exige a presença de três requisitos para sua existência, quais sejam: sindicalização livre, autonomia sindical e pluralidade sindical. Para isso, conseqüentemente não é possível a existência da sindicalização obrigatória, do dirigismo sindical e da unicidade sindical.

O autor sustenta ainda que a sindicalização livre é direito subjetivo do ser humano, pois decorre da inclinação do ser humano em conviver com seus semelhantes. Dentro desse conceito, é possível, inclusive, a alianças entre sindicatos, podendo constituir federações e confederações. De acordo com Magano (1981, p. 57), a sindicalização livre corresponde ao direito de criar sindicato e de se associar a ele. Dentro desse direito de criação de entidades sindicais, deve existir a faculdade de criar quantos sindicatos julgar conveniente.

O segundo aspecto referente à autonomia sindical exige que o sindicato seja o senhor de suas deliberações. Não deve ser permitido o dirigismo pelas entidades sindicais de grau superior em relação aos órgãos de grau inferior. Além disso, não deve ser aceita a interferência na administração do sindicato pelo poder econômico do empresariado. Por fim, a autonomia sindical exige que o Estado não pratique nenhum ato de controle sobre os sindicatos (RUSSOMANO, 1995, p. 66).

A pluralidade sindical é definida como a possibilidade de existir, para uma mesma categoria em um mesmo tempo e no mesmo local, um ou vários sindicatos da mesma natureza. A exigência da pluralidade sindical é necessária para o alcance pleno da liberdade sindical, pois o empregado não deve ter assegurado apenas o direito de participar ou não da entidade, mas também de escolher a qual entidade deseja se associar. De acordo com o autor: “a liberdade sindical não se reduz a simples opção, a mera alternativa entre ‘sim’ e ‘não’. Quanto o indivíduo, no caso, o trabalhador, opta pela negativa, tem o direito de, no uso dela, ir adiante, divergindo dos sindicatos existentes e fundando, inclusive, entidade congênere dissidente e minoritária.” (RUSSOMANO, 1995, p. 74).

Nota-se, portanto, que o direito de pluralidade sindical é indispensável para solucionar casos de dissidência dentro de um mesmo sindicato, permitindo a criação de novas entidades para representar os grupos de trabalhadores ou empregadores que discordam das decisões tomadas pelo seu órgão representativo.

É importante mencionar que a OIT teve papel fundamental no estabelecimento dos fundamentos da liberdade sindical, tendo o órgão internacional expedido inclusive as Convenções nº 87 e 98 da OIT que versam sobre o tema. O reconhecimento dos sindicatos e do próprio movimento sindical por meio da liberdade sindical foi impulsionado inclusive pelas ações desse organismo internacional após traçar as principais balizas acerca do tema.

A OIT, criada em 1919, é composta por uma estrutura tripartite com representantes de trabalhadores, empregadores e do Estado. Nessa época, conforme já salientado, o sindicalismo já estava consolidado nos países europeus e seu desenvolvimento começava a se difundir no restante do mundo. Tendo em vista que a organização somente foi criada pelos esforços de organizações internacionais, reconheceu como o princípio da liberdade sindical como um dos objetivos que deveriam ser atingidos pela atuação do órgão (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1993b).

De acordo com Brito Filho (2012, p. 75), a Constituição da OIT já previa a liberdade de associação como medida essencial ao progresso. Ocorre que a base do posicionamento do órgão em relação à matéria ocorreu com a criação da Convenção nº 87 da OIT, adotada na Conferência Internacional do Trabalho, de 17 de junho a 10 de julho de 1948.

O ato de constituição da OIT foi revisado ao longo dos anos e substituído em 1946 após a 29ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho e a Declaração referente aos fins e objetivos da Organização, Declaração da Filadélfia, aprovada em 1944 (OIT, 1946).

Desde a incorporação da liberdade sindical como um dos postulados da OIT, verificou-se, especialmente pelos trabalhadores, a necessidade de se especificar o conceito em

um instrumento da OIT que possibilitasse a promoção e o acompanhamento da aplicação desse princípio. Ocorre que não havia durante as décadas de 1920 e 1930 consenso acerca da natureza dos entes sindicais, o que inviabilizou a elaboração de qualquer diploma normativo a respeito. Somente após o final da II Guerra Mundial foi possível elaborar a Convenção nº 87 da OIT sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical e a Convenção nº 98 sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1993b).

Destaca-se que essas convenções foram promulgadas após a II Guerra Mundial e após a queda do nazi fascismo europeu. Esses governos desenvolveram o corporativismo estatal nas relações sociais, o que deu origem a um forte intervencionismo no movimento sindical. Em resposta a esses modelos e na tentativa de se estabelecer a liberdade das entidades sindicais, foram elaboradas as Convenção nº 87 da OIT, que até hoje não foi ratificada pelo Brasil pela incompatibilidade do modelo sindical brasileiro e os preceitos do diploma normativo internacional e a Convenção nº 98.

A Convenção nº 87 da OIT já foi ratificada por 154 países e apenas 33 Estados ainda não a ratificaram. Por sua vez, a Convenção nº 98 da OIT já recebeu 164 ratificações e apenas 23 não a ratificaram. Apesar de não ter ratificado a Convenção nº 87 da OIT, o Brasil ratificou a Convenção nº 98 da OIT (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2016).

Para a OIT, a liberdade sindical é considerada um direito humano fundamental e constitui um dos valores fundamentais ao órgão, juntamente com a negociação coletiva. É indispensável que todos os trabalhadores e empregadores tenham o direito de constituírem e de se filiarem a organizações de sua escolha que tenham o objetivo de defender seus interesses. A livre criação e filiação a uma organização sindical pressupõe a ausência de ingerência na escolha pelo Estado ou pela outra parte da relação. Somente com a garantia de liberdade sindical e da negociação coletiva é possível promover a democracia, a boa governança do mercado de trabalho e a manutenção de condições de trabalho dignas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2008).

De acordo com a Convenção nº 87 da OIT, deve ser assegurado o direito de livre criação e filiação às entidades sindicais dos trabalhadores e empregadores, sendo que a única condição que pode ser imposta a eles é a observância daquilo que dispões seus estatutos:

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948).

Note-se que, além de conformar a seus próprios estatutos, as entidades sindicais devem atender aos demais requisitos para funcionamento de uma associação, como o exercício de atividades lícitas sem ameaçar ou violar direitos de terceiro. A Convenção estabelece, contudo, a impossibilidade de dissolução ou suspensão das atividades do sindicato pela via administrativa (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948). É uma forma de evitar o controle dos sindicatos pelo Estado de forma arbitrária, somente podendo ser dissolvido judicialmente com a garantia da ampla defesa e do devido processo legal.

Esse dispositivo foi uma forma de evitar o controle que o Estado exercia durante o período do corporativismo ao ameaçar terminar as atividades de determinado sindicato caso não se adequassem às políticas de governo. Se houvesse insurgência em relação ao Estado, além da intervenção nas atividades sindicais, era possível, portanto, a dissolução administrativa desses sindicatos.

O Estado não deve impor nenhum requisito para conferir personalidade jurídica a uma entidade sindical que possa impedir a livre organização e filiação de trabalhadores e empregadores. Com isso, no momento da criação da entidade sindical, resguardam-se os entes sindicais de medidas burocráticas que exijam requisitos para aquisição de personalidade jurídica que inviabilize ou interfira no processo de livre criação dos sindicatos.

É importante destacar também que não é apenas assegurado aos trabalhadores e empregadores o direito de criação de sindicatos, pois a Convenção permite que entidades de grau superior sejam criadas. Nesse caso, as próprias organizações de trabalhadores e empregadores podem se unir e constituir federações e confederações, bem como se filiar a elas (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948).

Por sua vez, a Convenção nº 98 da OIT, aprovada em 1949<sup>3</sup>, estabelece a necessidade de proteção dos trabalhadores e das organizações de trabalhadores de atos praticados pelos empregadores e suas entidades que possam violar a liberdade sindical. Trata-se, portanto, do outro lado da proteção que deve ser conferida aos sindicatos para se assegurar a liberdade sindical. Apenas a proteção contra a interferência estatal nas entidades sindicais não é suficiente para se assegurar a total independência desses órgãos, pois é possível a captura pelo poder econômico dos empregadores. Visando combater essa possível intervenção de uma parte sobre outra, a Convenção nº 98 da OIT traça medidas de combate à intervenção e

---

<sup>3</sup> A Convenção nº 98 da OIT foi ratificada pelo Brasil em 18 de novembro de 1952 e foi promulgada pelo Decreto nº 33.196/1953.

financiamento nos entes sindicais dos trabalhadores pelas organizações coletivas de empregadores ou pelos próprios empregadores individualmente considerados.

De acordo com o texto do instrumento normativo da OIT, referida proteção dos trabalhadores deve ser destinada a impedir a prática de atos que subordinem o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar ou deixar de ser filiado a um sindicato e também para barrar atos que causem a dispensa de um trabalhador ou um prejuízo em seu trabalho em razão de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1949).

A criação, organização e filiação a um sindicato deve caber exclusivamente aos próprios trabalhadores, sendo vedada a interferência dos empregadores nesse processo. Durante a negociação coletiva, os sindicatos dos trabalhadores estão em posição antagônica aos empregadores e suas organizações sindicais. Caso houvesse qualquer interferência destes sobre as organizações dos trabalhadores, não haveria verdadeira liberdade de atuação na busca por melhores condições de trabalho para seus representados.

Dessa forma, as organizações dos trabalhadores e de empregadores devem receber proteção contra atos de ingerência de umas nas outras em sua formação, funcionamento e administração. A Convenção estabelece ainda que a criação de sindicatos de trabalhadores subordinadas a um empregador ou organização de empregadores e ainda a manutenção financeira dessa entidade sindical pelo empregador são considerados atos de ingerência (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1949).

As Convenções nº 87 e 98 da OIT não estabelecem nenhum modelo de organização sindical que deve ser seguido pelos Estados, mas preveem os instrumentos necessários para aferir a liberdade de um movimento sindical. De um lado, a Convenção nº 87 traz as salvaguardas para o exercício da liberdade sindical frente ao Estado, e de outro, a Convenção nº 98 é direcionada à proteção dos trabalhadores e de suas organizações em relação ao empregador. Ressalta-se que ambas as convenções asseguram o direito de filiação e de desfiliação de um sindicato, contudo, nada mencionam acerca do direito de não filiação. Dessa forma, não são contrários às convenções os sistemas jurídicos que prevejam a filiação obrigatória e também aqueles que vedam essa medida (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1993b).

De acordo com Sússekind e Vianna (1996a, p. 1.072), a OIT criou, em janeiro de 1950, a Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical com a finalidade de investigar infrações aos direitos sindicais, inclusive de países que não tenham ratificado das convenções nº 87 e nº 98 da OIT. Com a necessidade de ampliação da proteção

dos direitos sindicais, o Conselho de Administração da OIT criou o Comitê de Liberdade Sindical.

Esses dois órgãos compreendem um procedimento especial para a proteção da liberdade sindical pela OIT, que permite que governos ou organizações de trabalhadores e empregadores possam apresentar queixas contra Estados por violação de direitos sindicais, sejam esses Estados membros ou não da organização e independentemente da ratificação das convenções que abordam o tema. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1997)

O Comitê de Liberdade Sindical trata-se de um órgão tripartite composto por 9 membros titulares e seus suplentes, originados dos grupos de governos, empregadores e trabalhadores que formam o Conselho de Administração da OIT. Após receber determinada queixa por violação de direitos sindicais, cabe ao Comitê informar ao Conselho de Administração de que a queixa não necessita de exame mais detalhado ou recomendar ao governo das anomalias constatadas em relação à liberdade sindical, apresentando as providências necessárias para a correção do problema. Por fim, tem a competência também para obter autorização do governo para submeter o caso à Comissão de Investigação e Conciliação (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1997)

Essa Comissão de Investigação e Conciliação é integrada por personalidades independentes e tem primordialmente a função de investigar as violações dos direitos sindicais, bem como apresentar juntamente com o governo interessado as possibilidades de soluções dos problemas encontrados. O consentimento do Estado para a intervenção da Comissão somente é necessário quando o país não tiver ratificado as convenções sobre a liberdade sindical (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1997).

Em 1997, foi realizada a Conferência Internacional do Trabalho que idealizou a criação de uma declaração de que estabelecesse os princípios e direitos fundamentais para a OIT, pois havia a necessidade de vincular os Estados-membros a cumprir os postulados do organismo referentes aos direitos fundamentais do trabalho (FONSECA, 2016, p. 21). Portanto, a criação de uma declaração seria fundamental para obrigar os Estados a cumprirem os direitos fundamentais do trabalho pelo simples fato de integrarem a organização, ainda que não tenham ratificado o instrumento normativo da OIT que estabelece a proteção a esses direitos (FONSECA, 2016, p. 21).

Com isso, em 1998, foi criada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho que estabelece quatro direitos fundamentais que devem ser observados por todos os seus membros, pelo simples fato de integrarem a organização, ou

seja, não se considera a ratificação do instrumento normativo. São direitos considerados fundamentais pela OIT: a liberdade sindical e a negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (FONSECA, 2016, p. 21).

A Declaração da OIT de 1998 reforça o papel do órgão na garantia da liberdade sindical ao traçar que esta integra um dos quatro direitos considerados fundamentais. Portanto, a Organização Internacional do Trabalho pretendeu com a Declaração de 1998 direcionar sua atuação principalmente aos direitos ali elencados em relação às demais disciplinas e normativas já emitidas.

Os princípios ali elencados são considerados como pedras de toque dos princípios e direitos fundamentais do trabalho, estando previstos em oito convenções denominadas fundamentais, das quais as Convenções nº 87 e nº 98 fazem parte<sup>4</sup> (FONSECA, 2016, p. 22).

A liberdade sindical integra, portanto, um dos quatro direitos fundamentais no trabalho e devem ser observados por todos seus membros, ainda que não tenham ratificado a Convenção nº 87 e 98 da OIT. Com essa obrigação, os países podem ser cobrados pelo organismo internacional acerca da necessidade de adequação do ordenamento jurídico nacional para atender o direito de liberdade sindical.

De acordo com essa Declaração, o Brasil, enquanto Estado-membro da OIT, tem o dever de observar o direito à liberdade sindical ainda que não tenha ratificado a Convenção nº 87 da OIT. Contudo, os resquícios do modelo corporativista impedem a ratificação da Convenção nº 87 da OIT e da aplicação da plena liberdade sindical no Brasil.

Conforme salientado, a liberdade sindical foi reconhecida pela Constituição Federal de 1988 ao determinar que não é necessária autorização do Estado para a fundação de um sindicato e que devem ser respeitados os princípios da não intervenção e não interferência na organização sindical. Entretanto, a permanência de preceitos basilares do modelo corporativista das décadas de 1930 e 1940, como a unicidade sindical e a manutenção da contribuição sindical obrigatória, impediram o reconhecimento da liberdade sindical plena no país.

Além disso, a Constituição Federal de 1988 estabelece que a liberdade de reunião e a liberdade de associação devem ser asseguradas como direitos e garantias fundamentais. Nesse

---

<sup>4</sup> Além das Convenções nº 87 e 98 da OIT, integram as convenções fundamentais: Convenção nº 29 sobre o trabalho forçado, Convenção nº 100 relativa à igualdade de remuneração, Convenção nº 105 sobre a abolição do trabalho forçado, Convenção nº 111 sobre a discriminação (emprego e profissão), Convenção nº 138 sobre a idade mínima de admissão ao emprego e Convenção nº 182 sobre as piores formas de trabalho infantil (OIT, 2010).

sentido, é permitida a reunião pacífica independentemente de autorização estatal desde que não fruste outra reunião marcada para o mesmo local e que haja aviso prévio à autoridade competente. Além disso, é assegurada a plena liberdade de associação desde que para fins lícitos, sendo vedada a associação paramilitar. É o que estabelecem os incisos XVI e XVII do art. 5º da Constituição da República:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

Para a análise de cada perspectiva da liberdade sindical e de sua aplicação no modelo de organização sindical brasileiro, o presente trabalho utilizará a classificação elaborada por Nascimento (2012, p. 35), que divide a liberdade sindical em (i) liberdade de associação, (ii) liberdade de organização, (iii) liberdade de administração, (iv) liberdade de exercício das funções e (v) liberdade de filiação sindical.

Ressalta-se que todas as dimensões da liberdade sindical são interdependentes e, portanto, a definição de uma vincula-se às demais dimensões. Somente existe plena liberdade sindical com todas as dimensões presentes (SILVA, 2001, p. 92)

A liberdade sindical exige a garantia da (i) liberdade de associação, que é caracterizada pela autorização legal para a criação de entidades que representem interesses profissionais e econômicos. Trata-se do reconhecimento das organizações sindicais pelo ordenamento jurídico. Entretanto, a simples previsão de existência de sindicatos não assegura a liberdade sindical em um Estado, uma vez que até mesmo os sistemas autoritários podem criar leis que prevejam a existência de sindicatos (NASCIMENTO, 2012, p. 36). É necessário, portanto, assegurar que as demais dimensões dessa liberdade estejam presentes no ordenamento jurídico.

Essa dimensão da liberdade sindical está assegurada pelo ordenamento jurídico brasileiro, pois a Constituição Federal prevê que os sindicatos podem ser fundados livremente sem que seja necessária autorização estatal, ressalvado o registro no órgão competente para fins de atendimento do modelo de unicidade sindical vigente. Não cabe, portanto, ao Estado, decidir de forma discricionária quanto à viabilidade de criação das entidades sindicais representativas das categorias econômicas e profissionais (BRITO FILHO, 2007, p. 83).

A liberdade de associação pode ser considerada, portanto, a primeira faceta da liberdade sindical, na medida em que assegura a simples criação da entidade sindical sem que o Estado possa interferir nesse processo. A Constituição de 1988 é clara ao impedir qualquer intervenção do Estado nesse processo de fundação da entidade sindical. Não se pode exigir nenhuma forma de autorização para que o sindicato seja fundado. Essa garantia também é assegurada às associações de forma geral, não cabendo ao Estado a conveniência de reconhecê-las. É importante destacar, contudo, que a simples possibilidade de garantir a criação de entidades sindicais não significa o alcance da liberdade sindical em determinado ordenamento jurídico, pois existem diversas outras formas de intervenção na estrutura e no funcionamento do sindicato.

No tocante à (ii) liberdade de organização, o autor salienta que a organização dos trabalhadores em seus órgãos de representação afeta os sistemas de relações entre o capital e o trabalho em benefício do trabalhador, pois permite a resistência contra o empregador por meio de movimentos de paralisação que afetam a produção dos serviços. Ocorre que essa organização pode ocorrer de forma espontânea ou preestabelecida pelo Estado (NASCIMENTO, 2012, p. 37).

A liberdade sindical somente estará presente se a organização for realizada de acordo com a autonomia dos próprios sindicatos. Essa dimensão da liberdade sindical guarda intrínseca relação com a adoção dos princípios da unicidade ou pluralidade sindicais pelo Estado. A relação desses princípios com o modelo de organização sindical adotado pelo Brasil será abordada nas próximas subseções, pois representa um dos resquícios do modelo corporativista e que impede a ratificação da Convenção nº 87 da OIT. Tendo em vista que o estudo pretende analisar as greves sem a presença dos sindicatos, é imprescindível a apresentação da base teórica acerca da unicidade sindical para se aferir a possível influência do modelo no surgimento desses movimentos paredistas.

É importante destacar também que os princípios da unicidade e pluralidade sindicais se referem às relações intersindicais, ou seja, a adoção de um ou outro princípio importa na restrição ou na permissão da existência de mais de um sindicato em uma mesma localidade representando mais de um grupo econômico ou profissional. Entretanto, existe também a liberdade de organização interna dos sindicatos, que se refere à possibilidade de o ente sindical criar seus próprios órgãos e estabelecer suas atribuições (NASCIMENTO, 2012, p. 38).

A Constituição Federal de 1988 passou a consagrar relativa autonomia sindical, pois assegurou a ausência de intervenção e interferência estatais nas atividades sindicais. No

entanto, ainda está presente a proibição de novas entidades sindicais em razão da categoria econômica e base territorial, com estabelecimento de limite mínimo para a formação dessa base e, também, pela manutenção da contribuição sindical obrigatória<sup>5</sup>. (PAMPLONA FILHO e LIMA FILHO, 2013, p. 86)

De acordo com Brito Filho (2007, p. 83), a liberdade de organização sindical não foi contemplada pela organização sindical brasileira com a promulgação da Constituição Federal de 1988, pois nesse ponto ainda vigora o modelo corporativista adotado nas décadas de 1930 e 1940. São quatro restrições ainda existentes à livre organização dos sindicatos: a unicidade sindical, a base territorial mínima, a sindicalização por categoria e o sistema confederativo da organização sindical.

No tocante à primeira restrição referente à unicidade sindical, estabelece o art. 8º, II, da Constituição Federal:

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

[...]

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

O dispositivo veda, portanto, que seja criada mais de uma entidade sindical que venha representar determinada categoria econômica ou profissional em uma mesma base territorial, cujo limite mínimo corresponde à área de um município. Note-se, portanto, que o Brasil prevê a unidade de representação por imposição estatal, ou seja, o próprio Estado brasileiro determina a representação de trabalhadores e empregadores por sindicato único.

No Brasil, vigora o princípio da unicidade sindical, que determina a existência de uma única entidade sindical representativa de determinado grupo de trabalhadores ou empregadores. Para a existência da unicidade sindical, é necessária a representação de um grupo somente por uma entidade, que exista uma base territorial de representação e que essa representação única decorra da imposição estatal (BRITO FILHO, 2007, p. 84).

Com a manutenção da vedação de criação de mais de um sindicato em uma mesma base territorial representativa de determinada categoria profissional ou econômica, a Constituição de 1988 deixou de avançar na busca pela liberdade sindical, pois consagrou uma liberdade mitigada (PAMPLONA FILHO e LIMA FILHO, 2013, p. 87).

---

<sup>5</sup> Com a promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, também denominada Reforma Trabalhista, a contribuição sindical obrigatória deixará de ser exigida compulsoriamente pelo sindicato da categoria, pois o desconto dos valores somente poderá ser efetuado por autorização expressa dos trabalhadores. Ressalta-se que a legislação entrará em vigor somente após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

Tendo em vista a relevância para este trabalho, a representação dos trabalhadores por sindicato único e o seu contraponto com as demais formas de representação serão abordados de forma mais detalhada nas próximas subseções deste trabalho. Destaca-se, contudo, que a exigência da unicidade sindical implica na discussão acerca do desenvolvimento de nosso Estado Democrático de Direito, pois importa em determinar em que ponto se verifica a violação à própria escolha dos trabalhadores sobre o organismo que os representa e defende seus direitos. Além disso, pretende viabilizar a discussão acerca da greve realizada sem a presença de sindicatos em um modelo que obriga os trabalhadores à representação por um único sindicato.

A outra restrição vigente e que deriva do princípio da unicidade sindical é a existência de uma base territorial mínima. De acordo com o mesmo art. 8º, II, da Constituição de 1988, deve existir um único sindicato representativo em uma mesma base territorial nunca inferior ao limite de um município. Permite-se, portanto, a criação de sindicatos com bases municipais, estaduais e até mesmo nacionais. Contudo, por determinação constitucional, é vedada a criação de um sindicato inferior ao limite de um município, o que restringe a liberdade sindical.

Diferentemente do modelo anterior que atribuía ao Ministério do Trabalho a determinação da base territorial, a Constituição de 1988 delegou aos próprios interessados na criação dos sindicatos, ou seja, aos empregadores e trabalhadores a possibilidade de estabelecer a base territorial de suas entidades representativas. Ocorre que esses interessados têm, na unicidade sindical, o limite de ampliação ou restrição de sua base, não havendo real liberdade de organização sindical. A livre vontade de formação da base territorial fica condicionada ao fato de não poder existir ou sindicato nessa mesma base territorial que reúna a mesma categoria profissional ou econômica. (BRITO FILHO, 2007, p. 89)

A terceira restrição à liberdade de organização no Brasil refere-se à representação dos trabalhadores por categoria. A formação das categorias ocorre por meio da sindicalização vertical por atividade, segundo o qual as categorias são formadas de acordo com o ramo de atividade onde estão inseridos os empregadores. Como exceção, existe a sindicalização por profissão na hipótese de categoria profissional diferenciada. (BRITO FILHO, 2007, p. 90)

As categorias do setor privado e do setor público são formadas de forma distinta, pois as primeiras decorrem de critérios de homogeneidade como identidade, similaridade e conexidade. São formadas categorias em razão de atividade que são idênticas, semelhantes ou que se complementam respectivamente. Por sua vez, no setor público a formação das categorias também decorre da atividade desenvolvida, contudo, não há que se falar em

atividade econômica, mas decorrente da atividade enquanto considerada a condição de ente público do tomador de serviços. Tendo em vista que a união não ocorre de forma espontânea, há verdadeira restrição à liberdade de organização sindical (BRITO FILHO, 2007, p. 92).

Portanto, a representação dos trabalhadores e empregadores por categorias constitui uma restrição à liberdade sindical na medida em que o enquadramento do trabalhador em sua categoria e, conseqüentemente, em relação ao sindicato que o representa, é automática e decorre da atividade desenvolvida preponderantemente pelo empregador. Não pode o trabalhador ou empregador por interesse próprio se filiar ao sindicato de outra categoria que acreditar que poderá defender melhor seus interesses.

Destaca-se ainda que o modelo de organização sindical brasileiro é caracterizado pela presença do sistema confederativo, que é organizado de forma piramidal. As bases são formadas pelos sindicatos, enquanto o centro é composto por federações. Por fim, as confederações integram o ápice da pirâmide. Não há nenhuma liberdade de vinculação entre as estruturas que compõem a pirâmide, pois o modelo de categorias obriga que as confederações, federações e sindicatos representem o mesmo agrupamento de trabalhadores, caracterizado pela atividade preponderante da empresa, ainda que em bases territoriais maiores (BRITO FILHO, 2007, p. 98). Essa restrição imposta pelo Estado também impede que as próprias organizações de base, os sindicatos, se organizem hierarquicamente de forma livre, estando vinculados à categoria que representam.

Em suma, determinada federação ou confederação deve representar os interesses da categoria econômica ou profissional que são vinculados seus sindicatos filiados. Diferentemente das centrais sindicais que não integram o sistema confederativo e podem representar trabalhadores de várias categorias profissionais, a federação e confederação estão sempre vinculadas ao sistema confederativo de forma hierárquica.

Por sua vez, a dimensão da (iii) liberdade de administração compreende o atendimento à democracia interna e à autarquia externa. A democracia interna refere-se à possibilidade de criação de seus próprios estatutos, determinando a escolha de seus diretores, o procedimento adotado, o tipo de eleição empregada. Em sindicatos com número mais elevados de filiados, é comum a adoção de eleições indiretas, por meio da indicação de delegados que representam as bases para a indicação da diretoria do sindicato (NASCIMENTO, 2012, p. 39).

Para a existência da democracia sindical, é necessária a adoção do escrutínio secreto, pois permite que todos votem de acordo com sua consciência e não pela influência de outras pessoas durante o processo eleitoral. Além disso, exige-se o respeito às oposições dentro da própria entidade para a existência de democracia efetiva, com a possibilidade de candidatura

de grupos que venham a divergir da diretoria. A agressão por membros da diretoria a grupos opositores compromete a democracia interna do órgão e impede a livre decisão dos demais filiados na escolha de seus representantes (NASCIMENTO, 2012, p. 39).

De acordo com Nascimento (2012, p. 39-40), o outro pilar da liberdade de administração consiste na “autarquia externa”, que pode ser conceituada como a liberdade de atuação sem interferências externas. Não cabe, portanto, ao Estado definir a escolha da diretoria ou mesmo controlar os atos emitidos por esta durante o mandato dos dirigentes sindicais. Pressupõe-se também que sejam adotados mecanismos que impeçam o empregador de interferir no sindicato dos trabalhadores pelo uso de seu poder econômico. Ademais, a manutenção no poder dos mesmos dirigentes por muitos anos também pode ser danosa à autarquia externa, pois a diretoria pode se identificar com o Estado e se distanciar da realidade dos problemas trabalhistas de sua base de representação.

Nem tampouco cabe mais ao Estado qualquer ingerência na rotina do sindicato, no seu plano de ação e na formação de seus estatutos. Com essa determinação, retirou-se do Estado o poder de interferir no sindicato, controlando-os para a consecução de finalidades estatais e governamentais (BRITO FILHO, 2007, p. 93)

Diversos dispositivos da CLT que ainda estão formalmente vigentes estabelecem restrições à administração sindical como a necessidade de participação do membro do Ministério Público do Trabalho na mesa apuradora das eleições sindicais ou o controle da votação pelo Ministério do Trabalho conforme previsto no art. 524 da CLT. Diante da vedação constitucional à intervenção ou interferência nas entidades sindicais, considera-se que esses dispositivos não foram recepcionados pela Constituição Federal de 1988.

A (iv) liberdade de exercício das funções compreende a garantia para que o sindicato exerça as funções para a qual foi constituído. A mera previsão em lei assegurando funções aos entes sindicais seria inócua caso não fossem igualmente providenciados meios para o exercício dessas. Dentre as funções desenvolvidas, destaca-se a de representação coletiva dos grupos em suas relações com outros órgãos. O sindicato também exerce função representativa individual quando participa de processos judiciais, de homologação de rescisões de contratos de trabalho, dentre outras. Além da função representativa, é reconhecida a função negocial ao ente, pois é um agente que pode estabelecer condições de trabalho não previstas em lei e regulamentar as que possuem previsão. (NASCIMENTO, 2012, p. 40).

Os sindicatos apresentam diversas funções reconhecidas e que serão aprofundadas na próxima subseção. Não há, entretanto, unanimidade sobre as demais funções atribuídas aos sindicatos e sobre a necessidade de se assegurá-las para o desenvolvimento da liberdade

sindical. Ocorre que a liberdade sindical somente será conquistada caso todos os meios necessários para o exercício dessas funções sindicais estejam previstos pelo ordenamento jurídico do país.

Com relação ao exercício de funções, há duas restrições à liberdade sindical no Brasil, pois há obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho e ainda persiste a manutenção da competência normativa da Justiça do Trabalho. A primeira limita a busca dos trabalhadores por outras entidades que possam defender seus interesses de classe, limitando a negociação ao espaço ocupado pelo sindicato. Além disso, a solução dos conflitos pela Justiça do Trabalho desestimula a sua solução por meios autocompositivos e interfere no livre exercício do direito de greve. (BRITO FILHO, 2007, p. 94).

A última dimensão da liberdade sindical apresentada por Nascimento (2012, p. 43) é a (v) liberdade de filiação e desfiliação, que consiste na faculdade de a pessoa ingressar ou não em um sindicato, podendo nele permanecer. A liberdade de filiação e desfiliação apresenta-se como um direito do trabalhador e um dever do sindicato representativo, pois é assegurada ao trabalhador a escolha quanto à filiação, desfiliação e permanência no sindicato e a este existe a obrigação de se abster quanto à interferência nessa decisão tomada.

Para Magano (1981, p. 58), é inerente ao direito de constituir sindicato, o direito de nele permanecer ou de se retirar. Se o trabalhador permanece filiado ao sindicato, deve respeitar as regras estabelecidas pela entidade, sejam elas disciplinares ou contributivas.

A liberdade de filiação e desfiliação guarda também relação com o Estado, pois existem legislações que discriminam alguns trabalhadores ao se filiarem a sindicatos, como ocorre com o funcionalismo público. Essa limitação impede o exercício do direito de filiação à entidade sindical representativa dos funcionários públicos (NASCIMENTO, 2012, p. 44).

De acordo com Magano (1981, p. 57), não deve ser autorizada a discriminação em relação àqueles que podem organizar e integrar sindicatos para a garantia da liberdade sindical. Para o aperfeiçoamento da sindicalização livre não é possível, portanto, a vedação à criação de sindicatos rurais, de ideologias que o Estado não concorda ou de servidores públicos. Quanto aos servidores públicos, o autor sustenta a possibilidade de restrição da sindicalização apenas aos militares e aos agentes de alto nível.

Por fim, é possível a violação dessa dimensão da liberdade sindical pela prática de condutas antissindicais pelo empregador. Nesse âmbito, menciona-se a previsão da *open shop* que se refere à contratação apenas de trabalhadores não filiados, o *yellow dog contract* que é o compromisso de não se filiar a um sindicato ao ser admitido no emprego, *a company unions*, que estabelece a obrigação do empregado de se sindicalizar após a admissão no emprego, *a*

*preferencial shop*, que assegura preferência de admissão a sindicalizados e a *label* que é apresentar a marca do sindicato nos produtos da empresa para apresentar que existe sindicalização na empresa (NASCIMENTO, 2012, p. 45).

A sindicalização livre não deve ser ilimitada. Existem alguns limites que devem ser respeitados mesmo na vigência plena da liberdade sindical. Nesse sentido, para a própria existência da liberdade sindical, é necessária a presença de laços que são capazes de unir o grupo de interessados sob uma mesma pauta de reivindicações. Não é possível, portanto, que trabalhadores e empregadores sejam filiados à mesma organização, pois defendem interesses que, na maioria das vezes, se chocam. É necessária a coesão e combatividade para a proteção dos interesses aos quais foi criado o sindicato. (SILVA, 2010, p. 18)

Ressalta-se que a liberdade de filiação e desfiliação é assegurada pelo Brasil no art. 8º, V, da Constituição Federal ao estabelecer que: “ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato”. De modo indireto, a liberdade de filiação não foi totalmente consagrada, na medida em que ao empregado apenas é dada a escolha de se filiar ou se desfiliar de um único sindicato em razão do princípio da unicidade sindical.

É importante mencionar ainda que a manutenção da contribuição sindical obrigatória como fonte de custeio dos sindicatos e demais entidades sindicais constitui importante fator que impede a adoção da liberdade sindical no país. A contribuição sindical obrigatória é devida por todos os trabalhadores e empregadores independentemente de sua filiação aos sindicatos profissionais. Ao receber as verbas automaticamente, não há incentivo à atuação das entidades e não gera esforços no sentido de incorporar a liberdade sindical plena. Com a promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, também denominada Reforma Trabalhista, a contribuição sindical obrigatória deixará de ser exigida compulsoriamente pelo sindicato da categoria, pois o desconto dos valores somente poderá ser efetuado por autorização expressa dos trabalhadores. Ressalta-se que a legislação entrará em vigor somente após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

Apesar dessa possível alteração, a Convenção nº 87 da OIT está longe de ser adotada pelo país, pois não há nenhuma mudança nos principais pilares que ainda sustentam os resquícios do modelo corporativista no país, permanecendo a unicidade sindical, com a representação por categoria em base territorial nunca inferior ao município em um sistema confederativo fechado e inflexível.

Para Freitas Júnior (2001), a mera ratificação da Convenção nº 87 da OIT pode não ser suficiente para acabar com o modelo de privilégios, incentivos e monopólios que impedem a adoção da pluralidade sindical no país. Para isso, seria necessária, além das modificações

legais, a tomada de decisão política no sentido de promover uma ampla reforma institucional que impeça todos os fatores de retroalimentação do modelo corporativista ainda vigente.

Tendo em vista que o presente trabalho pretende verificar se as greves sem sindicato decorrem da representação sindical por sindicato único no Brasil, será abordada a representação sindical no âmbito dos sindicatos da categoria profissional. A representação é uma das funções exercidas pelo sindicato e está aparada pela liberdade sindical, pois é vedado ao Estado interferir no funcionamento dos órgãos sindicais.

#### **1.4 Representação sindical como função do sindicato**

Dentre as dimensões da liberdade sindical mencionadas, destaca-se a garantia do livre exercício das funções sindicais, que consiste na possibilidade de a entidade sindical atuar na defesa da categoria profissional ou econômica sem a interferência estatal. Nesse sentido, não cabe ao Estado a restrição das funções que o sindicato pode exercer, pois cabe ao próprio órgão definir seu campo de atuação na defesa dos interesses de sua categoria.

De acordo com Silva (2001, p. 94), a Convenção nº 87 da OIT, apesar de estabelecer a liberdade de exercício de funções dos sindicatos, não prevê quais serão as funções que o sindicato deve exercer. Para a delimitação das funções do sindicato, é indispensável a correlação entre liberdade sindical e autonomia privada coletiva, pois se verifica o exercício de liberdade em um espaço de autorregulamentação pelas próprias entidades sindicais.

Para a autora, os limites das funções do sindicato vinculam-se à democracia vigente no país de análise, pois quanto mais democráticos os regimes, maiores serão as funções exercidas pelos sindicatos. Por outro lado, em regimes autoritários ou totalitários, essas funções podem ser reduzidas ou até mesmo suprimidas. Nos regimes corporativistas, o sindicato integra a Administração e passa a ter suas funções fixadas pela autoridade administrativa.

O sindicato nasceu como órgão de luta de classes, mas foi adquirindo ao longo do tempo diversas outras funções, ampliando significativamente sua área de atuação. Em geral, é o órgão que tem a capacidade de falar em nome dos trabalhadores (RUSSOMANO, 1995, p. 113)

Ao sindicato devem ser garantidos todos os meios necessários para que possam atingir os fins para os quais foram criados, não bastando a mera permissão de sua criação, pois não exercerão plenamente suas atividades (NASCIMENTO, 2012, p. 321).

A CLT estabelece em seus art. 513<sup>6</sup> e 514<sup>7</sup> prerrogativas e deveres que devem ser atendidos pelo sindicato. Ocorre que esses dispositivos legais violam o art. 8º, I, da CF/88 que veda a intervenção e interferência nos sindicatos, pois não será respeitada sua liberdade de exercício de funções. Dessa forma, Delgado (2016, p. 1.485) entende que, em razão do espírito intervencionista e controlador das operações sindicais, referidos artigos não foram recebidos pela Constituição de 1988.

De acordo com o autor, a principal função exercida pelos sindicatos é a de representação de sua categoria, seja para falar e agir em nome de sua base, seja para defender seus interesses nas relações de trabalho. Destaca ainda que o art. 8º, III, da Constituição Federal enfatizou essa função ao estabelecer que cabe aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos de sua categoria, seja em questões judiciais seja em questões administrativas.

Diante da importância dessa função ao sindicato, o autor apresenta as dimensões que a função de representação pode manifestar na atividade sindical, seja em relação aos empregadores, ao Estado, à sociedade civil e ao Poder Judiciário. A primeira delas refere-se à representação privada que corresponde ao diálogo ou ao confronto com o empregador na busca pelos interesses coletivos da categoria. Por sua vez, a representação administrativa compreende o relacionamento do sindicato com o Estado na busca de soluções de problemas trabalhistas relacionados à sua área de atuação. Há ainda a representação pública que é a busca na sociedade civil de apoio para a tomada de decisões para as ações implementadas. Por fim, há a representação judicial que é a atuação na defesa judicial dos interesses da

---

<sup>6</sup> Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

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

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

<sup>7</sup> Art. 514. São deveres dos sindicatos:

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

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de:

- a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;
- b) fundar e manter escolas do alfabetização e prevocacionais.

categoria ou de seus filiados individualmente pela utilização de todos os meios processuais disponíveis (DELGADO, 2016, p. 1.485).

A representação pode ocorrer nos planos individual e coletivo das relações de trabalho. No âmbito coletivo, destaca-se que a atribuição natural do sindicato é a representação de grupos de pessoas em suas relações com outros grupos, seja perante o Estado, empregadores ou outros grupos. Assim, cabe a essa entidade sindical transmitir aos demais a pretensões dos representados com as reivindicações necessárias. A representação também ocorre no âmbito individual com a atuação do sindicato em processos judiciais, dentre outras. (NASCIMENTO, 2012, p. 321)

A função do sindicato não se limita, contudo, à representação, pois há também a função negocial. É pelo exercício dessa função que são celebrados os acordos e convenções coletivas de trabalho após diálogo com empregadores ou com os sindicatos de empregadores. (DELGADO, 2016, p. 1.486)

Os sindicatos surgiram como órgãos de reivindicação e, por essa razão, são capazes de realizar a negociação com os empregadores. Na medida em que o Poder Legislativo foi transferindo a função de entendimento nas relações de trabalho aos sindicatos, a função de negociação foi ampliada. (RUSSOMANO, 1995, p. 118)

De acordo com Magano (1981, p. 181), o sindicato tem como prerrogativa o exercício da função regulamentar, que corresponde à capacidade de celebrar acordos e convenções coletivas de trabalho. A negociação coletiva compreende o processo de negociação entre as partes e o produto dessa negociação são os acordos e convenções coletivas de trabalho.

A função negocial é ampla quando se verifica a autonomia coletiva para a criação de vínculos jurídicos. A OIT incentiva a prática da negociação dos sindicatos como instrumentos necessários à paz social, que permite que às próprias partes solucionem seus conflitos trabalhistas. A produção de normas coletivas exerce importante função de preenchimento de lacunas da lei como fonte de produção do direito. (NASCIMENTO, 2012, p. 321)

As duas funções mencionadas – representação e negocial – são reconhecidas e não geram discussões quanto à existência e validade no ordenamento jurídico pátrio. Ocorre que há ainda outras funções que são controversas: o exercício de atividades econômicas e políticas e a função assistencial.

A função assistencial consiste na prestação de diversos serviços aos filiados do sindicato, ou ainda, a todos os membros da categoria. A CLT elenca muitos desses serviços como deveres. Entretanto, tendo em vista a necessidade de se assegurar a liberdade sindical,

esses chamados deveres podem ser compreendidos como prerrogativas do sindicato que podem ou não ser exercidas (DELGADO, 2016, p. 1.486).

Nascimento (2012, p. 322) salienta que a função assistencial é tida por alguns como imprópria devendo ser prestada diretamente pelo Estado e não pelos sindicatos, pois desvia a entidade de suas funções principais.

Tendo em vista a aplicação do princípio do livre exercício das funções sindicais, enquanto dimensão da liberdade sindical, a restrição das funções que o sindicato pode ou não realizar seria uma interferência do Poder Público no seu funcionamento, que é vedada pela Constituição Federal. Dessa forma, desde que desenvolva atividades lícitas e dentro dos objetivos ao qual foi instituído de acordo com seu estatuto social, não é válida a restrição imposta pelo Estado.

No tocante à prática de atividades econômicas pelo sindicato, sustenta Delgado (2016, p. 1.486) que há vedação no texto legal da CLT, construído em um período de autoritarismo no Brasil nos seguintes artigos:

Art. 521 - São condições para o funcionamento do Sindicato:

[...]

d) proibição de quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades mencionadas no art. 511, inclusive as de caráter político-partidário;

Art. 564 - Às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica.

Para o autor, com a promulgação da nova Carta Constitucional, os dispositivos da CLT que vedam as atividades econômicas e políticas não foram recepcionados, pois deve prevalecer a aplicação dos princípios de liberdade de associação e de autonomia sindical. Dessa forma, o desenvolvimento de atividade econômica pelo sindicato para aprimorar o exercício de funções sindicais coaduna-se com a noção de sindicato livre, enquanto pessoa jurídica de direito privado. Essa vedação de atividades econômicas somente poderia existir se o sindicato ainda fosse um órgão com funções públicas e vinculado ao Estado.

O exercício de atividades econômicas permite, ainda, que o sindicato obtenha novas fontes de receita e não dependa da contribuição obrigatória para a manutenção de suas atividades (NASCIMENTO, 2012, p. 632). Dessa forma, apesar da vedação da CLT, o exercício de atividades econômicas permite ao sindicato outras formas de receita para o desenvolvimento de suas atividades que possibilitam a desvinculação com o modelo corporativista ainda vigente. Entretanto, é importante destacar que as atividades desenvolvidas não podem entrar em choque com a representação dos trabalhadores.

Esse mesmo entendimento deve ser estendido às atividades políticas desenvolvidas, pois muitas vezes uma manifestação contrária do sindicato em relação a determinada política adotada pode refletir nas condições de vida e de trabalho de seus representados. Além disso, apesar de ser recomendável não se vincular a linhas político-partidárias diante do possível desgaste à imagem da organização, não deve existir restrição normativa para as manifestações políticas em respeito à liberdade sindical (DELGADO, 2016, p. 1.486).

Para Nascimento (2012, p. 323), em alguns países o movimento sindical utilizou-se do movimento político, enquanto em outros, participou dele e até mesmo o integrou. Entende o autor que essa função somente seria válida quando o desenvolvimento de atividades políticas tiver como objetivo atingir fins sindicais. Se a ação for desenvolvida para fins políticos não seria permitida a atuação sindical. Dessa forma, compreende que o sindicato não pode se afastar da finalidade para o qual foi criado, tendo como objetivo a defesa dos trabalhadores e a negociação coletiva.

A OIT manifestou-se sobre o tema na Resolução de 26 de junho de 1952, pela qual os sindicatos podem estabelecer relações com um partido político desde que as ações adotadas não comprometam a continuidade do movimento sindical ou de suas funções sociais e econômicas. (SILVA, 2001, p. 95).

Para o presente trabalho, o desenvolvimento de atividades políticas deve ser livre pelos sindicatos por aplicação do princípio da liberdade de exercício das funções sindicais, desde que o sindicato cumpra a finalidade para o qual foi instituído. Portanto, a atuação do órgão deve ser voltada à proteção dos trabalhadores e a defesa de seus interesses ainda que necessário contrariar eventual posicionamento político-partidário. A defesa de seus representados deve ser prioridade à entidade, sem que se exclua outras atuações que possam beneficiar a sociedade. Deve ser reconhecida a força dos sindicatos no âmbito político e a capacidade de mobilização social diante de eventuais abusos e irregularidades pelos governantes.

Para o desenvolvimento de um Estado Democrático de Direito, é imprescindível a maximização das funções que os sindicatos podem exercer como pressuposto básico da própria democracia. As restrições impostas remontam a modelos corporativistas com nítido caráter autoritário e restritivo das manifestações e defesa dos interesses dos representados.

Conforme salientado, a representação dos sindicatos compreende indispensável função a ser exercida por essas entidades. O conceito de representação sindical depende dos interesses que serão tutelados e também das funções que o sindicato adará em determinado momento na história, inclusive quanto ao ordenamento jurídico em que está inserido. A

representação dos sindicatos leva ao questionamento quanto à possibilidade de se agir em nome de outros. (MASSONI, 2007, p. 80-81)

A representação sindical não é exercida apenas em um único momento, pois ela pode se manifestar durante diversos momentos da atuação sindical, seja durante a filiação com a representação associativa, durante a celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho na representação negocial, ou ainda, a representação judicial que pode ocorrer tanto em dissídios individuais como em coletivos. Por fim, há, ainda, representação em colegiados e órgãos públicos como o Conselho Curado do FGTS. (SILVA, 2001, p. 96)

Havia grande discussão quanto à natureza jurídica da representação realizada pelos sindicatos. De acordo com Silva (2001, p. 97), prevalece o posicionamento de que ocorre a representação de interesses, individuais e coletivos. Contudo, nem sempre esse posicionamento foi majoritário em razão das transformações sofridas pela sociedade e pelos sindicatos ao longo da história.

As mudanças históricas sofridas pelos sindicatos juntamente com a possibilidade de atuação diversificada desses entes geram muitas controvérsias que impedem uma classificação que reduza o poder de criação e dinamismo inerentes ao fenômeno sindical. (MASSONI, 2007, p. 81)

As primeiras teorias que explicam a natureza jurídica da representação sindical têm origem no direito privado. De acordo com Massoni (2007, p. 82), a depender da fonte que emana o poder de representação, há a divisão entre representação legal e representação voluntária.

Na primeira, há o reconhecimento pelo ordenamento jurídico da necessidade de proteção do interesse de algum indivíduo diante de sua incapacidade de agir. Dessa forma, por determinação legal, é nomeado um representante para a defesa do incapaz. Essa forma de representação legal derivada do direito privado guarda pouca relação com a representação sindical, pois decorre de incapacidade civil e, geralmente, conferida às pessoas mais próximas do incapaz. Essa situação não é verificada na representação sindical, pois os trabalhadores não podem ser comparados com incapazes, mas, no máximo, considerados como juridicamente hipossuficientes.

Por sua vez, a representação voluntária é um processo muito utilizado na economia moderna e se baseia no princípio da autonomia da vontade e da necessidade de consentimento de cada um dos trabalhadores para que a representação seja válida.

Segundo Silva (2001, p. 97), no período de surgimento dos sindicatos, verificou-se a teoria de que a representação seria voluntária, ou seja, os poderes conferidos aos sindicatos

perante terceiros decorriam da autonomia da vontade do representado. A falha da teoria consistiu no fato de que alguns atos do sindicato são realizados para os próprios representados e não apenas para terceiros. Algumas teorias civilistas também são criticadas como a teoria do mandato, teoria da gestão de negócios e a teoria da estipulação em favor de terceiro. A representação sindical não é aceita na condição de mandato, pois este pode ser revogado a qualquer tempo pelo mandante, o que não ocorre com a representação do sindicato, que é irrevogável. A gestão de negócios também não surtiu efeitos, pois não se trata da atuação sobre negócios alheios. Por fim, a teoria da estipulação de terceiros não encontra respaldo sob o argumento de que os representados não são terceiros.

A insuficiência das teorias civilista ficou ainda mais evidente quando os sindicatos passaram a afetar outros indivíduos para além dos limites associativos da organização sindical, ou seja, passaram a afetar outros trabalhadores ou mesmo a classe trabalhadora em si, o que supera o próprio quadro de filiados ao ente sindical. A partir da década de 1970, verificou-se que a representação voluntária não mais se adequava às entidades sindicais, pois esses organismos passaram a aumentar seus diálogos com instituições públicas, com a consequente centralização da contratação coletiva. (MASSONI, 2007, p. 84)

Tendo em vista as deficiências verificadas nas teorias civilistas e o fato de que os sindicatos podem negociar condições de trabalho aplicáveis aos seus filiados e não filiados, passou-se a buscar no âmbito do Direito Público a natureza jurídica desse ente. Três teorias tentam explicar o fenômeno: representação política, institucional e a de interesses. (SILVA, 2001, p. 99)

A representação institucional tem origem no corporativismo verificado em diversos países na primeira metade do século XX, que compreendiam a coletividade nacional como uma entidade superior e com personalidade distinta dos demais indivíduos. Em oposição à teoria liberal e individualista do século XIX, para os corporativistas, o Estado não era apenas um órgão intermediário entre as forças dos indivíduos, mas devia ser encarado como órgão supremo sendo que os demais poderes derivavam de sua intervenção. Nesse sentido, defendiam a incorporação dos indivíduos e dos demais grupos formados por estes ao próprio Estado. (MASSONI, 2007, p. 86)

Seguindo essa lógica, a representação sindical não seria uma representação derivada de contratos firmados entre os indivíduos, tal como sustentado pela teoria da representação voluntária. Na realidade, a representação seria legal e social, pois os sindicatos exercem funções de direito público. Tendo em vista que o ordenamento jurídico é considerado como uma instituição, a representação sindical derivaria da instituição estatal e, por essa razão,

forma-se a representação institucional. A ideia de que os grupos têm apenas poderes derivados e dependentes do Estado foi o argumento utilizado para viabilizar o controle e submissão dos sindicatos às políticas de governo, pois este seria a instituição originária. (MASSONI, 2007, p. 90)

Essa teoria não tem aceitação entre os autores diante de suas vinculações com os regimes corporativistas, que absorviam os sindicatos ao âmbito estatal. O erro da teoria residiu no fato de considerar o fenômeno sindical de cima para baixo, quando, na realidade, a atividade sindical inicia-se pelos próprios trabalhadores, sendo inicialmente reprimidas e, somente posteriormente, sendo toleradas pelo Estado. (MASSONI, 2007, p. 90)

Nascimento (2012, p. 274) afirma que umas das concepções para a representação sindical era publicística, que não decorreria da manifestação de vontade das partes, mas seria uma função pública. Essa teoria foi afastada diante do contexto atual, pois a manifestação dos representados deve ser considerada. A concepção institucional leva à identificação do sindicato com a própria noção de categoria, como se ambas se dirigissem à mesma realidade e contexto. Contudo, há ordenamentos em que os sindicatos não representam categorias.

Para Silva (2001, p. 98), a modalidade de representação legal foi utilizada no contexto do corporativismo, diante do controle estatal que sofriam as entidades sindicais com a obrigação de cumprir a política governamental ditada em seu âmbito de atuação. A representação legal é incompatível com a democracia e com uma ordem pluralista, pois decorre de realidades ideias impostas pelo Estado que não guardam relação com a realidade.

Sustenta a autora que, no âmbito do Direito brasileiro, mesmo com a promulgação da Constituição Federal de 1988, permanece consagrada a representação legal corporativista instituída na década de 1930 por Vargas. No Brasil, ainda está ausente a plena democracia no âmbito sindical, pois é o próprio texto constitucional que fixa os critérios de representação dos trabalhadores.

No tocante à representação política, Massoni (2007, p. 93-95) destaca a importância do alcance do ideal de democracia, fundamentado na necessidade de vinculação entre povo e poder. Cabe à vontade popular o exercício do poder em oposição a regimes onde o poder emana do próprio chefe, como é o caso dos regimes autocráticos. São diversas as concepções acerca da democracia, que podem levar a uma interpretação diversa sobre a importância e a noção de representação política. Na democracia representativa, a participação popular é indireta, com determina periodicidade, por meio da escolha de seus representantes durante o processo eleitoral.

Para o autor, há diversas críticas dirigidas a esse modelo de democracia, pois há muitas vezes carência de representatividade. Não existe uma unidade e homogeneidade que possa ser apenas representada pelo voto, como a presença de diferenças de classes, raça, concentração de poder na sociedade, dentre outros. Para superar essas deficiências, há a proposta de avanço na busca de uma democracia participativa. Partindo da noção de que a sociedade é plural, é necessário assegurar também a atuação direta do cidadão nas políticas adotadas pelo Estado. A participação política direta das pessoas é um requisito e uma exigência para a democratização da própria sociedade.

Com o surgimento de novos atores que exercem funções de representação política, sempre em demanda ao governo para aprovação de leis que demandem a participação direta nos processos de formulação de políticas públicas. Esses representantes coletivos apresentam importante função de exercer o controle, a supervisão e a intervenção perante o poder em instâncias de execução de políticas e em espaços de interlocução. Nesse contexto de participação de representantes coletivos de grupos, surge a importância da representação sindical, na medida em que pode realizar a articulação para a supervisão do poder político e das decisões que guardam relevância para a sociedade. (MASSONI, 2007, p. 97)

O problema acerca da teoria da representação política consiste no fato de que essa, no âmbito político, refere-se apenas à relação entre eleitores e eleitos, enquanto no sindicalismo não há apenas essa relação restrita, abrangendo a relação com outras entidades. (NASCIMENTO, 2012, p. 215)

Para Freitas Júnior (2008, p. 92), a representação sindical não pode ser explicada como decorrência da política, pois esta é própria das instituições públicas. Há condições na representação política que são qualitativamente incompatíveis com os fundamentos da sindical. O primeiro ponto diz respeito à universalização do mandato inerente à representação política, com necessidade de atendimento do interesse do povo, o que não ocorre no âmbito sindical. Não há virtudes universais e vocações públicas para a entidade sindical, pois sua legitimidade está baseada na defesa de interesse particular de um grupo e não de todas as pessoas.

Verifica-se, portanto, que foram estabelecidas diversas teorias acerca da natureza jurídica da representação sindical, todas se mostrando insuficientes para demonstrar as relações e interações entre o sindicato, seus representados, seus filiados e terceiros. Enquanto algumas apenas levam em conta a relação do sindicato com seus próprios representados ou com seus filiados, outras restringem a natureza jurídica às relações com terceiros. Além disso, a representação institucional, determinada pelo ordenamento jurídico foi originada em

modelos corporativistas, que obrigam a uma união forçada de trabalhadores por determinação estatal. Nesse caso, ignora-se por completo a autonomia de vontade dos filiados ao organismo e também dos demais trabalhadores representados pela entidade.

A representação de interesses e não de vontades foi a que encontrou maior respaldo entre os autores, pois permite o esclarecimento da relação entre o sindicato e os representados em atos que não decorrem da manifestação de vontade desses últimos, mas apenas das decisões tomadas pelos próprios entes sindicais. (SILVA, 2001, p. 100)

A representação sindical de interesses tem como fundamento a autonomia privada coletiva e tem como base o pluralismo político. O interesse coletivo vincula-se à noção de autonomia privada coletiva, uma vez que a entidade sindical tem o dever de realizar o interesse comum aos integrantes do grupo que representa. Não há, contudo, uma representação de vontades dos trabalhadores, pois, em muitas ocasiões, o interesse coletivo pode divergir do interesse individual dos trabalhadores. Com a representação de interesses, há um distanciamento entre o momento de investidura do sindicato daquele de sua ação no âmbito social, pois a escolha dos dirigentes e as eleições decorrem da manifestação da vontade dos filiados ao sindicato. Por outro lado, durante a atuação sindical, o interesse coletivo pode se contrastar em relação à vontade de seus filiados, por isso o abandono das teorias voluntaristas. (MASSONI, 2007, p. 105-106)

A representação sindical é uma espécie de representação de interesses, que se manifesta pela exteriorização da autonomia coletiva, ou seja, é a ligação entre o poder de autorregulamentação dos próprios interesses e os efeitos do exercício desse poder na ordem jurídica. (FREITAS JÚNIOR, 1989, p. 126)

No tocante à manifestação da representação sindical, ela pode se manifestar por meio da defesa de interesses individuais e coletivos. Ocorre representação de interesses individuais no âmbito judicial quando o sindicato atua diante da violação de um direito individual por descumprimento de cláusula sindical, ou mesmo, para a defesa de direitos individuais homogêneos. Por ocorrer representação individual quando o trabalhador é representado em audiência por seu sindicato diante da ausência de seu comparecimento. Por sua vez, a representação de interesses coletivos ocorre, por meio da organização de ações do sindicato para o aumento na pressão em relação aos empregadores para obter melhores condições de trabalho a seus representados. (VERLENGIA, 2011, p. 67-68)

A representação coletiva ocorre com a maior frequência em relação à representação individual ou mesmo apenas dos filiados, pois o sindicato, enquanto ser coletivo, é o órgão que se expressa em favor dos interesses do grupo que defende. A individual ocorre de forma

mais tênue como na representação do associado trabalhador que não comparece à audiência. Por fim, é possível verificar a atuação extrajudicial dos sindicatos, especialmente na discussão de questões que afetam todos os trabalhadores, como nas gestões perante as empresas. (BRITO FILHO, 2012, p. 146-147)

Por fim, com o respeito à liberdade sindical plena, os sindicatos representam os interesses dos trabalhadores, que podem ou não corresponder com a vontade dos trabalhadores individualmente considerados. É importante ressaltar que o Brasil tem a representação determinada pelo Estado em sindicato único diante da permanência da unicidade sindical.

### **1.5 Representação sindical dos trabalhadores no Brasil: unicidade sindical e agregação por categorias**

Conforme já salientado, o modelo brasileiro de organização sindical é complexo, pois mescla a necessidade de se respeitar algumas dimensões da liberdade sindical com heranças do modelo corporativista, como a unicidade sindical, a representação por categorias e a contribuição sindical obrigatória. Esse modelo causa impactos na representação sindical, pois a permanência do sindicato único impede que os próprios trabalhadores possam escolher a entidade que melhor represente seus interesses profissionais. Tendo em vista o foco da obra na análise das greves e, portanto, na paralisação coletiva de trabalhadores, será dado enfoque à representação sindical dos trabalhadores.

Antes da apresentação da unicidade sindical e da agregação dos trabalhadores por categorias no Brasil, é importante destacar a diferença do sistema de unicidade em relação à pluralidade e unidade sindicais. É interessante mencionar a diferenciação apresentada por Pamplona Filho e Lima Filho (2013, p. 89) acerca dos termos unicidade e unidade. Unicidade representa a condição daquele que é único, ou seja, não admite a existência de nenhum semelhante ou concorrente. Por outro lado, a unidade relaciona-se ao que é considerado único, mas pode também resultar em ser único, a partir de uma uniformização ou coesão daquilo que anteriormente não era único.

De acordo com Delgado (2016, p. 1.475), a unicidade sindical compreende a existência de um único sindicato que represente os trabalhadores, sejam eles agrupados por empresa, por profissão ou por categoria profissional. Nesse modelo, há o monopólio da representação sindical dos sujeitos da relação de trabalho, ou seja, a defesa dos interesses

profissionais é exclusiva de apenas um determinado sindicato em uma determinada área territorial.

Nota-se que a imposição do sindicato único decorre de determinação imperativa do ordenamento jurídico. Barroso (2010, p. 100) esclarece que a quantidade, a qualidade e a territorialidade da organização sindical é determinada por norma heterônoma estatal. Há determinação quantitativa, pois se limita a apenas uma entidade sindical para representar determinado grupo de trabalhadores ou empregadores. Por outro lado, a limitação qualitativa diz respeito à delimitação da forma de agrupamento de trabalhadores, por exemplo, ao criar o sistema de categorias. Por fim, há limitação da abrangência territorial de cada unidade. Assim, têm-se a possibilidade de criação de apenas um sindicato por categoria em uma mesma base territorial.

Por sua vez, a pluralidade sindical compreende a autonomia plena na organização das entidades sindicais, não havendo nenhuma norma estatal que estabeleça o monopólio da representação do grupo de trabalhadores e empregado em uma determinada base territorial. Pelo exercício de seu poder de autodeterminação, previsto nos estatutos, a entidade sindical escolhe os parâmetros para a organização. Nesse sentido, as restrições quantitativas, qualitativas e territoriais não podem ser exigidas pelo Estado (BARROSO, 2010, p. 100).

É possível nesse sistema sindical, a existência em uma mesma base territorial de mais de uma entidade representativa de determinado grupo profissional ou econômico. É importante destacar que as entidades sindicais devem se ater ao princípio da legalidade e que devem sempre buscar a representação de seus interesses. A pluralidade também é conhecida como sindicalismo livre, sem as limitações que a unicidade impõe, não sendo exigida nenhuma autorização ou registro para sua criação (BARROSO, 2010, p. 101).

Em sistemas de pluralidade sindical, é imperativo que se assegure o direito dos trabalhadores de constituírem organizações sindicais para além da estrutura existente caso compreendam que esse método seja o mais adequado para a defesa de seus interesses profissionais. A tomada de medidas que impeçam o direito dos trabalhadores de estabelecerem os sindicatos que julgarem convenientes para a defesa de seus interesses viola a liberdade sindical (MASSONI, 2007, p. 112).

Ademais, é necessária a distinção entre os termos unicidade sindical e unidade sindical. A primeira, conforme já afirmado, refere-se à imposição normativa estatal para que exista um único sindicato. A unidade, por outro lado, refere-se à união voluntária realizada pelos próprios sindicatos, que decorre de sua maturidade e não da imposição estatal. (DELGADO, 2016, p. 1.476)

A unidade sindical decorre da existência de uma única entidade representativa dos interesses do grupo, que decorre da vontade livre dos interessados, sejam eles trabalhadores ou empregadores. Não há, portanto, imposição estatal para o sindicato único. (BRITO FILHO, 2012, p. 83)

A Convenção nº 87 da OIT não prevê a forma que a organização sindical de um Estado deve ocorrer. No entanto, estabelece a necessidade de liberdade aos próprios trabalhadores e empregadores para organizarem seus sindicatos sem a interferência ou imposição estatal. Por essa razão, apenas a unicidade sindical viola a liberdade sindical, sendo plenamente válidas a adoção da pluralidade ou da unidade sindical. (DELGADO, 2016, p. 1.476)

Outro ponto que cabe ser destacado diz respeito à diferença existente entre a unicidade, pluralidade e unidade sindicais com a noção de unicidade, pluralidade e unidade de ação. As primeiras expressões remetem, como já sustentado, à possibilidade de existir um ou mais sindicatos em determinada área representando o mesmo grupo. Por outro lado, a unicidade, pluralidade e unidade de ação remetem à discussão quanto à atuação dos entes sindicais, se deve ser realizada de forma isolada ou múltipla. (BRITO FILHO, 2012, p. 83)

Nesse caso, a unicidade de ação remete à exigência legal para que apenas um sindicato represente determinadas pessoas em certo espaço de tempo. Em modelos de unicidade sindical, há obrigatoriamente unicidade de ação. Por sua vez, a pluralidade de ação admite que os sindicatos atuem de forma separada e que criem normas para aqueles que representam. Por fim, a unidade de ação refere-se à possibilidade de união dos sindicatos para atuação conjunta ainda que presente o modelo de pluralidade sindical. (BRITO FILHO, 2012, p. 84)

No caso brasileiro, a unicidade sindical decorre de determinação constitucional e, portanto, tem exigência obrigatória em todo o ordenamento jurídico. Aos trabalhadores, não é assegurada a possibilidade de escolher seu representante, estando submetidos às ações e decisões tomadas por sua entidade sindical. No tocante à negociação coletiva, estão sujeitos às convenções e aos acordos coletivos de trabalho firmados por esse organismo de representação ainda que não sejam filiados, simplesmente por integrarem a categoria profissional respectiva, diante do caráter “erga omnes” do alcance das normas coletivas.

Esse modelo vigora no país desde a década de 1930 e tem como base o critério de agregação de trabalhadores e empregadores por categorias. A unicidade não é compatível com a liberdade sindical e com a Convenção nº 87 da OIT, pois os sindicatos não podem ser organizados de forma livre pelos trabalhadores.

A Constituição de 1988 manteve ainda o registro sindical e a categoria como critérios de agregação dos trabalhadores no sindicato, mas inseriu certo grau de autonomia desses entes em relação ao Estado, o que gera a complexidade de nosso sistema sindical. Apesar de consagrar a autonomia dos sindicatos, como manifestação da liberdade sindical, manteve a necessidade de registro do sindicato no órgão competente. (PAMPLONA FILHO e LIMA FILHO, 2013, p. 100)

No tocante ao registro sindical, a Constituição é silente acerca da modalidade que deveria ser utilizada para se efetuar o registro e o órgão competente para realizá-lo. Logo após a promulgação do diploma constitucional, muitos argumentaram no sentido de que não seria lícito atribuir ao Ministério do Trabalho o registro para se evitar a intervenção na atividade sindical, da forma como ocorria anteriormente quando esse órgão poderia negar ou conceder o registro. A discussão finalizou-se quando o STF firmou a tese de que o órgão competente seria o Ministério do Trabalho para zelar pela observância do princípio da unicidade nos termos da Súmula nº 677: “até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”. Referida lei não foi estabelecida, permanecendo, portanto, o registro no Ministério do Trabalho. (PAMPLONA FILHO e LIMA FILHO, 2013, p. 101)

A existência do registro, por si só, não é empecilho à liberdade sindical quando voltado apenas ao reconhecimento oficial da constituição regular do sindicato. No entanto, o registro no Brasil tem também nova finalidade, como observado na própria Súmula nº 677 do STF, a de garantir o controle da unicidade. O modelo brasileiro de organização sindical prevê a garantia mínima de autonomia aos sindicatos em âmbito interno. Entretanto, na estrutura externa, permanece forte vínculo com o Estado, ferindo a liberdade sindical assegurada na Convenção nº 87 da OIT. (PAMPLONA FILHO e LIMA FILHO, 2013, p. 112)

O Brasil adotou o modelo de categorias profissionais e econômicas como critério de agregação de indivíduos. Acerca dos critérios de agregação dos trabalhadores no sindicato, Delgado (2016, p. 1.471) esclarece que existem basicamente quatro padrões de agregação que não são obrigatoriamente excludentes, ou seja, que podem coexistir em um mesmo ordenamento jurídico. Os sindicatos podem ser organizados por ofício ou profissão, por categorias, por empresa ou por ramo empresarial de atividades.

Os sindicatos por ofício ou profissão são aqueles originados a partir da profissão desenvolvida pelos trabalhadores, que prevaleceram durante o início do sindicalismo, perdendo suas forças com o decorrer dos tempos. Esse modelo existe no Brasil nas denominadas categorias profissionais diferenciadas, pois os trabalhadores são agrupados em

razão da profissão que exercem. Esses sindicatos são conhecidos como sindicatos horizontais, pois se estendem em todo o mercado de trabalho, independentemente das entidades econômicas (DELGADO, 2016, p. 1.471) Nesse sentido, dispõe o art. 511, § 3º da CLT: “Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.”

Os trabalhadores da categoria profissional diferenciada são agrupados em razão de estatuto profissional especial ou de condições de vida singulares. É importante destacar que, antes da Constituição de 1988, havia a Comissão de Enquadramento Sindical, que era o órgão responsável por estabelecer, dentre outras funções, as categorias profissionais dos trabalhadores. Com a promulgação da Constituição Federal, houve vedação à interferência do Poder Público nos sindicatos, o que levou à extinção de referida comissão. Portanto, atualmente, sustenta-se que as categorias profissionais diferenciadas são formadas em decorrência de aprovação de lei estabelecendo estatuto profissional para determinada profissão.

Por sua vez, os sindicatos por categoria profissional são formados pela similaridade das atividades trabalhistas em razão da vinculação a empregadores que desenvolvem determinadas atividades econômicas idênticas, similares ou conexas. Os empregados não são agrupados em razão da profissão que exercem, mas pela vinculação à atividade econômica desenvolvida por seus empregadores. É o modelo com maior destaque no Brasil, introduzido durante as décadas de 1930 e 1940, com a formação das categorias econômicas e profissionais. Nesse modelo, os empregados de uma empresa metalúrgica, ainda que desenvolvam cargos e funções distintas dentro da empresa, formam a mesma categoria profissional, pois se vinculam à atividade econômica preponderante do seu empregador. É o modelo conhecido como sindicato vertical, pois ele abrange quase a totalidade dos empregados de várias empresas que tenham similitude de atividade econômica. (DELGADO, 2016, p. 1.472)

A categoria refere-se à atividade ou profissão a partir da qual a pessoa se insere em determinado grupo que apresenta homogeneidade de interesses entre seus integrantes. Assim, categoria seria um fenômeno social, mas que consta pela legislação brasileira como uma conformação jurídica, que a classifica como espécie de interesse que motiva a agregação dos indivíduos no grupo. (PAMPLONA FILHO e LIMA FILHO, 2013, p. 117)

Os sindicatos por empresa são aqueles formados pela organização dos trabalhadores de uma mesma empresa. Esse sistema é inviável no Brasil, pois há expressa determinação

constitucional que prevê o critério de categorias profissionais e econômicas. Delgado (2016, p. 1.474) sustenta que esse modelo é, dentre os demais, aquele que está mais apto à cooptação dos empregadores e que apresenta menor nível de solidariedade entre os trabalhadores, que apenas buscam as conquistas no âmbito de suas empresas. Como ponto favorável, argumenta o autor que a diferenciação interempresarial presente nos outros modelos ocasiona, muitas vezes, pleitos semelhantes em empresas muito distintas.

Por último, há o sindicato por ramo empresarial de atividades que é aquele que agrega os trabalhadores em função do segmento empresarial de atividades. Poderia se mencionar como exemplo os sindicatos do segmento industrial, sindicato do comércio, dentre outros. Para o autor, essa forma de agregação de trabalhadores é a que assegura os sindicatos mais fortes e a que garante o maior nível de solidariedade entre os trabalhadores, pois os sindicatos representariam grande número de trabalhadores.

Como visto, o Brasil adotou o sistema de agregação por categorias em seu modelo de organização sindical. Conciliar a previsão da unicidade sindical com base em categorias e a autonomia sindical prevista na Constituição gerou intensas discussões, pois a Constituição veda a interferência ou intervenção nos sindicatos pelo Poder Público. Ocorre que se fixou o entendimento de que a expressão “Poder Público” refere-se ao Poder Executivo, não podendo este ferir a autonomia dos entes sindicais. Por outro lado, não há impedimento para as restrições elaboradas pelo Poder Legislativo, tal como ocorre com a agregação por categorias. (PAMPLONA FILHO e LIMA FILHO, 2013, p. 114)

Para os autores, o Poder Legislativo também deve se abster de qualquer interferência ou intervenção nos sindicatos, pois pode permitir que, por meio de controle legislativo, o Executivo possa encontrar brechas para interferir nessa organização sindical. Nesse sentido, a previsão constitucional seria contraditória, pois apesar de assegurada a autonomia sindical, há o “engessamento da representação sindical, que deve, de acordo com o art. 8º, II, da Constituição, ser unitária”. (PAMPLONA FILHO e LIMA FILHO, 2013, p. 116)

A previsão da categoria como critério agregador e a exigência de monopólio de representação constituem obstáculos à democratização das relações sindicais no país. Nesse ponto do trabalho, serão apresentados os principais argumentos trazidos por Pamplona Filho e Lima Filho (2013, p. 123-128) acerca do assunto. A previsão normativa da categoria pressupõe uma harmonia que não existe na prática. Primeiro, porque a categoria é uma criação que leva em conta apenas os limites de identidade, similaridade ou conexidade da atividade desenvolvida. As demais formas de interação entre os trabalhadores não são consideradas. Além disso, a CLT prevê que a associação por essa forma seria natural, mas, ao

ser imposta por lei, falta o caráter de espontaneidade necessários à validade do termo “natural”.

A categoria é uma ficção criada pela legislação que ignora a possível interação entre os indivíduos de determinado agrupamento. Os interesses reais dos trabalhadores e empregadores podem acabar se tornando desconectados, pois aqueles que divergirem da posição assumida pelos demais não poderão formar novas categorias com base apenas nessa discordância. Além disso, se houver interesses convergentes entre duas categorias, não é possível sua união para a defesa comum de seus interesses, o que aumentaria a força da entidade sindical.

Em outras palavras, ainda que os dirigentes sindicais e demais membros ajam de maneira diametralmente oposta a alguns trabalhadores ou empregadores, esses membros que não concordam com a posição assumida por seus sindicatos não poderão criar novo sindicato, pois há o impedimento pelo critério da categoria profissional vinculada à necessidade de representação unitária de trabalhadores e empregadores. O mesmo vale para a hipótese de afinidade de interesses que não poderão ser condensados em nova entidade maior e mais abrangente por vedação da unicidade e do sistema de categorias.

Os autores mencionam, ainda, que a noção de categoria despreza os reais anseios de seus integrantes e apresenta viés nitidamente autoritário, pois, as categorias profissionais e econômicas eram determinadas pelo Quadro de Atividades e Profissões anexo à CLT e pela Comissão de Enquadramento Sindical, que, apesar de extintos de nosso ordenamento, ainda produzem efeitos. Todos os sindicatos formados com base nesse quadro e por determinação da comissão tem direito adquirido à representação da categoria após a promulgação da Constituição Federal. Além disso, o estabelecimento pelo Estado das categorias eliminou a autonomia coletiva das entidades sindicais, o que impede o surgimento de entidades mais representativas dos interesses de quem representam (PAMPLONA FILHO E LIMA FILHO, 2013, p. 123-128).

Por fim, é importante destacar que a Constituição Federal de 1988, ao permitir a autonomia sindical e extinção da Comissão de Enquadramento Sindical, possibilitou que as próprias partes estabelecessem a abrangência da categoria desde que respeitado a unicidade sindical. Dessa forma, passou-se ao fenômeno da pulverização dos sindicatos, com a criação de inúmeras entidades sindicais. Os motivos que justificam essa pulverização são a possibilidade da nova categoria criada ter acesso à contribuição sindical obrigatória. Além disso, o próprio incremento da terceirização na economia, que permitiu a criação de novas

categorias desvinculadas com a atividade econômica desenvolvida pelo tomador de serviços constitui fator de pulverização.

## **1.6 Representação e representatividade sindical**

A divisão dos sindicatos por categorias em um regime de sindicato único fere a liberdade sindical e impede a democratização do acesso e da participação nas atividades sindicais. A permissão para a existência de mais de uma entidade sindical dos trabalhadores organizadas por critérios adotados pelas próprias partes, sem intervenção do Estado, permite maior interação entre os trabalhadores e a representação de interesses comuns. Ademais, a inexistência de contribuição compulsória que obriga todos os trabalhadores indistintamente, mesmo que não filiados, fomenta a busca por novas fontes receitas e pelo aumento da sindicalização. Para isso, é necessário convencer os novos empregados a se filiarem por meio da demonstração de que o organismo defende os interesses dos trabalhadores, ou seja, de que o sindicato é mais representativo.

A previsão da unicidade sindical por categorias incentiva outro problema do sindicalismo nacional que consiste na valorização da representação sindical em detrimento daquilo que se compreende por representatividade sindical.

A representação sindical diz respeito à prerrogativa prevista na legislação para que a entidade sindical possa defender os interesses do grupo, no caso brasileiro, da categoria. A representatividade, por sua vez, diz respeito à legitimidade em decorrência da efetiva defesa dos interesses, ou seja, não se trata apenas da prerrogativa para poder vir a defender os interesses, mas da defesa real e efetiva dos interesses dos trabalhadores. (PAMPLONA FILHO e LIMA FILHO, 2013, p. 127)

Silva (2001, p. 101) estabelece que o conceito de representação sindical se desdobrou, com a transformação dos sindicatos, no conceito de representatividade sindical. Não compreendem conceitos idênticos, pois a representação refere-se à relação entre um grupo e determinado indivíduo, e a representatividade manifesta a relação entre a própria estrutura organizacional e o grupo profissional ou econômico maior. A representatividade determina a necessidade de o sindicato ser o porta-voz dos interesses unitários do grupo. Nesse caso, o sindicato apresenta-se mais como intérprete do que como mero representante.

Segundo a autora, a representatividade sindical surge da própria OIT no que se refere à avaliação da organização profissional mais representativa, bem como para estabelecer quais

delas poderiam compor a Conferência Internacional do Trabalho juntamente com representantes dos Estados e dos empregadores.

Para Massoni (2007, p. 108), a representatividade exprime a qualidade necessária para o exercício de determinada função, ou seja, é a qualidade daquele que representa. A representatividade é causa e consequência da liberdade sindical e, somente, pode existir em um sistema de pluralidade sindical. Assim, somente os sindicatos sendo plenamente livres em todas dimensões é possível que os sindicatos alcancem as condições de representativos.

Em sentido contrário, nos sistemas de sindicalização exclusiva, com a presença de sindicato oficial e único, não existem problemas referentes à representatividade sindical, pois a própria lei já estabelece a representação de todos os trabalhadores em determinado local, não havendo competição para determinar as diferenças entre as entidades sindicais.

Ao invés de impor o monopólio da representação sindical pela via estatal, diversos países recorrem aos critérios de representatividade para resolver problemas advindos da adoção da pluralidade sindical. Tenta-se, inclusive, pela atuação da OIT, encontrar fórmulas que permitem contornar esses problemas sem a violação da liberdade sindical. Nessa linha, surgiram discussões sobre o sindicato mais representativo, ao qual seriam garantidos direitos exclusivos em razão do maior número de integrantes. (MASSONI, 2007, p. 113)

A pluralidade sindical pode ter como um de seus efeitos o surgimento de diversas entidades sindicais, o que poderia trazer prejuízos à defesa dos interesses dos trabalhadores, pois diminuiria a força da ação conjunta e organizada de trabalhadores. A finalidade da representatividade sindical é encontrar uma solução intermediária entre a pluralidade sindical, que demanda o reconhecimento da igualdade entre os sindicatos e a necessidade de se assegurar a efetividade na defesa dos interesses profissionais por meio de uma ação sindical unitária.

Exclui-se, com isso, o recurso ao regime de unicidade sindical, onde a organização não é livre e a organização dos sindicatos é determinada pelo próprio Estado. Nesse sentido, permite que os sindicatos sejam criados livremente e não impõe nenhum impedimento para o exercício das funções sindicais a esses organismos criados. Contudo, algumas prerrogativas e direitos são concedidos exclusivamente aos sindicatos mais representativos, para que possam, por exemplo, representar os trabalhadores perante órgãos nacionais e internacionais e para elaboração de instrumentos coletivos de trabalho com efeitos “erga omnes”, que não ficam restritos apenas ao âmbito dos filiados ao órgão. (MASSONI, 2007, p. 120)

Note-se que, apesar de terem menos direitos e prerrogativas, os sindicatos considerados menos representativos ainda têm assegurados o direito de representarem seus

filiados e de também exercerem as demais prerrogativas inerentes à atividade sindical, inclusive ao assegurar condições de trabalho para seus trabalhadores, sob pena da restrição das funções violar diretamente a liberdade sindical e obrigar os trabalhadores a se filiarem ao sindicato mais representativo.

Além disso, é possível que o sindicato menos representativo altere essa condição caso consiga maior número de associados ou que preencha os demais requisitos exigidos para se aferir a representatividade sindical. O sindicato majoritário pode perder essa condição caso deixe de ser representativo, o que importa na atuação e vigilância constante desse organismo em assegurar os interesses dos trabalhadores que representam. Diferentemente, o modelo de representação sindical por sindicato único não exige que o sindicato atue para se manter como representativo, pois essa condição não é aplicada diante da inexistência de competição com outros organismos.

A legislação brasileira, de modo geral, não prevê hipóteses de representatividade, apenas se refere à função atribuída aos sindicatos para representar os interesses da categoria, diante da inexistência de aferição de legitimidade da atuação efetiva. Ainda que o sindicato seja inerte e não atue em prol de seus trabalhadores, não há instrumentos ou dispositivos legais que possam inferir qualquer legitimidade do organismo. (PAMPLONA FILHO e LIMA FILHO, 2013, p. 128)

Menciona-se como tentativa de aproximação do Estado brasileiro em direção à representatividade sindical a previsão de critérios de representatividade para funcionamento das centrais sindicais na Lei nº 11.648/2008. Nesse sentido, somente se preenchidos os requisitos estabelecidos em lei e, desde que os mantenha, será possível que determinada associação atue como central sindical (PAMPLONA FILHO e LIMA FILHO, 2013, p. 128). Segue a redação do art. 2º do diploma legislativo das centrais sindicais:

Art. 2º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:

I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;

II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;

III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica;

IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Parágrafo único. O índice previsto no inciso IV do caput deste artigo será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de 24 (vinte e quatro) meses a contar da publicação desta Lei.

As centrais sindicais, entidades de representação geral dos trabalhadores, que não integram o sistema confederativo brasileiro, apresentam duas prerrogativas conferidas por lei, consistentes na coordenação da representação dos trabalhadores nas organizações filiadas e na participação de negociações em espaços de diálogo social que apresentam composição tripartir, para defender os interesses gerais dos trabalhadores.

Para que a central sindical adquira a condição de exercer suas funções, são necessários o preenchimento de critérios quantitativos, como a filiação de, pelo menos, cem sindicatos nas cinco regiões brasileiras, que tenha origem em cinco setores de atividade econômica. Em pelo menos três dessas regiões, exige-se a filiação de, no mínimo, 20 sindicatos. Por fim, ainda se estabelece a obrigação de filiação de sindicatos representem, ao menos, 7% do total de empregados sindicalizados do país.

Tendo em vista que a central sindical não integra o sistema confederativo, não é a ela assegurada a representação automática de determinada ou determinadas categorias de trabalhadores. A filiação dos sindicatos é opcional e, por essa razão, devem buscar preencher os requisitos supramencionados convencendo os sindicatos a se filiarem.

Pamplona Filho e Lima Filho (2013, p. 129), sustenta que cabe à central sindical demonstrar que atua efetivamente na busca dos interesses gerais dos trabalhadores para atrair demais entidades sindicais e, dessa forma, manter os índices de representatividade previstos em lei. As opções de escolha entre a entidade que deseja se filiar somente é viável em cenários de pluralidade sindical, que permitem a existência e a concorrência entre as entidades. O monopólio de representação de uma categoria prevista pelo ordenamento jurídico é incompatível com a representatividade sindical. Nesse sentido, os autores afirmam: “enquanto perdurar a unicidade sindical no ordenamento jurídico brasileiro, os sindicatos de atuação efetiva serão exceções, já que não estão obrigados a atuar efetivamente, nem prestarem contas à sua base do que foi feito em defesa dos interesses dos representados”.

Portanto, a representação sindical dos trabalhadores no Brasil é delimitada pela unicidade sindical e pela agregação dos trabalhadores por categorias, o que impõe restrições à adoção da plena liberdade sindical no país. A existência de apenas um sindicato detentor da representação formal da categoria impede a adoção de critérios de representatividade sindical e inviabiliza, assim, a possibilidade de aferição da capacidade de representação efetiva dos interesses de seus representados.

A manutenção da unicidade sindical com base na agregação por categorias viola a liberdade sindical, ao impedir duas fundamentais condutas dos trabalhadores: (i) a de buscar novo sindicato que represente melhor seus interesses, sendo assegurada apenas a possibilidade

de se filiar ou de se desfiliar desse sindicato único e (ii) a impossibilidade daqueles que estão insatisfeitos com a representação de seus interesses de fundar nova entidade sindical.

Esses dois pontos são fundamentais ao presente trabalho na medida em que permitem verificar se a greve iniciada sem a presença de seu sindicato representativo decorreu da unicidade sindical em torno da categoria profissional.

Nota-se, portanto, que o sindicato único ordenado em categorias não assegura a democratização das decisões assumidas, pois a liberdade de filiação e desfiliação apenas garante a possibilidade do trabalhador de não integrar o rol de filiados ao ente, uma vez que todos os acordos e convenções coletivas adotados por meio de negociação coletiva atingiram seus contratos de trabalho, independentemente de qualquer decisão do empregado. Além disso, àqueles que estão descontentes com a atuação da entidade, não é dada a alternativa para buscar novo órgão que possa representar seus interesses.



## **2 DIREITO DE GREVE, LEI Nº 7.783/1989 E GREVES SEM A PRESENÇA DO SINDICATO DA CATEGORIA**

A presente seção tem o objetivo de entender as greves sem a presença de sindicato da categoria profissional a partir da análise do direito de greve e da Lei nº 7.783/1989. Nesse sentido, é indispensável a abordagem da greve enquanto manifestação da autotutela dos trabalhadores na condição de direito reconhecido pelo ordenamento jurídico brasileiro. Além disso, analisam-se os requisitos do direito de greve para se entender as greves sem a presença do sindicato da categoria.

A greve é uma importante ferramenta de manifestação dos trabalhadores na relação entre o capital e o trabalho, pois pressiona o empregador a negociar melhores condições de trabalho por meio da paralisação coletiva das atividades da empresa. Sempre que possível, deve-se estimular a negociação coletiva entre as partes, pois o processo de negociação e a celebração de instrumentos coletivos, convenção e acordo coletivos, asseguram que os próprios empregadores e trabalhadores coloquem fim ao conflito e negociem condições que viabilizem a continuidade da atividade empresarial e a manutenção da dignidade do trabalhador, com melhores salários, jornadas e condições de trabalho.

Ocorre que, diante da recusa do empregador na negociação ou da ausência de acordo entre o sindicato da categoria profissional e o empregador ou seu sindicato representativo, é possível que os trabalhadores paralisem coletivamente e de forma pacífica as atividades para exigir a retomada das negociações e garantir maior equilíbrio frente ao poder econômico do empregador. É, portanto, uma ferramenta de resistência assegurada aos trabalhadores, que não ficam submissos apenas às imposições do capital, servindo como contrapeso às forças econômicas.

De acordo com Delgado (2016, p. 1.551), é possível que, durante o processo de negociação coletiva ou para impulsionar seu início, os empregados iniciem a greve como instrumento de força e pressão, constituindo um mecanismo de autotutela de interesses. A autotutela é a utilização direta de coerção pelos particulares, ou seja, o uso da força deixa de ser prerrogativa estatal e pode ser usada pelas próprias partes envolvidas no conflito. Esse mecanismo de autotutela de interesses é restringido no ordenamento jurídico brasileiro, com raras exceções, o que inclui o direito de greve.

A greve consiste em manifestação que é voltada para causar prejuízos econômicos ou jurídicos ao empregador. Trata-se, portanto, da possibilidade de exercer um direito de causar prejuízos a terceiros assegurado pela Constituição Federal (SILVA, 2010, p. 256). Salienta-se

que a possibilidade de causar prejuízos ao empregador está pautada na necessidade de se assegurar ao trabalhador instrumentos capazes de assegurar isonomia na luta de classes, ou seja, permite-se aos trabalhadores organizados de forma coletiva causarem prejuízos ao empregador para que sejam respeitados seus direitos trabalhistas e propostas novas medidas mais vantajosas aos trabalhadores.

A exploração da mão de obra pelo capital assumiu condições alarmantes com o desenvolvimento das máquinas após a Revolução Industrial. A questão social assumiu importância na medida em que os trabalhadores foram submetidos a extensas jornadas de trabalho, com baixos salários e exploração de trabalho infantil e das mulheres.

O aumento da aglutinação dos trabalhadores nas fábricas e a exploração da mão de obra dos operários deram origem ao sentimento de solidariedade dos trabalhadores, que permitiu não apenas a sindicalização, mas o surgimento dos movimentos grevistas, como instrumento de pressão por melhores condições de trabalho. Destaca-se, portanto, que o prejuízo causado ao empregador foi e continua sendo indispensável e necessário aos trabalhadores para o alcance de melhores condições de trabalho, jornadas menores e maiores salários.

Gomes e Gottschalk (2008, p. 640-642) apresentam os motivos de ordem jurídica que são utilizados para justificar a greve. Salientam os autores que havia o entendimento de que a greve decorria do direito individual de não trabalhar, pois seria o exercício de uma liberdade individual. No entanto, essa concepção trazia o problema acerca da possibilidade de término do contrato de trabalho em razão do abandono coletivo de trabalho.

Os autores argumentam que é possível enfrentar esse ponto problemático de justificação da greve na liberdade de não trabalhar quando se retira o fundamento jurídico da autonomia privada coletiva. Os trabalhadores individualmente considerados não têm as condições de reivindicar seus direitos sociais sem incorrer no risco de justificação para o término do contrato de trabalho. Por outro lado, com o avanço do sindicalismo, não se verifica apenas a liberdade individual em contraste com o interesse coletivo do Estado, pois surgem os interesses coletivos que, para serem defendidos, justificam a paralisação coletiva do trabalho.

No âmbito social, a greve se manifesta como o resultado do desajuste entre os direitos estabelecidos no ordenamento jurídico, com base no princípio da igualdade, e a realidade da população que enfrenta condições de miséria e empobrecimento. Dessa forma, a greve tende a realizar um processo de adaptação para que os trabalhadores possam alcançar o modelo abstrato de igualdade de direitos disciplinado pelo Direito. (GOMES e GOTTSCHALK, 2008, p. 643)

Ressalta-se que, diferentemente da previsão de liberdade sindical no âmbito da organização sindical, a OIT não tem nenhuma Convenção ou Recomendação acerca do direito de greve. Entretanto, sobre o assunto, assumiu papel de destaque as manifestações dos órgãos de controle da OIT, a Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações e o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração. Em diversos momentos, os referidos órgãos se depararam com questões atinentes ao exercício do direito de greve e da necessidade de estabelecer a legitimidade do movimento. Como princípio fundamental acerca do assunto, o Comitê de Liberdade Sindical decidiu que o direito de greve compreende um dos meios essenciais e legítimos dos trabalhadores e de suas organizações para a promoção e defesa de seus interesses econômicos e sociais. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1993a)

Portanto, ainda que não prevista em instrumentos normativos da OIT, a greve é reconhecida como instrumento a que podem se valer os trabalhadores e suas organizações sindicais na busca de seus interesses. Na hipótese, o recurso à greve é uma decorrência do princípio da liberdade sindical, compreendido na liberdade de administração da entidade sindical, enquanto atividade regular dessas entidades. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1993a)

Apesar de ser reconhecida em âmbito internacional e compreender importante direito dos trabalhadores, a greve nem sempre teve aceitação no Brasil, especialmente durante os regimes autoritários, o que levou à criação de grande preconceito dos setores da sociedade com o instituto. Nesse sentido, é importante a análise da transformação do instituto no cenário jurídico brasileiro a partir do surgimento do sindicalismo no Brasil, no final do século XIX e início do século XX.

## **2.1 Greve no Brasil: repressão a direito**

O surgimento e o desenvolvimento do instituto da greve no ordenamento jurídico brasileiro são fundamentais para a compreensão das dimensões do instituto e de sua importância para a sociedade brasileira e para as relações coletivas de trabalho. A greve atualmente é considerada como direito fundamental pela Constituição Federal de 1988, merecendo, portanto, proteção especial pelo ordenamento jurídico, não podendo ser suprimido nem mesmo por emenda constitucional, pois é cláusula pétrea. Ocorre que, nem sempre a greve foi tratada como direito.

Antes de se apresentar a greve partindo de sua regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro, destaca-se, conforme Gomes e Gottschalk (2008, p. 638), que o instituto surgiu como luta por emancipação de classe social que era completamente excluída da tutela pelo Direito. A Revolução Francesa de 1789 configurou triunfo da burguesia em decorrência no modelo econômico adotado em frente ao feudalismo. Ocorre que a classe trabalhadora foi marginalizada e explorada por esse novo sistema advindo da Revolução Industrial. Tendo em vista a luta por liberdade dos burgueses frente à nobreza e clero, os trabalhadores, em processo dialético, passam a reivindicar essa mesma liberdade.

De acordo com os autores, é nesse momento que surgem as greves como manifestação dos trabalhadores contra as péssimas condições de trabalho a que estavam submetidos na Europa. O movimento foi brutalmente reprimido e considerado ilegal pelos ordenamentos jurídicos. Em momentos posteriores, passou a ser tolerada pelo Estado até o seu reconhecimento como direito. Esse processo de tratamento da greve foi, de certa forma, copiado da Europa para o Brasil que também vivenciou períodos de proibição, tolerância e reconhecimento do instituto.

O próprio movimento sindical e o instituto das greves estão vinculados ao reconhecimento do vínculo de emprego como indispensável para o sistema econômico e social de cada país. Sem que houvesse a presença da relação de emprego, não seria possível sustentar o surgimento de sindicatos ou mesmo dos institutos vinculados como o exercício da greve pelos trabalhadores. (DELGADO, 2016, p. 1.583)

A primeira manifestação do ordenamento jurídico perante a greve foi a sua configuração como crime no Código Penal de 1890, cuja realização poderia levar à pena de um a três meses de detenção. (MELO, 2011, p. 21)

Na hipótese de greve-delito, a paralisação dos trabalhadores era tipificada como ilícito penal, hipótese da mais alta reação estatal a uma conduta. É uma característica de tratamento típica de governos autoritários, o que impede a pressão exercida coletivamente. (MALLET, 2015, p. 16)

A greve não era tratada pelo Direito Brasileiro em nenhum outro diploma legislativo anterior, pois a economia brasileira era sustentada basicamente pelo trabalho escravo. Somente com o aumento da importância das relações de empregos livres, a greve passa ser considerada no ordenamento jurídico. No mesmo ano da criminalização da greve, o Decreto nº 1.162, de 12 de dezembro de 1890, retirou o caráter ilícito do movimento, sendo considerados crimes apenas os atos de ameaça ou violência que poderiam surgir com o movimento. Esse momento consistiu na fase de criminalização explícita da greve. A partir

desse marco, a greve foi considerada como liberdade, cujos atos deveriam ser analisados concretamente para a verificação de eventual ameaça ou violência. (DELGADO, 2016, p. 1.583)

A partir desse momento, o Estado na República Velha passou a tolerar a greve, mas permitiu igualmente reprimí-la com a análise de cada ato, o que gerou problemas ao movimento. Do período de 1906 a 1920, com forte influência do anarcossindicalismo, a greve passou a ser estimulada aos trabalhadores como importante ferramenta de pressão social. (NASCIMENTO, 2012, p. 536)

Conforme já apresentado acerca do surgimento do sindicalismo no Brasil, as greves foram se intensificando após a primeira década do século XX, o que estimulou a repressão estatal aos movimentos, culminando, na década de 1920, em baixa aceitação do Estado aos movimentos grevistas. Essa intervenção estatal nas greves decorreu da possibilidade de reprimir atos de violência, sem haver uma lei que estabelecesse expressamente o direito de realizar a greve.

Durante o período corporativista a partir de 1930, o Estado brasileiro foi contrário aos movimentos grevistas. Apesar da Constituição de 1934 ter tido caráter relativamente democrático, essa condição foi logo alterada pela decretação de estado de sítio em 1935 que perdurou até o golpe de Estado em 1937. Portanto, desde o período de estado de sítio, a greve voltou a ser proibida no Brasil. Essa tendência autoritária teve previsão explícita na Constituição de 1937. (DELGADO, 2016, p. 1.584)

De acordo com Nascimento (2012, p. 537), a Constituição de 1934 pode ter sido omissa quanto ao tratamento da greve, mas diversos requisitos restritivos foram implementados para seu exercício. Tendo em vista que o corporativismo pretende o fim da luta de classes pela integração das forças produtivas do país, não era possível admitir a greve como instrumento de pressão dos trabalhadores. A greve foi considerada como recurso antissocial, nocivo ao trabalho e ao capital e incompatível com os interesses da produção nacional tal como previa o art. 139 da Constituição de 1937. Os sindicatos não tinham permissão para agir, devendo se submeter ao que defendesse o Estado por meio de seu Ministério do Trabalho. A greve não era considerada como direito dos trabalhadores e tampouco tolerada pelo ordenamento jurídico.

Em suma o período da Era Vargas, especialmente após 1937 com o golpe de Estado, foi marcado pela proibição da greve em moldes até semelhantes àqueles do Código Penal de 1890 durante o início da República Velha. A greve-delito passou novamente a vigorar no ordenamento jurídico e os sindicatos ficaram submetidos aos interesses estatais. Nota-se,

portanto, que não é possível sustentar que os períodos de proibição, tolerância e reconhecimento ocorreram de forma uniforme no país, pois o desenvolvimento do instituto foi marcado por avanços e retrocessos, especialmente em razão do grau de autoritarismo ou de democracia vivenciado em dado momento histórico.

Ressalta-se, novamente, que foi também nesse período de autoritarismo que muitos dos pilares, que ainda sustentam a organização sindical brasileira, foram construídos tais como, a criação do sindicato único, a organização das entidades sindicais por categorias, o sistema confederativo e a instituição de contribuição sindical obrigatória.

A representação sindical oficial e unitária também causa reflexos na greve, inclusive diante da impossibilidade de aferição da legitimidade e da efetiva capacidade de representação das entidades sindicais em relação aos interesses daqueles que representam.

A greve como direito apresenta características bem diferentes da greve-delito e da greve-liberdade, pois o empregado não deixa de prestar seus serviços e incorre em crime ou em inadimplemento contratual. A greve é considerada um direito que deve ser tutelado e protegido pelo Estado. Portanto, o exercício da greve deve ser respeitado e o empregado não terá o período considerado como falta injustificada que justifique a dispensa por justa causa. (MALLET, 2015, p. 18)

De acordo com Nascimento (2012, p. 539-542), a partir de 1946, com o fim do Estado Novo e com a promulgação de nova Constituição, a greve deixou de ser proibida e passou a ser direito dos trabalhadores. Antes da promulgação da Constituição de 1946, o Decreto nº 9.070 de 1946 já passou a permitir a greve em atividades acessórias. Nesse momento, a greve não era possível nas atividades essenciais do Estado e somente podia servir como último recurso, após esgotadas as demais formas de solução dos conflitos trabalhistas. Essa situação perdurou até o golpe militar em 1964.

Com a promulgação da Lei nº 4.330/1964, afirma o autor que houve diversos problemas entre a lei e a prática da greve. Para os sindicatos, a legislação era considerada como uma Lei Antigreve e que integrava fonte de coação pela Ditadura Militar. Houve proibição expressa na Constituição de 1967 da greve no serviço público e nas atividades essenciais.

Para Melo (2011, p. 24-33), referida lei permitiu o direito de greve, mas estabeleceu diversas restrições que impediu o seu exercício na prática, pois seguiu o caráter autoritário da ditadura militar que se instalou após golpe militar em 1964. Entretanto, as disposições legais nem sempre foram refletidas na prática do movimento sindical. A ditadura militar representou o período de grande repressão política aos trabalhadores, pois o movimento operário era tido

como uma das principais forças capazes de resistirem ao governo golpista. Nesse sentido, os sindicatos passaram a conviver com intensa intervenção e repressão pelo Estado, seja no gerenciamento da atividade, seja na deflagração de greve. No final da década de 1960, os trabalhadores metalúrgicos já começaram a realizar greves significativas, que foram duramente reprimidas pela polícia.

No entanto, durante a década de 1970, iniciou-se uma crise econômica durante a ditadura militar, o que levou o regime à perda da sua base de apoio e permitiu à sociedade civil a organização e estruturação de novas manifestações, protestos e greves pelo país. Em 1978, com maior apoio da sociedade civil, os sindicatos de metalúrgicos de São Bernardo do Campo chegaram a efetuar paralisações. No ano posterior, os metalúrgicos, mais preparados, voltaram a entrar em greves, que se espalharam por todo o ABC paulista. As greves realizadas representaram modelo totalmente novo à experiência brasileira de greves até então (MELO, 2011, p. 24-33).

O autor destaca que, nesse momento, ocorreu forte repressão dos militares para sufocar o movimento dos metalúrgicos, o que culminou em intervenções e afastamento da diretoria dos sindicatos dos metalúrgicos da região. A diretoria afastada convenceu os trabalhadores que acataram a suspensão da greve com a garantia de manutenção no emprego dos empregados pelo período de 120 dias, o que não foi respeitado na prática, com a demissão de muitos trabalhadores logo após o final do movimento.

Em 1980, os metalúrgicos do ABC deflagraram novo movimento paredista, com a articulação de um comando de greve que pudesse substituir os diretores caso se verificasse o afastamento e prisão da diretoria, o que, de fato, ocorreu. Essa greve foi julgada ilegal pelo TRT da 2ª Região, o que permitiu a intervenção no sindicato e prisão de seus líderes, inclusive de Lula. Segundo o autor, essas greves não se limitaram apenas à reivindicação de natureza trabalhista, mas enfrentaram e combateram a ditadura militar na luta pela redemocratização do país. Tiveram papel fundamental na construção do sindicalismo brasileiro, com a fundação da CUT – Central Única de Trabalhadores e do Partido dos Trabalhadores – PT. Além disso, a garantia de liberdade sindical, com a ausência de interferência e intervenção na entidade sindical, e o exercício do direito de greve passaram a integrar a Constituição de 1988 também pela influência desse movimento de trabalhadores durante o final dos anos de 1970 e início dos anos de 1980.

Com a redemocratização do país seguida da promulgação da Constituição de 1988, a greve passou a integrar o rol de direitos e garantias fundamentais. Como apresentado, essa alteração de posicionamento decorreu especialmente da nova estruturação do sindicalismo

brasileiro e das pressões no governo militar na busca por maior autonomia aos sindicatos. Além disso, com o fim do regime autoritário, viabilizou-se a concessão de maiores garantias e maior participação dos demais atores no desenvolvimento do Estado brasileiro.

Somente com a garantia plena do direito de greve, inclusive para os servidores públicos e nas atividades essenciais, foi possível garantir a todos os trabalhadores a ferramenta de pressão na busca por melhores condições de trabalho e de vida. Com a CF/88, a greve não pode ser suprimida do ordenamento jurídico brasileiro nem mesmo pelo constituinte reformador e derivado, pois compreendem cláusulas pétreas.

Ao contrário das Constituições anteriores que permitiram a greve como direito, mas que delegaram à legislação ordinária a regulamentação de seu exercício, a Constituição Federal traça que cabe aos próprios trabalhadores definir os interesses que pretendem defender com o movimento, assim como a melhor oportunidade para o seu exercício:

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.  
§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.  
§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Não cabe à legislação ordinária restringir o direito de greve, como ocorreu com a Lei nº 4.330/1964, que trouxe diversos empecilhos ao seu exercício e que inviabilizava a legalidade dos movimentos na prática. Para Mallet (2015, p. 21), a inserção da greve nos Direitos e Garantias Fundamentais e não mais no título referente à Ordem Econômica e Social não se tratou apenas de uma alteração topológica sem significado adicional. Ao contrário, permitiu a aplicabilidade imediata do direito de greve diante da previsão do art. 5º, § 1º, da Constituição Federal. Ademais, a legislação que regulamentar o seu exercício não pode inviabilizar ou comprometer seu núcleo essencial com a imposição de restrições desequilibradas. Permite-se, entretanto, condicionantes equilibradas como, por exemplo, a necessidade de aviso prévio para sua deflagração.

Outro ponto importante se refere à possibilidade de realização de greves nas atividades consideradas como essenciais pelo Estado, que devem se ater à legislação ordinária quanto à necessidade de atendimento aos serviços essenciais e inadiáveis da população. (GOMES e GOTTSCHALK, 2008, p. 639)

Dessa forma, no ano seguinte à promulgação da Constituição Federal de 1988, foi promulgada a Lei nº 7.783/1989, que passou a regulamentar o exercício do direito de greve previsto constitucionalmente. Essa legislação ordinária, ainda vigente, prevê normas bem menos restritivas daquelas estabelecidas na legislação anterior. No entanto, é necessária sua

análise frente à evolução do movimento sindical brasileiro e das amarras ainda existentes do modelo corporativista, especialmente quanto à representação sindical dos trabalhadores por sindicato único.

Aponta Melo (2011, p. 39) que a greve e a negociação coletiva passaram a ser previstas e estimuladas pelo ordenamento jurídico como direitos fundamentais do trabalhador. A greve sempre deve ser encarada como instituto correlato da negociação coletiva, pois é o instrumento de pressão que permite aos trabalhadores recusarem as propostas dos empregadores na busca de melhores condições de trabalho. Sem a greve, a negociação coletiva não teria validade e efetividade, pois não haveria instrumentos na luta pelos interesses dos trabalhadores frente ao capital.

Há críticas à previsão da greve enquanto direito, pois, apesar de decorrer da luta dos trabalhadores por emancipação, o estabelecimento de normas regulamentando seu exercício serve como controle do movimento operário pelo Estado, pois são traçados os parâmetros para o seu exercício (SOUTO MAIOR; SEVERO, 2016). Caso a greve seja efetuada fora desses padrões regulatórios, o movimento pode ser considerado abusivo pelo Poder Judiciário.

A própria incorporação da greve enquanto direito estabelece a extensão e as limitações para seu exercício. Em regimes autoritários, o direito tende a restringir o exercício da greve, enquanto que em regimes democráticos, há tendência maior em se assegurar as potencialidades do movimento paredista, apesar de serem admitidas certas restrições para se adequar ao ordenamento em que se encontram (DELGADO, 2008, p. 179).

Feitos esses apontamentos, verifica-se que o direito de greve previsto na atual disciplina constitucional compreendeu um avanço democrático para a participação e luta dos trabalhadores na defesa de seus direitos e interesses profissionais. Passa-se à análise do conceito de greve e das principais características para identificação do movimento.

## **2.2 Conceito de greve e principais características**

A greve pode ser conceituada juridicamente como a paralisação do trabalho de um grupo de trabalhadores com interesse comum para postular pretensões ao seu empregador. (NASCIMENTO, 2012, p. 507) Nota-se, portanto, que é exigência para o reconhecimento jurídico da greve a necessidade de se pleitear perante o empregador novas condições de trabalho aos interessados.

Para Süsskind (1993, p. 37), a greve pode ser conceituada de duas formas distintas, uma de caráter sócio-político e a segunda com conteúdo jurídico. A greve, enquanto fenômeno sócio-político, compreende a insubordinação de pessoas com interesses comuns que tenha o objetivo de substituir instituições públicas ou sistemas legais. Nesse caso, assume caráter nitidamente revolucionário e não há tutela pelo ordenamento jurídico. Por outro lado, a greve, compreendida no âmbito jurídico, refere-se à pressão exercida por trabalhadores contra empresários para a conquista da negociação coletiva acerca de aspectos econômicos, jurídicos ou referentes ao meio ambiente de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 não traça o conceito do direito de greve, deixando para os próprios trabalhadores a escolha sobre a oportunidade para seu exercício, bem como a definição dos interesses que pretendem defender. Por sua vez, a Lei nº 7.783/1989, legislação ordinária responsável pela regulamentação do direito de greve, estabelece o conceito de greve para o ordenamento jurídico em seu art. 2º: “Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.”

A partir do conceito legal, será legítimo o exercício do direito de greve quando ocorrer a suspensão coletiva da prestação dos serviços, ou seja, é exigência da lei a participação de um grupo de trabalhadores, não sendo admitida a greve individual. Além disso, o movimento deve ser temporário e pacífico, sendo que a prática de atos de violência importa em abuso do direito de greve. Não se exige que todos os trabalhadores de uma empresa ou de uma determinada categoria deixem de prestar os serviços, pois o conceito admite a paralisação parcial do trabalho.

Para Delgado (2016, p. 1.557), o conceito de greve pode ser extraído em sentido mais amplo caso tomada como parâmetro a definição do art. 9º da Constituição Federal. Dessa forma, a greve corresponde à paralisação coletiva das atividades do empregador ou tomador dos serviços, que deve ser provisória, podendo ter como objetivo a conquista de interesses coletivos ou outros objetivos sociais mais abrangentes.

A greve é, assim, o direito de não trabalhar com o objetivo de alcançar a aprovação das reivindicações resistidas, pois a ausência da prestação de serviços causa prejuízos normais ao empregador e também à coletividade nas greves em atividades essenciais. Por outro lado, os prejuízos, que advêm da utilização truculenta do movimento, podem dar origem à responsabilização civil, penal e trabalhista dos envolvidos pelos danos causados. (MELO, 2011, p. 40)

No tocante à dimensão subjetiva da greve, é necessário apontar quais trabalhadores podem realizar o movimento paredista. Inicialmente, destaca-se que o “lock out” é vedado no ordenamento jurídico brasileiro, não cabendo aos empregadores a paralisação das atividades com o intuito de frustrar ou dificultar o atendimento das reivindicações dos trabalhadores. Nesse sentido, prevê o art. 17 da Lei nº 7.783/1989: “Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).”

Dessa forma, somente é possível mencionar o direito de greve a partir dos trabalhadores, únicos legitimados a paralisar as atividades na busca pelo atendimento de seus interesses. É necessário indicar quais trabalhadores têm assegurado o direito de greve.

Pela definição do art. 2º da Lei nº 7.783/1989, a greve é realizada contra o empregador, portanto, por entendimento restritivo somente atingiria os empregados. Entretanto, esse posicionamento vai de encontro com o texto constitucional que admite, inclusive, a greve de servidores estatutários. (MALLET, 2015, p. 30-31) Além disso, os próprios trabalhadores avulsos, que não são empregados, podem realizar o movimento grevista, tendo em vista sua organização capaz de realizar paralisações em relação a seus tomadores de serviços. As próprias relações jurídicas decorrentes do aumento da terceirização colocam em questionamento a dualidade entre a greve de empregados e empregadores, sendo necessária a consideração também dos tomadores de serviços. (DELGADO, 2016)

As paralisações realizadas por trabalhadores autônomos, sócios, cooperados e também pelos usuários de algum serviço não se configuram como greve na acepção jurídica do termo, uma vez que essas entidades não têm legitimidade para a propositura de dissídio coletivo ou mesmo para firmar acordo ou convenção coletiva de trabalho. (MALLET, 2015, p. 32)

Acerca das características do movimento paredista, destaca que é essencial o caráter coletivo do movimento, não podendo ser aceito o movimento simplesmente individual. Ainda que pautado em condições prejudiciais quanto ao meio ambiente de trabalho e que tenha repercussão aos demais empregados da empresa, não há greve. Por outro lado, para ser coletiva, não se exige a abrangência da greve em todos os empregados de determinada empresa ou categoria, pois a própria legislação permite a greve total ou parcial. (DELGADO, 2016, p. 1.558)

Mallet (2015, p. 36-39) salienta a necessidade da manifestação coletiva do movimento para a configuração da greve. Nesse sentido, a greve apresenta duas importantes facetas, uma coletiva e a outra individual. No momento de deflagração do movimento, exige-se a manifestação e aprovação dos interessados, por isso, seu caráter coletivo. Ainda que vários

trabalhadores deixem de comparecer ao trabalho, se não houver aprovação do grupo de trabalhadores interessados ao movimento, não há configuração de movimento paredista.

O autor destaca que, aprovada pelo grupo, a greve pode ser realizada, não havendo, no entanto, obrigação de adesão pelos trabalhadores. Portanto, pode o empregado continuar trabalhando, mesmo após a deflagração da greve. Essa é a faceta individual da greve, pois permite que o empregado escolha se adere ou não ao movimento, direito estendido inclusive às lideranças do movimento sindical que não são obrigadas a participar da greve, caso não concordem com o posicionamento do grupo.

Para o autor, ainda que apenas um trabalhador exerça a greve, ela será válida, caso tenha sido aprovada previamente pelos interessados. Nesse caso, estará fadada ao término diante da não adesão dos demais trabalhadores, mas será plenamente válida em relação ao nosso ordenamento jurídico.

Outra importante característica da greve é a sustação das atividades pelo empregado de forma provisória, que ocorre com a omissão coletiva do cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Além disso, exige-se também a realização de atos preparatórios e de ampliação e preservação do movimento que necessitam de atuação dos envolvidos e que não desconfiguram o movimento. (DELGADO, 2016, p. 1.558)

O caráter transitório do movimento é destacado por Mallet (2015, p. 33) como indispensável para a caracterização do movimento grevista, pois esta não se confunde com o abandono coletivo do emprego pelos trabalhadores. Haverá sempre a expectativa de retorno ao trabalho com o fim do movimento. A legislação não estabelece nenhum prazo mínimo ou máximo para o término da greve, que poderá durar horas ou até mesmo anos, ou seja, até que o interesse tutelado que tiver dado origem ao movimento permaneça e que haja paralisação do trabalho, a greve pode perdurar no tempo.

O autor salienta que é permitido, inclusive, a fixação do prazo com a deflagração, prevendo termo prefixado para o fim da greve. Essa medida será problemática caso o motivo que justificou a greve não seja alcançado antes do final do seu prazo. Todavia, é possível que novo movimento seja autorizado em assembleia pelos trabalhadores e a greve seja novamente instaurada.

A atual legislação não proíbe que a greve ocorra no interior da empresa, desde que não haja nenhum ato de violência, como a destruição dos equipamentos e demais ferramentas de trabalho e que não haja impedimento para que os demais empregados, que não aderirem ao movimento, ingressem na empresa para trabalhar. A ocupação do local de trabalho é, todavia,

mais suscetível ao cometimento destes atos ilícitos, o que permite a declaração de abusividade do movimento. (DELGADO, 2016, p. 1.559)

Portanto, a greve, enquanto fenômeno jurídico, é eminentemente uma manifestação que decorre das relações coletivas de trabalho, pois os trabalhadores coletivamente organizados podem paralisar seus serviços na busca de seus interesses, como a concretização de determinada reivindicação remuneratória ou de melhorias nas condições de trabalho. É a manifestação da autotutela protegida pelo ordenamento jurídico como direito fundamental dos trabalhadores.

A deflagração e a manutenção do movimento grevista não asseguram apenas reflexos no plano fático, mas trazem diversas consequências jurídicas positivas para a relação de trabalho, pois são ferramentas indispensáveis para assegurar o cumprimento de direitos do trabalhador e alcançar a dignidade da pessoa humana. A greve tem ainda como característica fundamental a defesa dos interesses dos trabalhadores.

### **2.3 Interesses defendidos na greve**

De acordo com o “caput” do art. 9º da CF/88, cabe aos próprios trabalhadores decidir acerca dos interesses que devem ser defendidos e também a melhor oportunidade para seu exercício. Com essa disposição da Constituição Federal, surgiram questionamentos acerca da existência ou não de limitações aos interesses que podem fundamentar a greve. Em outras palavras, é necessário apontar se existe alguma restrição para o fundamento da greve deflagrada.

De acordo com Melo (2011, p. 42), são três categorias de interesses que podem ser defendidas pelos trabalhadores durante as greves: trabalhista, sindical e política. O autor destaca que não há nenhuma dúvida quanto à possibilidade de defesa de interesses trabalhistas e sindicais. No entanto, os interesses políticos sempre geram discussões acerca da legitimidade do movimento paredista.

O autor afirma que o art. 2º da Lei nº 7.783/1989 restringe o alcance do exercício do direito de greve, pois o dispositivo prevê que a greve deve ser realizada contra o empregador. Essa previsão afronta o “caput” do art. 9º da Constituição Federal, pois o direito de greve não está adstrito apenas à defesa de interesses trabalhistas e decorrentes da relação de emprego. Assim, a lei ordinária não pode alterar a essência daquilo que está previsto na Constituição Federal, que foi conquistado após anos de direitos negados pela ditadura militar.

O autor aponta ainda que o direito de greve não é absoluto, devendo ser compatibilizado com outros direitos assegurados ao cidadão em um Estado Democrático de Direito. É indispensável a convivência harmoniosa entre os direitos constitucionais, podendo a lei ordinária prever procedimentos para a deflagração da greve e sua manutenção, mas estes devem se coadunar com os demais direitos.

Sobre a temática, Mallet (2015, p. 48) afirma que existem limites que devem ser observados pelos trabalhadores na defesa de seus interesses durante o movimento grevista, pois este não tem natureza absoluta. Os limites podem ser explícitos e implícitos aos fundamentos da greve. Apesar da ampla possibilidade de os trabalhadores estabelecerem os interesses que pretendem defender, a greve não pode ser, por exemplo, instrumento para tentativa de manifestação contrária à ordem jurídica e das instituições nela existentes.

O autor manifesta-se também pela inadmissão de greves com caráter discriminatório e ilegal que violam os demais preceitos constitucionais. Não são aceitas ainda greves que tenham por objetivo a proteção apenas de interesses que beneficiem apenas um empregado, porque a reivindicação deve ter caráter coletivo.

A discussão a respeito dos interesses para o exercício do direito de greve remete à validade das denominadas greves de solidariedade e greve política. Apesar do direito de greve não ser absoluto, deve ser assegurado de forma ampla aos trabalhadores como decorrência do próprio texto do art. 9º da CF/88. Assim, cabe aos trabalhadores, a defesa de interesses trabalhistas “*stricto sensu*” ou profissional “*lato sensu*”, que se refiram à garantia do mínimo vital ao cidadão. Na hipótese, devem ser admitidas as greves políticas e de solidariedade, desde que guardem relação com seus interesses trabalhistas e profissionais mencionados. (MELO, 2011, p. 46)

A greve de solidariedade é aquela cuja paralisação ocorre em solidariedade a outra manifestação ocorrida em setor diferente daquele que iniciou o movimento (MALLET, 2015, p. 54) ou mesmo em categorias profissionais diversas. De acordo com a OIT (1993a), a greve de solidariedade é aquela cujos efeitos dos benefícios da paralisação não são imediatos e diretos aos trabalhadores. Essa modalidade foi admitida pelo Comitê de Liberdade Sindical sob o argumento de que sua proibição viola a liberdade sindical, caso a greve que a originou seja também considerada lícita.

No tocante à greve política, Arouca (2016, p. 237) posiciona-se por sua inadmissibilidade, uma vez que o direito de greve não deve ser exercido por motivos diversos da relação de trabalho dos interessados. Nesse sentido, para o autor, não seria possível a

deflagração da greve para defesa de interesses sociais, ainda que afetem a vida dos grevistas enquanto cidadãos.

Como a Constituição Federal não traz a limitação para que a greve ocorra apenas quanto às reivindicações trabalhistas, as greves de solidariedade e as políticas devem ser admitidas, desde que a manifestação se vincule com fatores que tragam reflexos na vida e no trabalho dos grevistas (DELGADO, 2016, p. 1.566).

No tocante à greve política, é indispensável diferenciar as greves puramente políticas daquelas que guardam relação com as questões trabalhistas e profissionais dos trabalhadores. Essas últimas devem ser aceitas como manifestação legítima do direito de greve. Nesse caso, não há relevância o fato de o empregado não dispor de meios para satisfazer a reivindicação, quando por exemplo, é voltada à alteração de uma política estatal que afeta os direitos dos trabalhadores. A paralisação tem o efeito de pressionar os empregadores e também terceiros para se alcançar condição que seja mais vantajosa para o trabalho realizado. Por sua vez, a greve que seja puramente política não deve ser admitida, pois é contrária ao que dispõe o art. 9º da CF/88 e deve ser considerada meramente como protesto. (MALLET, 2015, p. 57)

Para a OIT (1993a), as greves exclusivamente políticas não respeitam o princípio da liberdade sindical e não devem ser aceitas pelos ordenamentos jurídicos dos países. Entretanto, o Comitê de Liberdade posicionou-se no sentido de que a defesa de interesses econômicos e profissionais dos trabalhadores ultrapassa as questões de caráter trabalhista, podendo buscar a resolução de problemas políticos e sociais, desde que a manifestação não seja mascarada apenas para a defesa de interesses político-partidários.

## **2.4 Requisitos para o exercício do direito de greve**

Como visto, o instituto da greve é garantido no ordenamento jurídico brasileiro como direito fundamental dos trabalhadores. A redação do art. 9º da Constituição Federal de 1988 assegurou ampla extensão ao direito de greve, cabendo aos empregados definir os interesses e a oportunidade para seu exercício.

De acordo com Russomano (1995, p. 269-270), tal dispositivo constitucional apresentou grande abertura para o exercício do direito de greve, devendo as normas que versam sobre o exercício desse direito e os fatos dele decorrentes serem pautados pelo espírito da constituinte. O autor ressalta, no entanto, que o texto constitucional admitiu restrições às atividades essenciais e destacou que os abusos devem ser coibidos pela legislação.

No mesmo sentido, Süsskind e Vianna (1996b, p. 1.194) destaca que a Constituição Federal de 1988, ao prever serviços e atividades essenciais para o atendimento das necessidades inadiáveis, bem como a necessária punição pelos abusos cometidos, admitiu limitações ao exercício do direito de greve. A greve não é um direito absoluto, devendo respeitar, na expressão do autor, os “superdireitos fundamentais do ser humano”.

A Lei nº 7.783/1989 – Lei de Greve, ao regulamentar o direito constitucional de greve no plano infraconstitucional, estabeleceu requisitos que devem ser observados nos diversos momentos do movimento grevista: tentativa prévia de negociação, convocação de assembleia para deliberação e aprovação da greve e a comunicação prévia.

#### *2.4.1 Requisito prévio ao exercício do direito de greve: tentativa de negociação*

A negociação coletiva é meio de solução autocompositivo dos conflitos trabalhistas, pois é solucionado pelas próprias partes. O incentivo à negociação coletiva decorre, além da previsão de seu reconhecimento pelo art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, pois é a forma que assegura maior pacificação dos conflitos, com as próprias partes estabelecendo as novas condições de trabalho.

Nesse contexto, o “caput” do art. 3º da Lei de Greve estabelece que a paralisação coletiva do trabalho somente pode ser iniciada após a tentativa de negociação prévia entre as partes. Portanto, antes de ser deflagrado o movimento paretista, os representantes dos trabalhadores e dos empregadores devem tentar resolver o conflito por meio da negociação. A greve é importante instrumento de pressão dos trabalhadores para reivindicar direitos trabalhistas, mas a negociação é estimulada para se evitar a paralisação dos serviços.

Antes de expirado o prazo de vigência de acordo ou convenção coletiva de trabalho, os sindicatos dos trabalhadores podem dar início ao procedimento de negociação coletiva ou aceitar o convite dos empregadores ou de seus sindicatos. Dessa forma, é possível que as partes possam discutir a formação de novo instrumento coletivo de trabalho (SÜSSEKIND; VIANNA, 1996b, p. 1.202).

Esse requisito exige que as partes proponham a negociação, mas não as obriga a aceitar os termos apresentados. Caso haja recusa ou a negociação falha, é facultada a deflagração do movimento grevista (AROUCA, 2016, p. 236). A greve teria, nesse caso, importante função ao pressionar o empregador a aceitar os termos da proposta de negociação que atendam à classe trabalhadora, como reajustes salariais maiores, melhoria nas condições de trabalho, redução na jornada de trabalho, etc.

A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do TST firmou a OJ nº 11 que prevê a abusividade da greve iniciada sem a tentativa prévia de solução do conflito: “É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto”. Esse posicionamento do TST implica na valorização da negociação coletiva como instrumento para solucionar os conflitos coletivos, pois condiciona a sua tentativa à possibilidade de pressão por meio da greve.

Ressalta-se que a negociação entre as partes deve ser real e depende da atuação de ambas as partes, representantes dos trabalhadores e dos empregadores, para a solução do conflito. Se houver recusa manifesta por parte da categoria econômica em negociar as reivindicações apresentadas pelos trabalhadores, o requisito da tentativa prévia de negociação deve ser tido como preenchido pelos empregadores (MELO, 2011, p. 86).

A partir desse dispositivo, cabe ao sindicato profissional a comprovação de que tentou efetivamente negociar com os empregadores, pois o simples pedido para negociar ou o transcurso de prazos não seriam suficientes para o esgotamento da tentativa de negociação. (SILVA, 2010, p. 260).

Portanto, a Lei de Greve estabeleceu como requisito prévio ao exercício do direito de greve a comprovação de tentativa prévia de negociação com o empregador. É uma forma de valorizar a negociação coletiva, mas impõe mais um cuidado aos representantes dos trabalhadores antes da deflagração do movimento grevista. Caso apresentada a recusa dos empregadores em negociar com os sindicatos profissionais, esse requisito deve ser dado como cumprido e a greve pode ser deflagrada.

Cumprido destacar que, caso flagrante a violação dos direitos dos trabalhadores, como, por exemplo, a ausência de pagamento dos salários por longos períodos, o desenvolvimento de atividades em condições que tragam extremo prejuízo à saúde e segurança dos trabalhadores, é possível admitir certa flexibilização desse requisito, pois ausente a medida do empregador em corrigir essas violações de direitos, não é crível que se tente esgotar todas as vias possíveis antes da deflagração da greve. A Lei de Greve deve ser interpretada sempre no sentido de maximizar o direito constitucional de greve.

#### *2.4.2 Convocação de assembleia para deliberação e aprovação da greve: participação dos sindicatos nas greves*

A Lei nº 7.783/1989 estabelece ainda algumas formalidades para a deflagração do movimento grevista, que somente poderá ser realizada caso tenha havido tentativa prévia de

negociação com o empregador ou seu sindicato representativo. A legislação prevê a necessidade de convocação de assembleia geral e deliberação sobre a paralisação coletiva dos serviços.

De acordo com o “caput” do art. 4º da Lei de Greve, cabe à entidade sindical da categoria profissional convocar assembleia geral na forma prevista em seu estatuto social, que terá duas funções: definição das reivindicações da categoria e deliberação sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços: “Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.”

A assembleia geral é convocada pelo sindicato para que os trabalhadores possam apresentar as reivindicações aos empregadores, por exemplo, reajustes salariais, benefícios, alteração de jornada de trabalho, dentre outros. O estabelecimento dessas reivindicações é indispensável para a tentativa prévia de negociação, pois será com base naquilo que for decidido em assembleia que o sindicato negociará com a classe patronal. As reivindicações dos trabalhadores durante a greve devem condizer com aquelas apresentadas ao empregado, pois caso os trabalhadores surgissem com novas demandas, faltaria quanto a estes pedidos o cumprimento da tentativa prévia de negociação. (MALLET, 2015, p. 88)

No entanto, a assembleia geral não tem apenas a finalidade de apresentar as reivindicações dos trabalhadores, mas igualmente de deliberar pela deflagração do movimento paralisista. Esse requisito fundamenta-se na democratização e na legitimação do movimento, pois a greve é realizada pelos trabalhadores e não pela entidade sindical (MELO, 2011, p. 85).

Não é a presidência, a diretoria ou qualquer outro órgão do sindicato que deve definir a pauta de reivindicações e aprovar a greve, mas os próprios trabalhadores em assembleia definida para esse fim. Nesse caso, devem votar todos os empregados interessados na greve e não apenas os trabalhadores sindicalizados. (MALLET, 2015, p. 87).

A prioridade na condução do movimento grevista é garantida às entidades sindicais, pois são eles que possuem a legitimidade para celebrar a negociação coletiva com o empregador. Diante da previsão de participação obrigatória do sindicato na celebração de negociação coletiva pelo art. 8º, V, da Constituição Federal de 1988, é dado ao sindicato a prerrogativa para convocar assembleia geral para a deliberação da greve. (SILVA, 2010, p. 267)

Cumprir destacar que a Lei de Greve não prevê o quórum necessário para a aprovação da paralisação coletiva pelos trabalhadores, pois apenas remete à previsão contida nos estatutos sociais de cada sindicato. Portanto, para se assegurar maior autonomia às entidades

sindicais, o quórum para o início do movimento deve estar previsto no estatuto do sindicato e deve se adequar às particularidades de cada categoria profissional representada, nos termos do art. 4º, § 1º da Lei nº 7.783/1989: “O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quórum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve”.

O estatuto do sindicato configura lei interna da categoria e deve ser com base em suas disposições que a assembleia geral deve ser convocada para definir as reivindicações da categoria e deflagrar a greve. (MELO, 2011, p. 85).

O “caput” do art. 4º da Lei nº 7.783/1989 prevê a atribuição à entidade sindical para a convocação de assembleia, o que possibilitaria também essa convocação por entidades sindicais de grau superior, federações e confederações, quando a categoria estiver inorganizada em sindicato. Na inexistência de sindicato representativo, a federação tem a prerrogativa para a convocação de assembleia, e na sua falta, a confederação. (SILVA, 2010, p. 267).

Verifica-se, portanto, que a greve tem o requisito da aprovação em assembleia geral como necessidade para a legitimidade do movimento grevista e também para o preenchimento do caráter coletivo. A decisão da entidade sindical isolada ou de alguns de seus órgãos, sem a manifestação dos trabalhadores envolvidos, não seria suficiente para permitir a validade de uma paralisação dos serviços.

#### *2.4.3 Greves sem a presença do sindicato da categoria*

Em 2014, o Brasil foi palco de movimentos de trabalhadores que ocorreram sem a participação do sindicato representativo da categoria profissional por discordância com seu organismo de representação. Nesse sentido, foi o que se verificou com a greve dos garis no município do Rio de Janeiro em março de 2014 (GANDRA, 2014), com a greve dos motoristas e cobradores de ônibus no município de São Paulo (MELLO, 2014) e dos rodoviários do município do Rio de Janeiro (PLATONOW, 2014), sendo as últimas realizadas em maio de 2014. Destaca-se que o Judiciário trabalhista, em todos esses casos, determinou a ilegalidade do movimento e o retorno ao trabalho.

Como visto, a Lei de Greve exige a convocação pela entidade sindical de assembleia geral para definição de reivindicações e a aprovação do movimento paredista. Surge o questionamento se o ordenamento jurídico permite que a greve seja deflagrada sem a presença do sindicato da categoria, mesmo na hipótese de sua existência. Nota-se que a legislação não

apresenta uma solução direta ao assunto, pois apenas remete à falta de entidade sindical, o que torna indispensável as contribuições teóricas e jurisprudenciais acerca do tema.

A primeira hipótese, conforme já ressaltado, consiste na assunção da greve pelas entidades sindicais de grau superior, federação e confederação, que passariam a assumir a responsabilidade acerca da convocação da assembleia geral e da observância do quórum mínimo para a aprovação da greve e das reivindicações dos empregados.

Entretanto, o § 2º do art. 4º desta lei prescreve que, na falta de entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados será responsável pela deliberação acerca dessas reivindicações e da deflagração da greve, *in verbis*: “Na falta de entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no ‘caput’, constituindo comissão de negociação.”

De acordo com Sússekind e Vianna (1996b, p. 1.203), essa hipótese não poderia ser verificada na prática, pois já existem confederações representando todos os ramos profissionais. Dessa forma, se a categoria profissional não fosse organizada em sindical, caberia à federação do grupo corresponde comandar o procedimento de convocação de assembleia geral. Caso não existisse a federação, a confederação seria a responsável.

Por sua vez, Russomano (1995, p. 273) admite a possibilidade de as deliberações serem tomadas pelos próprios trabalhadores interessados que deverão formar comissão de negociação. Essa comissão tem poderes para realizar a negociação coletiva e, por essa razão, supre a ausência da entidade sindical. O autor destaca ainda que a legislação deveria ter estabelecido a possibilidade de estabelecimento de comissão de negociação e da deliberação pelos próprios interessados, inclusive, para os casos de recusa ou inércia do sindicato em assumir a negociação com o empregador.

O autor salienta que a legislação anterior de greve estabelecia a possibilidade de que a negociação direta fosse realizada entre grupo “ad hoc” de trabalhadores e as empresas na formação de acordos coletivos de trabalho. O autor destaca que não há dúvidas quanto à possibilidade de negociação direta dos trabalhadores com a formação de comissão de negociação. Salienta que a recusa ou inércia do sindicato em assumir a negociação com o empregador traria os mesmos efeitos na prática da inexistência da entidade sindical.

Além da inexistência e da inércia do sindicato profissional, surge igualmente a discussão acerca de boicote ou oposição do sindicato da categoria ao movimento grevista. Por razões diversas, sejam elas corporativas, estratégicas ou decorrentes do peleguismo, os sindicatos podem se opor à greve e inviabilizar a utilização de instrumento de pressão do empregador. Apesar de não ser comum a manifestação expressa de oposição, o sindicato pode

agir de forma tácita para minar o movimento grevista, com a postergação de assembleias ou, ainda, pela programação de diversas rodadas de negociações, mesmo já tendo o conhecimento de que seriam infrutíferas. (SILVA, 2010, p. 267).

Diante dessa situação, a instituição de comissão de negociação seria a melhor ferramenta dos trabalhadores diante da negligência de seu sindicato. Essa comissão não está, contudo, isenta de críticas, pois, supostamente, o aliciamento de um grupo de trabalhadores seria mais fácil do que dos integrantes da organização sindical, o que tornaria a comissão o verdadeiro órgão sabotador da greve. Para se evitar esse problema, a comissão somente estaria autorizada a funcionar em casos restritos que não venham a minar a autoridade própria dos sindicatos. (SILVA, 2010, p. 268).

Somente quando comprovada a inexistência, inércia ou oposição do sindicato aos interesses dos trabalhadores seria admitida a comissão de negociação para representar os interesses dos empregados. Além disso, caso o sindicato, antes inerte, passe a atuar para defender os interesses dos trabalhadores, é mantida sua prerrogativa de representação dos interesses dos trabalhadores. Ressalta-se que, nesse caso, o sindicato deve cumprir aquilo que foi deliberado pelos trabalhadores na assembleia geral convocada à sua revelia.

A formação de comissão de negociação relaciona-se com a possibilidade de estabelecimento de acordo coletivo pelos próprios trabalhadores quando é verificada a negligência do sindicato, da federação e da confederação em assumir a negociação coletiva conforme prevê o art. 617 da CLT (SILVA, 2010, p. 268).

A autorização legislativa para a formação de comissão de negociação viabiliza a admissão no ordenamento jurídico brasileiro da realização de greves sem a presença do sindicato da categoria profissional, seja diante de sua inexistência, inércia ou oposição à negociação coletiva com o empregador. De acordo com o art. 5º da Lei nº 7.783/1989, a comissão eleita passa a representar os interesses dos trabalhadores na negociação com o empregador e também perante a Justiça do Trabalho: “A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.”

Tendo os trabalhadores o interesse de conquistar novas condições de trabalho e, apesar de instado, o sindicato não atua, os próprios empregados podem deliberar acerca das reivindicações da categoria, formar comissão de negociação e, caso frustradas as tratativas com a empresa, aprovar em assembleia geral a deflagração da greve.

O direito fundamental de greve pertence aos trabalhadores por força da própria dicção do art. 9º da Constituição da República e, portanto, cabe a estes, em última instância, deliberar

e aprovar a greve. Não seria razoável inviabilizar a deflagração de movimento grevista pelo simples fato de que o sindicato da categoria não atua na defesa dos interesses dos trabalhadores, quedando-se inerte. Os trabalhadores seriam duplamente punidos, primeiro por não terem o organismo de representação atuante na defesa de seus interesses enquanto grupo, e em segundo lugar, por ser declarado abusivo o movimento iniciado pelo não preenchimento do requisito formal de presença do sindicato da categoria.

Ressalta-se que a exigência de os empregados buscarem primeiro as federações e, depois as confederações antes de deflagrar o movimento grevista também implica em impor ônus excessivo aos trabalhadores para a defesa de seus interesses. Os sindicatos são considerados entidades sindicais de base, pois tem como filiados os próprios trabalhadores e, por essa razão, mantém contato direto com seus representados.

Por outro lado, as entidades sindicais de grau superior, que compõem o sistema confederativo brasileiro, são formadas pela associação de entidades sindicais, não tendo necessariamente contato com os trabalhadores. A CLT preceitua que uma federação deve ser formada por, no mínimo, cinco sindicatos, enquanto que a confederação deve ser formada por, pelo menos, três federações.

No caso de inércia ou oposição do sindicato da categoria, seria extremamente oneroso aos trabalhadores, antes de deflagrar o movimento paredista, buscarem a federação ou a confederação que representa a mesma categoria profissional. O próprio sindicato, mais próximo aos interessados pela greve e que seria o representante direto de seus interesses, manteve-se inerte quanto às reivindicações da categoria e a deflagração da greve.

Ao assegurar a possibilidade de deliberação pelos próprios trabalhadores com a formação de comissão de negociação, permite-se a maximização do direito constitucional de greve, pois as reivindicações dos trabalhadores podem ser apresentadas de forma mais concreta com a rotina dos trabalhadores de determinada empresa e, inclusive, viabilizar a solução negociada do conflito.

Se, por um lado, não é possível impor como procedimento prévio aos trabalhadores buscar as entidades sindicais de grau superior para a deflagração da greve diante da inércia de seu sindicato, por outro, não devem ser impostos empecilhos para que a federação e confederação, caso tomem conhecimento das reivindicações desses trabalhadores, passem a assumir a greve sem a presença do sindicato. Essas entidades sindicais mantêm, portanto, a prerrogativa da representação dos trabalhadores na inexistência ou inércia do sindicato de convocar a assembleia geral para deliberação e aprovação da greve.

Ainda acerca das greves sem o sindicato da categoria, Mallet (2015, p. 86) destaca a greve iniciada de forma espontânea e autônoma pelos trabalhadores sem a existência de deliberação prévia, também conhecida como greve selvagem. Diante da necessidade aprovação coletiva do movimento, o autor entende que esse movimento não é considerado como greve pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Melo (2011, p. 85), estabelece, por sua vez, que a greve pode ser deflagrada mesmo sem deliberação dos trabalhadores, quando percentual expressivo da categoria aderir e mantiver o movimento ou nas hipóteses de greve-protesto decorrente da existência de risco grave aos trabalhadores em razão das péssimas condições de trabalho existentes.

Ressalta-se que essa greve espontânea diverge daquela realizada pela eleição de comissão de negociação, pois nesta há deliberação dos trabalhadores por meio de assembleia convocada sem o sindicato profissional, mas que estabelece as reivindicações da categoria e constitui comissão para negociar diretamente com o empregador. Na greve espontânea, não existe deliberação prévia, mas apenas a paralisação dos serviços pelos trabalhadores sem a convocação de assembleia para decidir sobre o movimento.

Nesse sentido, a greve compreende um importante instrumento e a sua utilização indevida pode compreender um meio que perturbe a ordem social vigente. As greves selvagens sofreram maior repúdio em países de avançado sindicalismo e maior aceitação naqueles que o sindicalismo se encontra em fases iniciais de desenvolvimento. (LIRA, 2009, p. 77).

#### *2.4.4 Comunicação prévia à deflagração do movimento grevista*

A comunicação prévia ou aviso prévio é outro requisito para a deflagração da greve. De acordo com o art. 3º, § 1º, da Lei nº 7.783/1989, o sindicato da categoria econômica ou os empregadores devem ser notificados, com antecedência mínima de 48 horas, da paralisação. A legislação estabelece tratamento diferenciado às greves em serviços e atividades essenciais por orientação do § 1º do art. 9º da Constituição Federal.

Quando a greve for deflagrada nas atividades essenciais elencadas no art. 10 da Lei de Greve, o aviso prévio deve ser realizado com antecedência mínima de 72 horas, devendo ser dirigido aos empregadores e também aos usuários dos serviços e atividades afetados.

O aviso prévio deve ser realizado ao sindicato dos empregadores quando a greve for realizada por toda a categoria. Se a paralisação ocorrer no âmbito de determinada empresa ou empresas, a comunicação deve ser endereçada aos empregadores respectivos. Essa obrigação

legal decorre do dever geral de boa-fé das partes negociantes, pois é necessário avisar com antecedência à outra parte a pretensão de alterar as condições previstas (BARROSO, 2010, p. 256).

A comunicação prévia exerce importante função de permitir ao empregador a organização para que a paralisação possa ocorrer de modo a atenuar os efeitos sobre a continuidade do negócio. Nas atividades essenciais, os usuários devem ser comunicados da paralisação, podendo se antecipar nas compras de produtos ou mesmo na prática de atos que não terão como ser realizados quando o movimento se iniciar (MALLET, 2015, p. 89).

Tendo em vista que a legislação não exige formalidade especial, a comunicação pode ser realizada por qualquer meio idôneo admitido, sendo necessária a divulgação do evento aos usuários em meios que todos possam ter acesso, como anúncios em jornais, rádios, internet, etc. Essa comunicação deve apontar de maneira exata o momento que o movimento será iniciado (MALLET, 2015, p. 90).

Apesar da ausência de previsão legal, recomenda-se que a comunicação seja realizada por escrito, pois permite maior segurança às partes (MELO, 2011, p. 86). A comunicação por escrito permite que o sindicato profissional ou a comissão de negociação possam provar a regularidade do aviso prévio, evitando o argumento da ausência de cumprimento de requisito para a deflagração da greve.

Para Melo (2011, p. 87), a comunicação é dispensada quando se está diante de atraso no pagamento de salários ou da existência de riscos graves e iminentes aos trabalhadores, hipótese que a greve poderia ser realizada de imediato. Esse posicionamento condiz com a posição do autor em permitir para essas greve-protesto a possibilidade de realização espontânea do movimento sem o atendimento das formalidades legais.

Assim, verifica-se que, na hipótese de greves sem a presença do sindicato da categoria diante da deliberação dos trabalhadores interessados, cabe à comissão de negociação formada o aviso prévio ao empregador, pois será o órgão responsável pela negociação e pela representação dos trabalhadores perante o empregador e a Justiça do Trabalho.

Preenchidos os requisitos de tentativa prévia de negociação, convocação de assembleia geral, deliberação pela deflagração do movimento pelo quórum previsto no estatuto dos sindicatos e o aviso prévio ao empregador nas atividades secundárias e ao empregador e aos usuários dos serviços nas greves em atividades e serviços essenciais, a greve será regularmente deflagrada.

## **2.5 Obrigações dos sindicatos ou da comissão de negociação na condução do movimento e após seu encerramento.**

Deflagrado o movimento grevista, a Lei nº 7.783/1989 prevê obrigações que o sindicato ou a comissão de negociação devem cumprir durante a condução do movimento grevista e inclusive após seu encerramento.

Nesse sentido, o art. 9º da Lei de Greve estabelece que, durante o movimento paredista, é obrigatório que o sindicato ou a comissão de negociação mantenham em atividade equipe de empregados que assegurem a continuidade de serviços cuja paralisação possam causar prejuízos irreparáveis ao empregador pela deterioração irreversível de bens e demais equipamentos. O estabelecimento dos serviços que serão mantidos deve ser realizado por meio de acordo com o sindicato da categoria profissional ou diretamente com o empregador afetado pela greve.

A manutenção desses serviços indispensáveis às empresas aplica-se a todas as greves, independentemente de serem realizadas em atividades essenciais ou não. A manutenção de altos fornos sempre ligados, a alimentação de animais ou a continuidade no funcionamento de rede de dados são exemplos dos serviços internos que, caso paralisados, podem causar prejuízos excessivos aos empregadores (SILVA, 2010, p. 277).

Caso não haja acordo no estabelecimento dos serviços internos que devem ser assegurados, é permitido ao empregador a contratação direta de trabalhadores para a manutenção dessas atividades.

No tocante às greves realizadas nos serviços e atividades consideradas essenciais, há a obrigação de manutenção dos serviços inadiáveis à população por expressa determinação do art. 9º, § 1º, da Constituição da República e do art. 11 da Lei nº 7.783/1989. A ausência de atendimento das necessidades básicas trazer perigos iminentes à sobrevivência, à saúde e à segurança da população. O estabelecimento desses serviços inadiáveis deve ser realizado de comum acordo entre as partes envolvidas e, caso descumprido, determina a atuação do Poder Público em assegurar sua prestação às pessoas.

A restrição maior verificada nas greves em atividades essenciais justifica-se na medida em que os direitos constitucionais dos cidadãos podem se revelar de forma privilegiada sobre os interesses de determinada classe ou grupo profissional. (MELO, 2011, p. 88). Apesar de as reivindicações dos trabalhadores serem indispensáveis para se alcançar melhorias remuneratórias e de condições de trabalho, não é possível admitir que um grupo de trabalhadores coloque em risco a segurança, saúde e sobrevivência das demais pessoas.

O efetivo cumprimento desta obrigação dependerá da capacidade dos sindicatos e dos empregadores de fixar, por meio da negociação coletiva, a execução dos serviços que atingem diretamente a população usuária dos serviços (FREDIANI, 2001, p. 94). Nas atividades que atingem exclusivamente o empregador e que não comprometem o atendimento dos serviços inadiáveis, é possível que a paralisação seja realizada completamente, pois não afetam diretamente os usuários dos serviços. No entanto, o estabelecimento de áreas que não afetam a coletividade somente é possível por meio da negociação entre as partes envolvidas no conflito.

Na prática, foi comum a adoção pelos tribunais trabalhistas de critérios que fixavam percentual de trabalhadores que deveriam continuar a trabalhar para se assegurar o cumprimento dessa obrigação legal e constitucional. No entanto, a fixação de um percentual não atende necessariamente a essa garantia constitucional de ter efetivadas as atividades inadiáveis da população. Em atividades essenciais, a redução do percentual de trabalhadores sujeita a população a diversos perigos, o que viola o parágrafo único do art. 11 da Lei de Greve. O dano maior da paralisação nesses casos acaba sendo transferido à coletividade e não ao empregador. (FREDIANI, 2001, p. 96-97).

O número de trabalhadores que podem aderir ao movimento grevista deve ser estabelecido em cada caso concreto a partir da análise do serviço essencial afetado. Não se pode admitir a redução ao nível que esses serviços inadiáveis não sejam atendidos, mas a elaboração de número elevado pode comprometer e inviabilizar a greve (MELO, 2011, p. 89).

A Lei de Greve estabelece ainda obrigações acerca do comportamento dos grevistas durante da greve. Nesse sentido, permite apenas que a paralisação dos serviços ocorra de forma pacífica. Nesse sentido, o próprio artigo 2º, que traz a definição do direito de greve, obriga que o movimento seja pacífico. É direito dos trabalhadores grevistas o emprego de meios para persuadir ou aliciar os demais trabalhadores a aderirem ao movimento, desde que sejam pacíficos conforme prevê o art. 6º, I, da legislação. Não se admite, portanto, que os trabalhadores se utilizem de força física ou de coação moral para persuadir os demais.

Como decorrência da vedação ao emprego de violência no movimento grevista, é necessário assegurar aos trabalhadores que não desejam aderir ao movimento, a liberdade de trabalho. A greve, enquanto direito democrático, deve respeitar a vontade daquele que não quiser aderir ao movimento e permitir seu trabalho na empresa (MELO, 2011, p. 91).

Por fim, mesmo com a finalização do movimento grevista e da celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho ou da sentença normativa proferida pelo Poder Judiciário em dissídio coletivo, há a obrigação prevista no art. 14 da Lei de Greve que impede os

trabalhadores de iniciar novo movimento grevista, exceto se tiver por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição ou pela superveniência de fatos novos ou acontecimentos imprevistos que modifique substancialmente a relação de trabalho.

O desrespeito dos requisitos para a deflagração do movimento grevista e das obrigações impostas aos trabalhadores e suas entidades sindicais pode ocasionar na declaração de abusividade do movimento grevista pela Justiça do Trabalho.

## **2.6 Greve abusiva**

Como destacado, a greve é um importante direito constitucional dos trabalhadores, que importa na manifestação da autotutela dos interesses na busca pela solução de conflitos trabalhistas. No entanto, não se trata de um direito absoluto concedido aos trabalhadores, pois não pode ser exercido fora dos limites previstos pelo ordenamento jurídico de modo a causar prejuízos a outros direitos constitucionais assegurados às pessoas (MELO, 2011, p. 100). Nota-se que o direito constitucional de greve, assim como os demais direitos fundamentais devem ser harmonizados para garantir a máxima efetividade das normas constitucionais, sempre em respeito à dignidade da pessoa humana.

Para se adequar aos demais direitos previstos no ordenamento jurídico, a Constituição Federal e a Lei nº 7.783/1989 estabelecem alguns requisitos e obrigações que devem ser observados pelo sindicato ou comissão de negociação e pelos trabalhadores grevistas antes da deflagração do movimento grevista, durante o movimento grevista e após o seu término.

O art. 9º, § 2º da Constituição Federal de 1988 preceitua que os abusos cometidos durante o exercício do direito de greve sujeitam os responsáveis às sanções legais. Portanto, o próprio texto constitucional estabelece que a greve poderá ser considerada abusiva, hipótese que caberá a apuração da responsabilidade daqueles que cometeram o ato abusivo.

De acordo com Sússekind (1993, p. 38), além das limitações previstas no art. 9º da Constituição da República, verificam-se outras que decorrem da própria ordem constitucional, como o respeito à dignidade da pessoa humana, o direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, à vedação ao tratamento desumano e à liberdade de trabalho.

A antiga Lei nº 4.330/1964, que regulamentava o exercício do direito de greve, previa que a greve poderia ser considerada ilegal. Por sua vez, a Lei nº 7.783/1989, seguindo a prescrição constitucional, vale-se da expressão abuso do direito de greve. A utilização dessa terminologia reforça a consideração da greve enquanto direito. Ainda que seja mantido o

caráter ilícito cometido, o abuso do direito de greve reforça que os trabalhadores possuem um direito que foi exercido de forma inapropriada ou deturpada (MALLET, 2015, p. 115).

Conforme dispõe o art. 186 do Código Civil, comete abuso do direito de greve aquele que exerce seu direito excedendo os limites impostos para seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Nesse caso, o direito de greve deve ser utilizado de forma a atender ao interesse coletivo, pois atitude contrária configura abuso (MELO, 2011, p. 101).

Melo (2011, p. 101) sustenta que o entendimento de que o abuso do direito ocorre com a violação das finalidades para o qual foi criado o direito não foi o escolhido pelo legislador para se referir à greve abusiva. O art. 14 da Lei nº 7.783/1989 prevê que o abuso do direito de greve decorre da inobservância das disposições contidas nesta lei e da manutenção da greve após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Por sua vez, Süsskind (1993, p. 40) defende que a Lei de Greve adotou a figura do abuso de direito estabelecido e desenvolvido pela doutrina, e também aquele decorrente da violação formal de suas regras. O abuso de direito estaria configurado quando o seu titular o exerce de forma a contrariar a finalidade para o qual foi instituído.

Em conformidade com a Lei de Greve, haverá abuso quando não forem observados os requisitos e as exigências previstas para a deflagração do movimento. Nesse sentido, a ausência de tentativa prévia de negociação, a não convocação de assembleia geral para a deliberação e aprovação do movimento paredista e a ausência de aviso prévio ao empregador importam, em regra, na declaração da abusividade do movimento grevista.

Ressalva-se, nesse caso, o entendimento de que a ausência desses requisitos seria possível na hipótese de greve-protesto diante do risco iminente à saúde e segurança do trabalhador diante de péssimas condições de trabalho (MELO, 2011, p. 85).

Além do descumprimento das normas atinentes à deflagração do movimento grevista, configura abuso do direito de greve a paralisação do movimento grevista após a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou de sentença normativa proferida pela Justiça do Trabalho em âmbito de dissídio coletivo.

A legislação determina ainda que o movimento seja realizado de forma pacífica e que permita a liberdade de trabalho daqueles que não pretendem aderir ao movimento. Portanto, em sendo verificada a prática de atos violentos, com a destruição da propriedade do empregador ou com a coação física e moral para que os demais trabalhadores venham aderir à greve, haverá abuso no exercício do direito.

Também é considerada abusiva a greve em atividades e serviços essenciais que não cumpre o requisito de atendimento dos serviços inadiáveis à população, pois permite que os

usuários dos serviços estejam sujeitos a perigo iminente que possa comprometer sua saúde, segurança e sobrevivência. Mesmo nos serviços secundários, a não manutenção dos equipamentos e maquinários cuja paralisação dos serviços possa causar prejuízos irreparáveis ao empregador configuram a abusividade do movimento.

As hipóteses de não cumprimento dos requisitos para a deflagração do movimento paretista configuram a abusividade formal da greve. Por sua vez, são materialmente abusivas as demais hipóteses mencionadas (MELO, 2011, p. 102), pois atentam contra a finalidade do exercício da greve.

A abusividade da greve deve ser confirmada pela Justiça do Trabalho, que tem a atribuição de analisar não apenas o preenchimento dos requisitos e obrigações previstos na legislação, mas também de levar em consideração se a greve deflagrada cumpriu a finalidade para a qual foi instituída e se não resultou em prejuízos aos direitos fundamentais dos cidadãos.

Nesse sentido, uma greve deflagrada sem a comunicação prévia, mas que é aceita pelos empregadores, que se dispõem a negociar com o sindicato ou comissão de negociação, não deve ser declarada abusiva posteriormente pela Justiça do Trabalho pelo argumento de ausência de preenchimento de requisito formal para sua deflagração.

Se declarada a abusividade da greve, há apuração de responsabilidade do sindicato e dos trabalhadores grevistas pelos atos práticos, que pode ter consequências nas esferas trabalhista, penal ou civil conforme prevê o art. 15 da Lei nº 7.783/1989: “A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal”.

A declaração de abusividade da greve não implica na responsabilização de todos aqueles que participaram do movimento grevista. Nesse sentido, prevê a Súmula nº 316 do STF: “A simples adesão à greve não constitui falta grave”.

A responsabilidade pode ser aplicada às pessoas físicas dos trabalhadores e empregadores e às pessoas jurídicas, especialmente aos sindicatos que conduziram o movimento grevista. (MELO, 2011, p. 103). Ressalta-se que a paralisação das atividades pelo empregador (locaute) é proibida pelo ordenamento e implica na responsabilização deste ou de seus sindicatos representativos.

A responsabilidade trabalhista dos empregados consiste na possibilidade de uso do poder de direção do empregador para advertir, suspender ou dispensar por justa causa os trabalhadores envolvidos. Como visto, a declaração de abusividade por si só não permite a aplicação dessas penalidades aos empregados, devendo ser demonstrada a prática de atos dos

trabalhadores, inclusive dos detentores de estabilidade provisória, que compreenda ofensas físicas ou à honra do empregador ou de terceiros, os danos causada de forma dolosa, o empregado de violência no movimento e a recusa do trabalhador em atender à convocação de seu sindicato para assegurar o funcionamento de serviços cuja interrupção possam causar prejuízos irreparáveis ao empregador (MELO, 2011, p. 103-104).

Por sua vez, haverá responsabilização civil por danos causados aplicada aos trabalhadores, sindicatos e terceiros que tenham agida com violência, seja impedindo a liberdade de trabalho daqueles que não quiseram participar da greve, seja pela prática de atos de ameaça ou violência à propriedade do empregador ou a outras pessoas (MELO, 2011, p. 105).

Quanto à responsabilidade penal, é importante destacar que a greve deixou de ser considerada como delito e, portanto, mesmo o reconhecimento de sua abusividade não implica na imputação de crimes aos trabalhadores. Será, contudo, caracterizado como crime a prática de atos que possam ser identificados por trabalhadores que configurem crime na legislação penal, como lesão corporal, crime de dano, dentre outros (MELO, 2011, p. 108).

Portanto, a representação sindical de interesses abordada na seção anterior encontra intrínseca relação com o exercício do direito de greve, pois o direito de paralisação das atividades pelos empregados decorre da possibilidade de defesa coletiva dos interesses profissionais de determinado grupo de trabalhadores. Nesse sentido, a representação do grupo é relevante para a greve, pois, em regra, o sindicato da categoria profissional será o responsável por apresentar as reivindicações e de organizar o movimento para a busca dos interesses profissionais, pautados e justificados pela autonomia privada coletiva. Entretanto, constata-se movimentos grevistas que ocorrem sem a presença do sindicato da categoria.

### **3 GREVES SEM A PRESENÇA DO SINDICATO DA CATEGORIA E REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES: ANÁLISE DOS ACÓRDÃOS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

A presente seção busca averiguar se as greves sem a presença do sindicato da categoria decorrem da atual representação sindical dos trabalhadores no modelo de organização sindical brasileiro, a partir da análise dos acórdãos sobre o tema proferidos pelos seguintes tribunais: Tribunais Regionais do Trabalho das 24 Regiões do país e Tribunal Superior do Trabalho.

#### **3.1 Procedimento metodológico**

Para se alcançar o objetivo da presente pesquisa, optou-se pela adoção da análise de conteúdo desenvolvida por Bardin (2004), que permitiu extrair as mensagens presentes nos acórdãos dos tribunais trabalhistas que abordaram a greve sem a presença do sindicato da categoria e a sua relação com a representação sindical presente na organização sindical brasileira.

Dentre as etapas da análise de conteúdo, insere-se a etapa denominada pré-análise, que consiste na seleção dos documentos que serão utilizados para a análise e discussão. Dessa forma, passou-se à delimitação do universo da pesquisa. Foi iniciada a coleta das decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que versam sobre a greve sem a presença do sindicato da categoria.

A pesquisa foi direcionada aos acórdãos dos TRTs e do TST, em razão do tema das greves sem a presença do sindicato da categoria ser um fenômeno presente nas relações coletivas de trabalho. Por não haver uma resposta normativa sobre o fenômeno, fica aos tribunais a tarefa de solucionar eventuais conflitos decorrentes de sua manifestação. Tendo em vista que a análise de conteúdo tem como objeto mensagens escritas, as decisões do Poder Judiciário podem ser importantes instrumentos para a verificação do fenômeno social, sua relação com a representação sindical e o tratamento jurídico que tem sido conferido pelo Estado-Juiz.

Além disso, a busca pelos acórdãos dos tribunais possibilitou que fossem analisados os dissídios individuais ajuizados em 1ª instância, objeto de recurso, e igualmente, os dissídios coletivos ajuizados originariamente no âmbito dos tribunais. Destaca-se que a competência

originária para o julgamento dessa ação é sempre dos tribunais regionais do trabalho, quando o conflito estiver restrito ao âmbito desse tribunal, ou do TST, quando abranger mais de um TRT conforme prevê os art. 677 da CLT e art. 2º, I, “a”, da Lei nº 7.701/1988.

Eventual questionamento sobre a abusividade do movimento grevista que ocorre sem o sindicato da categoria será direcionado aos TRTs ou ao TST por meio de dissídio coletivo de greve. Portanto, a busca limitou-se ao âmbito desses tribunais para auxiliar no encontro de acórdãos envolvendo o tema.

Em conformidade com o procedimento metodológico de análise de conteúdo, ainda na fase de pré-análise, passou-se à escolha dos documentos de análise e à elaboração de indicadores que pudessem auxiliar na interpretação final do problema de pesquisa.

Com base nos termos constantes da revisão bibliográfica realizada nas seções anteriores dessa obra e da leitura da bibliográfica consultada foram utilizadas as seguintes palavras-chave para a busca nos sítios eletrônicos dos tribunais trabalhistas: “greve sem sindicato”, “greve e ‘ausência do sindicato’”, “greve e ‘comissão de negociação’” e, por fim, “greve e dissidentes”. As expressões entre aspas foram utilizadas para que a pesquisa resultasse na busca exata para o termo informado.

A expressão “sem a presença do sindicato” foi apresentada por Souto Maior (2014) ao se referir ao fenômeno das greves que ocorreram sem a presença dos sindicatos durante o ano de 2014 por trabalhadores descontentes com o posicionamento assumido por sua entidade representativa. Por sua vez, a referência à comissão de negociação de greve decorreu da previsão do art. 4º, § 2º, da Lei nº 7.783/1989, que estabelece a exigência de deliberação pelos trabalhadores e formação de comissão de negociação na hipótese de inexistência de sindicato da categoria profissional.

A busca pelas palavras “greve e dissidentes” surgiu da leitura dos julgados encontrados na pesquisa dos critérios “greve e ‘ausência do sindicato’”, onde o termo “dissidentes” foi empregado para se referir ao grupo de trabalhadores que realizou o movimento grevista sem a presença da entidade sindical e que a ela se opunham. Além disso, as próprias notícias de jornais que apresentaram as greves que foram realizadas sem a presença do sindicato da categoria no ano de 2014 destacavam a palavra dissidentes para se referir às greves sem sindicato.

Ressalta-se que a pesquisa não se limitou apenas à análise das greves de dissidentes<sup>8</sup>, buscando todos os acórdãos que apresentaram greves sem a presença do sindicato da

---

<sup>8</sup> O termo dissidentes foi utilizado na pesquisa para se referir às greves que ocorreram em razão da discordância dos trabalhadores com a posição de seu sindicato.

categoria, pois nesse universo maior seria possível aferir se a greve de dissidentes é existente e significativa dentro dessas manifestações.

Selecionadas as palavras-chave da pesquisa, foi realizada busca textual na seção de jurisprudência dos sítios eletrônicos do Tribunal Superior do Trabalho e dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho atualmente existentes no país no período compreendido entre 03/07/2016 a 19/07/2016. Tendo em vista a necessidade de se analisar o fenômeno relatado nos acórdãos pelos tribunais, as buscas foram realizadas em seu inteiro teor, com exceção dos Tribunais Regionais do Trabalho das 9ª e 20ª Regiões, que somente permitem as buscas nas ementas dos julgados.

Portanto, no tocante à limitação espacial da busca realizada, a pesquisa foi implementada em todos os tribunais regionais do trabalho e no TST. Ficaram excluídas, assim, as sentenças de 1ª instância que versaram sobre o tema, com a ressalva de que eventuais remissões a essas decisões nos acórdãos foram lidas e consideradas na análise.

Ademais, não houve nenhuma limitação temporal na busca pelos acórdãos, que ocorreu, portanto, em todos aqueles constantes na base de dados dos tribunais consultados com estas palavras-chave. Aliás, somente os TRTs das 2ª, 11ª e 19ª Regiões apresentam informações referentes às datas limite de pesquisa dos acórdãos (“busca de dados a partir de”), respectivamente, 01/07/2010, 01/01/2005 e 22/09/1999.

Por meio da busca realizada, foi encontrada a seguinte quantidade de acórdãos de acordo com cada palavra-chave da pesquisa:

**Tabela 1 – Quantidade de acórdãos localizados**

<b>Tribunal</b>	<b>“Greve e dissidentes”</b>	<b>“Greve e ‘ausência do sindicato’”</b>	<b>“Greve e ‘comissão de negociação’”</b>	<b>“Greve sem sindicato”</b>
TRT 1	47	42	74	0
TRT 2	19	1	38	0
TRT 3	16	4	41	9
TRT 4	27	4	29	0
TRT 5	2	9	0	18
TRT 6	11	0	8	0
TRT 7	0	0	0	0
TRT 8	0	0	0	1
TRT 9	0	0	0	0
TRT 10	0	1	5	27
TRT 11	0	0	0	0
TRT 12	7	0	3	0
TRT 13	0	0	2	0
TRT 14	11	1	7	0
TRT 15	56	2	55	0
TRT 16	0	0	3	0
TRT 17	9	7	60	8
TRT 18	5	1	7	0
TRT 19	0	3	0	0
TRT 20	0	0	1	1
TRT 21	1	0	7	3
TRT 22	2	0	1	0
TRT 23	1	0	8	10
TRT 24	0	0	8	0
TST	39	8	89	0
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>83</b>	<b>446</b>	<b>77</b>

**Fonte:** Autor, 2017.

Conforme se verifica da tabela acima, foram localizados, ao todo, 859 processos. Contudo, diante das peculiaridades dos sistemas de buscas de cada tribunal, é necessário apontar algumas medidas adotadas para encontrar o resultado informado.

Com relação à pesquisa realizada no TRT da 1ª Região, salienta-se que o serviço de buscas não reconhece a utilização de dois termos diferentes como fator de restrição da busca. Assim, quando foi pesquisado a expressão “greve e dissidentes”, por exemplo, a pesquisa foi realizada pelos termos em separado, para “greve” e para “dissidentes”, o que resultou em mais de 2.200 acórdãos, destoando dos demais resultados apresentados nos outros tribunais.

Por outro lado, quando a busca foi realizada somente por um dos termos, no caso apontado, “dissidentes”, o total de acórdãos encontrados caiu para valor bem inferior, no total de 47 julgados. Assim, percebeu-se que o sistema eletrônico busca as palavras em separado e não havia nenhuma informação no campo de pesquisa que permitisse compreender qual o mecanismo deveria ser usado para a busca em conjunto dos termos. Com isso, optou-se para o caso específico desse tribunal, pesquisar tão somente os segundos termos ou expressões das buscas, quais sejam, “dissidentes”, “ausência do sindicato” e “comissão de negociação”. No tocante à palavra-chave “greve sem sindicato” por ser expressão única de pesquisa não houve alterações.

Feita essa busca, analisou-se cada um dos julgados encontrados quanto à presença do termo “greve”. Aqueles que não apresentavam referida palavra, foram excluídos do conjunto de acórdãos encontrados, o que equivale à pesquisa conjunta das expressões, “greve e ‘ausência do sindicato’”, “greve e dissidentes” e “greve e ‘comissão de negociação’”.

Outro caso particular diz respeito ao TRT da 23ª Região, uma vez que a pesquisa ofereceu alguns acórdãos em seu inteiro teor e outros apenas em sua ementa. Pelos parâmetros “greve e ‘comissão de negociação’”, foram encontrados quatro acórdãos em inteiro teor e quatro ementas e, com a expressão “greve sem sindicato”, foram encontrados quatro acórdãos com inteiro teor e seis ementas.

Além disso, os TRTs das 9ª, 17ª e 24ª Regiões exigiram a utilização de ferramenta própria fornecida pelo tribunal para a pesquisa de uma frase exata. Assim, nessas hipóteses, as aspas, que foram utilizadas com o intuito de indicar frase exata, foram substituídas pelas próprias ferramentas disponíveis nos sítios eletrônicos dos tribunais para esse fim.

Feitas essas considerações acerca do procedimento de busca dos resultados, é necessário apontar o procedimento utilizado para a seleção do universo de pesquisa. Cada um dos acórdãos foi analisado completamente e foram selecionados apenas aqueles que guardavam relação com a greve realizada sem a presença do sindicato da categoria.

Com a expressão “greve sem sindicato”, foram selecionados, do total de 77, somente três acórdãos que guardam relação com o objeto da pesquisa. Nos TRTs das 3ª, 5ª, 10ª e 21ª Regiões a busca resultou em julgados que não se relacionavam exatamente com a palavra-chave “greve sem sindicato”, uma vez que o termo “sem” não foi reconhecido, sendo substituído por outros termos indiferentemente, tais como “greve do sindicato”, “greve, o sindicato...” etc.

No tocante à pesquisa por “greve e dissidentes”, foram identificados, do total de 253, oito acórdãos que guardaram relação com pesquisa desenvolvida. A redução justificou-se porque a maioria dos julgados referia-se à expressão “dissidentes” como sinônimo de demandantes ou partes envolvidas em um dissídio individual ou coletivo. Nesses casos, não se tratam de trabalhadores que realizaram a greve sem a participação do sindicato da categoria e em discordância com este.

Com relação à busca por “greve e ‘ausência do sindicato’”, foram selecionados, do total de 83, três julgados que se relacionaram com o tema de pesquisa. A maioria dos acórdãos referia-se à ausência do sindicato em algum momento do processo judicial<sup>9</sup> e não especificamente à greve realizada sem a presença do sindicato.

Por fim, quanto à expressão greve e “comissão de negociação”, foram escolhidos 30 acórdãos do total de 446. Nessa hipótese, a menção no sistema dos tribunais à “comissão de negociação” teve, em muitos casos, a função de se referir (i) à comissão de negociação responsável pelo acordo ou convenção coletiva da categoria, (ii) à comissão de negociação de participação nos lucros e resultados, ou (iii) mesmo para prever hipóteses de estabilidade para os membros dessas comissões a fim de se evitar eventual retaliação pelo empregador. Além disso, o termo também foi encontrado apenas em citação do art. 4º, § 2º e 9º da Lei de Greve que traz exatamente a expressão “comissão de negociação”. Por fim, houve menção à “comissão de negociação” em greve que o sindicato profissional esteve presente ou quando houve apenas reunião prévia dos trabalhadores com a participação imediata do sindicato. Em todas essas hipóteses, os acórdãos foram excluídos do universo da pesquisa.

Também se verificaram hipóteses em que o mesmo processo encontrado em uma palavra-chave apareceu como resultado de outra palavra-chave e, portanto, não foi novamente contabilizado.

---

<sup>9</sup> A ausência do sindicato nesses casos decorreu da substituição processual dos trabalhadores pelo sindicato da categoria em determinado processo judicial ou da presença do sindicato enquanto parte no processo sem guardar relações com a greve sem a presença do sindicato da categoria.

Com isso, segue tabela com a quantidade de acórdãos selecionados por tribunal e palavra-chave que compõe o universo da presente pesquisa:

**Tabela 2 – Universo de pesquisa**

<b>Tribunal</b>	<b>“Greve e dissidentes”</b>	<b>“Greve e ‘ausência do sindicato’”</b>	<b>“Greve e ‘comissão de negociação’”</b>	<b>“greve sem sindicato”</b>
TRT 1	0	0	5	0
TRT 2	0	0	1	0
TRT 3	1	1	4	0
TRT 4	0	1	0	0
TRT 5	0	0	0	0
TRT 6	0	0	1	0
TRT 7	0	0	0	0
TRT 8	0	0	0	1
TRT 9	0	0	0	0
TRT 10	0	0	3	0
TRT 11	0	0	0	0
TRT 12	1	0	1	0
TRT 13	0	0	0	0
TRT 14	0	0	1	0
TRT 15	3	0	3	0
TRT 16	0	0	0	0
TRT 17	1	0	0	2
TRT 18	0	0	2	0
TRT 19	0	1	0	0
TRT 20	0	0	0	0
TRT 21	0	0	0	0
TRT 22	0	0	0	0
TRT 23	0	0	2	0
TRT 24	0	0	1	0
TST	2	0	6	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>3</b>

**Fonte:** Autor, 2017.

Tem-se, portanto, que o universo de pesquisa é formado por 44 acórdãos resultantes da seleção realizada após análise de cada um dos julgados encontrados pela busca das palavras-chave e que guardam relação com a greve realizada sem a presença do sindicato da categoria.

Selecionado o universo da pesquisa, foi realizada a leitura e organização de todos os julgados para proceder à etapa de exploração do material e tratamento dos resultados obtidos. Nesta etapa, foram elaboradas três tabelas com indicadores preliminares que permitiram o estudo do material coletado, que constam nos apêndices do trabalho:

**APÊNDICE A** – Análise das greves sem a presença do sindicato da categoria quanto à forma de organização do movimento grevista – indicadores relevantes para a criação das categorias de análise (i), (ii) e (iii),

**APÊNDICE B** – Análise das greves no tocante ao posicionamento dos trabalhadores grevistas em relação ao sindicato da categoria – dissidência e indiferença – indicadores relevantes para a criação das categorias de análise (iv) e (v) e;

**APÊNDICE C** – Análise das greves sem a presença do sindicato da categoria quanto à sua abusividade – indicadores relevantes para a criação das categorias de análise (vi), (vii) e (viii)

Após a elaboração destes indicadores e da seleção dos principais trechos e citações dos acórdãos, procedeu-se à delimitação de categorias, que consistiu no agrupamento de elementos por meio da investigação das suas características em comum e que possibilitou sua comparação com outras categorias para viabilizar a interpretação dos dados coletados (BARDIN, 2004, p. 118).

Dessa forma, foram selecionadas as seguintes categorias ou grupos, que constam nas próximas subseções desta pesquisa:

- (i) greves espontâneas sem a deliberação e aprovação prévia pelos interessados;
- (ii) greves cuja representação foi realizada por outro sindicato ou organização sindical que não é a representante legal dos interesses dos trabalhadores;
- (iii) greves com a formação de comissão de negociação eleita pelos próprios trabalhadores;
- (iv) dissidência dos trabalhadores grevistas em relação ao seu sindicato;
- (v) indiferença dos trabalhadores grevistas em relação a seu sindicato;
- (vi) análise da abusividade das greves em acórdãos que versaram sobre dissídios coletivos e cautelar inominada no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho ou em recursos ordinários em dissídio coletivo perante o TST e
- (vii) análise da abusividade das greves em acórdãos decorrentes de recursos ordinários no âmbito dos TRTs e de recurso de revista e embargos referentes ao TST, proveniente de dissídios individuais ajuizados em 1ª instância; e
- (viii) análise da abusividade em relação à forma de organização das greves sem a presença do sindicato da categoria.

A partir das categorias selecionadas, foi possível analisar, nas próximas subseções, as greves sem a presença do sindicato da categoria quanto à forma de organização do movimento grevista; ao posicionamento dos trabalhadores grevistas em relação ao sindicato da categoria (dissidentes ou indiferentes) e, ainda, a sua abusividade ou não, conforme posicionamento dos tribunais.

### **3.2 Análise das greves sem a presença do sindicato da categoria quanto à forma de organização do movimento grevista**

A análise das greves sem a presença do sindicato da categoria quanto à forma de organização do movimento grevista permitiu o agrupamento das primeiras categorias de análise do presente estudo. Essas categorias foram importantes para identificar se o movimento partiu dos próprios trabalhadores que paralisaram seus serviços ou se o movimento decorreu da atuação de organismo diferente daquele que representa legalmente a categoria.

Verificou-se, pela análise do universo da pesquisa, que as greves sem a presença do sindicato da categoria não foram organizadas e manifestadas de maneira uniforme, pois foram encontradas três categorias quanto ao assunto: (i) greves espontâneas sem a deliberação e aprovação prévia pelos interessados; (ii) greves cuja representação foi realizada por outro sindicato ou organização sindical que não é a representante legal dos interesses dos trabalhadores; e (iii) greves com a formação de comissão de negociação eleita pelos próprios trabalhadores.

Do total de 44 acórdãos analisados, 25 versaram sobre a modalidade de greve realizada sem a participação do sindicato da categoria e sem a deliberação e aprovação prévia da paralisação – categoria (i). Ressalta-se que foram considerados nessa categoria também os movimentos que se iniciaram sem o sindicato profissional e que passaram a ser representados pelo organismo depois de deflagrado e iniciado.

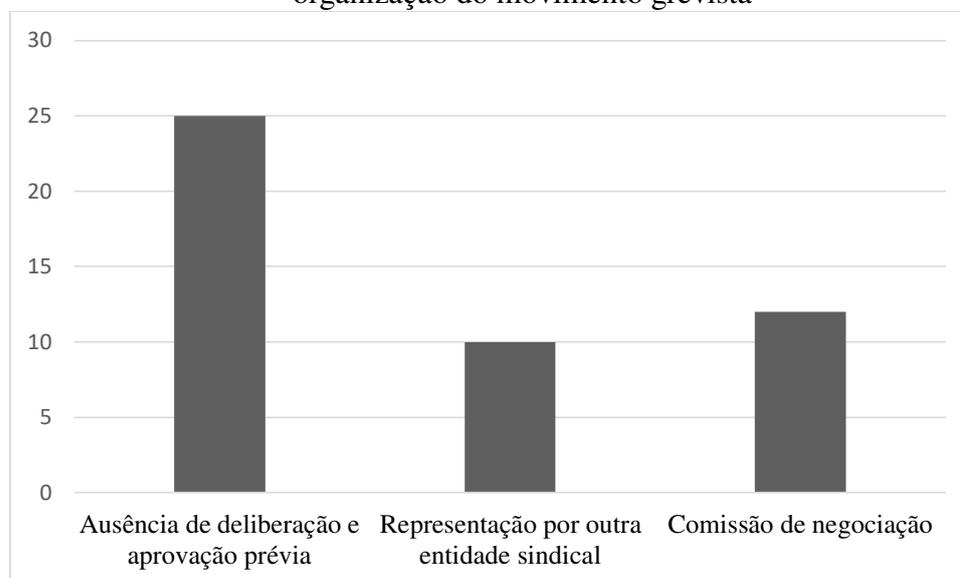
As categorias (ii) e (iii) estiveram presentes conjuntamente em alguns acórdãos, pois houve greves que os trabalhadores estabeleceram comissão de negociação e também contaram com a representação de outras entidades sindicais. Dessa forma, o número de acórdãos somados das três categorias é maior que o total de 44 analisados<sup>10</sup>. Assim, foram encontrados

---

<sup>10</sup> A cumulação dessas categorias nos acórdãos não esteve presente na categoria (i).

dez acórdãos, que se relacionam à categoria (ii) e doze acórdãos que abordaram a categoria (iii):

**Gráfico 1** - Análise das greves sem a presença do sindicato da categoria quanto à forma de organização do movimento grevista



**Fonte:** Autor, 2017.

No tocante às greves sem a presença do sindicato da categoria, que decorreram da manifestação espontânea dos trabalhadores sem a deliberação e aprovação prévia do movimento – categoria (i), surgiu o questionamento inicial se seria possível considerar essas paralisações como greve, com base no conceito desse instituto apresentado na seção 2 do presente trabalho.

Como visto, o direito de greve apresenta duas importantes facetas: a individual e a coletiva. Para a deflagração do movimento grevista, é indispensável a manifestação dos trabalhadores interessados em assembleia geral para a aprovação do movimento. Essa exigência corresponde à faceta coletiva da greve. Após a sua deflagração, assegura-se, a cada um dos trabalhadores, a possibilidade de adesão ou não ao movimento grevista deflagrado coletivamente. É a manifestação da faceta individual da greve (MALLETT, 2015, p. 36-39).

Com base nesse entendimento, o movimento paredista que não teve a deliberação e a aprovação prévia em assembleia pelos trabalhadores interessados não poderia ser considerado como greve, pois estaria ausente a faceta coletiva do movimento. Entretanto, há motivos que justificam a inclusão dos julgados que abordaram esses movimentos no universo de análise da presente pesquisa. Essa forma de paralisação dos trabalhadores surgiu da busca pelas mesmas

palavras-chave da pesquisa, que sempre teve o termo “greve” presente, o que já forneceu indícios de que o tema era trazido ao processo como greve.

Essa modalidade de paralisação consiste em uma forma de reivindicação coletiva dos trabalhadores que não foi encontrada apenas em acórdãos isolados, exigindo a manifestação do Poder Judiciário em mais de uma oportunidade. É um fenômeno social que não pode ser ignorado no presente estudo, pois permitiu averiguar a sua relação com a representação sindical dos trabalhadores. A análise objetivou, também, evitar a insegurança jurídica às partes da relação trabalhista acerca das medidas necessárias frente à deflagração dessas greves.

Na análise dessa modalidade de paralisação, os tribunais trabalhistas consideraram-na, em diversas ocasiões, como greve, ainda que declarada sua abusividade ao final do processo. A análise dos acórdãos permitiu averiguar que esse movimento é abordado como greve pelas partes envolvidas e pelos órgãos julgadores, mesmo sem o requisito da legislação para sua deflagração. Dentre os 25 acórdãos que compõe a categoria, o Poder Judiciário considerou o movimento como greve em 16 deles.

Nesse sentido, o acórdão referente ao Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo nº 00986-2008-110-15-00-7 do TRT da 15ª Região analisou o pedido de reversão da dispensa por justa causa em dispensa imotivada de trabalhador que participou de paralisação iniciada pelos próprios trabalhadores grevistas sem a presença do sindicato. O Tribunal considerou esse movimento grevista como manifestação do direito de greve, remetendo inclusive ao texto constitucional e aos artigos da Lei nº 7.783/1989:

O modo informal como foi feita a referida paralisação, sem a presença do sindicato e prévia comunicação ao empregador, requisitos exigidos pela Lei 7783/89, não invalida, no primeiro momento, o movimento paredista, cuja iniciativa cabe exclusivamente aos trabalhadores. Ademais, a própria Lei 7783/89, em seu art. 4º, § 2º, prevê a possibilidade de greve sem a assistência sindical. E, por fim, a Carta Magna não estabelece que o movimento grevista ocorra estritamente nos termos da lei, já que é, em muitas vezes, um ato espontâneo e não planejado. (BRASIL, 2009d)

Na hipótese, o Tribunal estabeleceu que a informalidade do movimento não invalida, por si só, a greve deflagrada, pois compreende ato espontâneo e não planejado.

No âmbito do dissídio coletivo de greve, o Acórdão referente ao Processo nº 0024700-27.2012.5.17.0000 do TRT da 17ª Região também abordou a greve deflagrada sem a participação da entidade sindical e sem a realização de assembleia geral como hipótese de manifestação do exercício do direito de greve, destacando a necessidade de se interpretar as exigências trazidas na Lei nº 7.783/1989 conforme a Constituição Federal de 1988 para maximizar o direito de greve previsto no art. 9º:

No particular, todavia, a suspensão coletiva da prestação de serviços a empregador, inicialmente deflagrado sem a participação da entidade sindical da correspondente categoria profissional, relativiza a rigidez das regras infraconstitucionais limitativas ao exercício do direito fundamental social de greve que exigem comunicação prévia ao empregador e assembléia-geral com quórum específico. Trata-se de dar interpretação da Lei n. 7783/89 conforme a Constituição, de modo a propiciar a máxima efetividade do art. 9º da CF (BRASIL, 2012b).

É importante mencionar ainda que os movimentos paredistas integrantes da categoria (i) foram consideradas como greve pelo Poder Judiciário inclusive em decisões que declararam a abusividade do movimento. É o que se verificou da análise do acórdão referente ao Dissídio Coletivo nº 000007481.2011.5.06.0000 do TRT da 6ª Região que determinou a ilegitimidade do movimento grevista realizado de forma espontânea pelos trabalhadores. O Tribunal denominou a paralisação como greve, ao justificar que não havia sido assegurada a oportunidade de negociação e nem mesmo apresentada a lista de reivindicações dos trabalhadores:

Note-se que, nas suas intervenções neste processo, e em várias oportunidades, esclareceu o próprio sindicato suscitado que esse movimento paredista não contou com a sua orientação, organização e patrocínio, fruto, tão só, da deliberação espontânea dos trabalhadores, e que sua intervenção só se efetivou nos casos de aconselhamento de retorno ao trabalho [...].

Isso traduz uma clara confissão de que a greve em apreço não foi deflagrada apenas antes de iniciado o processo negocial e com a constatação do seu malogro; ela antecedeu, principalmente, o ponto inicial desse processo, que se instaura, lógico, com a apresentação da lista das reivindicações da classe trabalhadora, daí não se poder cogitar que o movimento paredista foi uma demonstração da insatisfação dos empregados por não terem sido atendidas as suas pretensões por parte do empregador, o que o torna ilegítimo já sob esse aspecto (BRASIL, 2011c).

As greves sem a presença do sindicato da categoria profissional, que ocorreram sem a deliberação e aprovação prévia dos interessados, foram manifestações que partiram da sociedade e que foram encaminhadas ao Poder Judiciário na condição de movimentos grevistas. Tendo em vista que essas greves foram abordadas pelos tribunais a partir do preenchimento ou não dos requisitos do direito de greve e à luz do art. 9º da Constituição Federal de 1988 e da Lei nº 7.783/1989, optou-se por mantê-las no universo da presente pesquisa.

A categoria (ii) corresponde às greves cuja representação dos trabalhadores foi realizada por outro sindicato ou organização sindical que não é a representante legal dos interesses dos trabalhadores. Conforme visto na Seção 1, a organização sindical brasileira é caracterizada pela unicidade sindical por categorias por expressa determinação do art. 8º, II, da CF/88, pois somente é possível existir um sindicato representativo de determinada

categoria profissional ou econômica em uma mesma base territorial, nunca inferior ao limite de um município.

Diante da representação sindical determinada constitucionalmente, não cabe aos trabalhadores escolher o sindicato que pretendam se filiar. A adoção do regime de sindicato único não legitima que outro sindicato ou entidade sindical promova a greve e oriente os trabalhadores durante o movimento, pois não apresentam a representação legal destes.

Ressalta-se que, em alguns julgados pertencentes a esta categoria, havia inclusive disputa pela representação dos trabalhadores entre duas entidades sindicais, o que levou ao questionamento da abusividade do movimento pelo empregador.

Neste sentido, o Acórdão proveniente do Recurso Ordinário nº 0099000-30.2007.5.17.0001 do TRT da 17ª Região (BRASIL, 2009e), ao abordar o pedido de reversão de dispensa por justa causa do trabalhador por participação em movimento grevista, destacou que a greve foi iniciada em razão do conflito existente entre dois sindicatos que se diziam representantes da categoria profissional dos trabalhadores grevistas. De acordo com o julgado, houve a realização de uma greve por um sindicato originado de uma dissidência de sindicato maior que seria o representante da categoria. Um grupo de trabalhadores ligado ao sindicato dissidente paralisou as atividades e impediu o ingresso dos trabalhadores na empresa, sendo que a paralisação foi justificada pela disputa de representação pela categoria profissional entre os dois sindicatos.

Essa categoria não se limitou apenas às disputas entre sindicatos, mas também foi possível identificar greve iniciada por federação de uma determinada categoria em conflito com sindicato de outra categoria, na análise do Acórdão referente ao Dissídio Coletivo nº 002411895.2013.5.24.0000 do TRT da 24ª Região (BRASIL, 2013a). O sindicato que representava a categoria dos trabalhadores grevistas havia finalizado acordo coletivo com o empregador, quando a federação de outra categoria deflagrou a greve, alegando ser, juntamente com um sindicato a ela filiado, os verdadeiros representantes dos trabalhadores em greve. A greve foi julgada abusiva e a representação sindical foi assegurada ao sindicato que formalizou o acordo coletivo com o empregador.

Diferentemente da categoria de análise anterior, a greve realizada por outro sindicato ou organização sindical que não representam a categoria não foi espontânea pelos trabalhadores, mas decorreram da efetiva atuação dessas entidades e colocaram em evidência as questões acerca da definição do sindicato representativo e da exigência do sindicato único.

A categoria (iii), identificada em relação à forma de organização do movimento paredista, refere-se às greves que ocorreram sem a presença do sindicato da categoria com

comissão de negociação eleita pelos próprios trabalhadores. Nesse caso, os trabalhadores iniciaram o movimento grevista de forma espontânea, mas escolheram uma comissão de negociação para representar seus interesses perante o empregador.

Verificou-se que, diferentemente da categoria (i), os trabalhadores realizaram a escolha da comissão de negociação na deliberação e aprovação do movimento. A eleição dessa comissão de negociação não se confunde com a representação dos trabalhadores por outro sindicato ou entidade sindical, pois essas comissões foram estabelecidas com a atribuição exclusiva para a negociação direta com o empregador ou com o sindicato dos empregadores, devendo apresentar a pauta de reivindicação dos trabalhadores.

A Lei nº 7.783/1989 estabelece, em seu art. 4º, § 2º, a possibilidade de criação de uma comissão de negociação pelos próprios trabalhadores na falta de entidade sindical. Os próprios trabalhadores podem, portanto, deliberar sobre a paralisação coletiva dos serviços quando não existir sindicato da categoria que o represente. A essa comissão é assegurada a representação dos trabalhadores nas negociações e perante a Justiça do Trabalho.

Ressalta-se que, em nenhum dos acórdãos analisados, a categoria profissional era inorganizada em sindicatos, mas a comissão de negociação foi criada pelos trabalhadores mesmo diante da existência do sindicato da categoria.

Essas comissões foram criadas com duas motivações diferentes nos acórdãos analisados: quando os interesses dos trabalhadores grevistas eram diversos da posição sustentada por seu sindicato e também diante de dúvidas quanto ao sindicato que representaria legalmente a categoria profissional. A primeira motivação, originada da divergência de posição dos trabalhadores, será analisada na próxima subseção que versará sobre a posição dos trabalhadores frente ao sindicato da categoria – dissidentes ou indiferentes.

O segundo motivo que deu origem à deliberação e aprovação da greve sem o sindicato da categoria com a formação de comissão de negociação ocorreu nos casos em que havia dúvidas quanto à representação sindical dos trabalhadores grevistas. Essa motivação pôde ser encontrada no Dissídio Coletivo nº 0000234-23.20121.5.15.0000 do TRT da 15ª Região (BRASIL, 2012a), pois o acórdão narrou a greve como oriunda da participação de determinado sindicato que estaria em disputa com sindicato de outra categoria profissional pela representação dos trabalhadores. No caso, os próprios trabalhadores formaram comissão de negociação que realizou as negociações diretamente com o empregador, o que resultou na formalização de um acordo coletivo. Essa medida pôs fim ao conflito, levando à extinção do Dissídio Coletivo sem julgamento de mérito no tocante à disputa pela representação da categoria.

Portanto, os movimentos grevistas sem a presença do sindicato não foram realizados de maneira uniforme, pois foi possível identificar, ao menos, três formas distintas de organização da greve. Foram identificadas greves iniciadas pela paralisação espontânea dos trabalhadores sem a deliberação e aprovação prévia dos interessados – categoria (i), greves que decorreram das disputas entre a representação legal dos trabalhadores – categoria (ii) e, também, de movimentos paredistas, pelos quais os próprios trabalhadores elegeram comissão de negociação para representar seus interesses – categoria (iii).

Essas categorias de análise foram fundamentais para que se pudesse averiguar a existência de dissidência ou indiferença em relação ao sindicato da categoria profissional, além de permitir a análise acerca da abusividade do movimento grevista realizada pelos tribunais trabalhistas, que são apresentadas nas duas próximas subseções.

### **3.3 Análise das greves no tocante ao posicionamento dos trabalhadores grevistas em relação ao sindicato da categoria – dissidência ou indiferença**

A análise dos acórdãos permitiu a identificação de outros dois grupos atinentes às greves sem a presença do sindicato da categoria, que foram identificadas a partir do posicionamento dos trabalhadores grevistas em relação ao seu sindicato: (iv) dissidência dos trabalhadores grevistas em relação ao seu sindicato e (v) indiferença dos trabalhadores grevistas em relação a seu sindicato.

A dissidência dos trabalhadores grevistas em relação a seu sindicato – categoria (iv) foi considerada em razão da existência expressa de conflito e de discordância entre o posicionamento adotado pelo sindicato da categoria e o adotado pelo grupo de trabalhadores grevistas. Para a identificação dessa dissidência, foi avaliada a menção expressa ao termo “dissidente” nas informações trazidas pelos acórdãos, bem como a referência à manifestação de pretensões diversas entre os trabalhadores e o sindicato da categoria.

Ademais, identificaram-se dois tipos de dissidências: as que decorreram de manifestação dos trabalhadores em razão da alegação de inércia do sindicato da categoria na defesa de seus interesses e também aquelas em que, apesar de haver atuação do sindicato, esta teria sido insuficiente para os grevistas dissidentes.

Por outro lado, a indiferença dos trabalhadores grevistas em relação a seu sindicato, categoria (v), foi identificada nos casos em que o acórdão não trouxe como motivação para a deflagração do movimento paredista a divergência entre a posição assumida pelo sindicato da categoria e pelos trabalhadores em greve ou, ainda, quando não é apresentada nenhuma

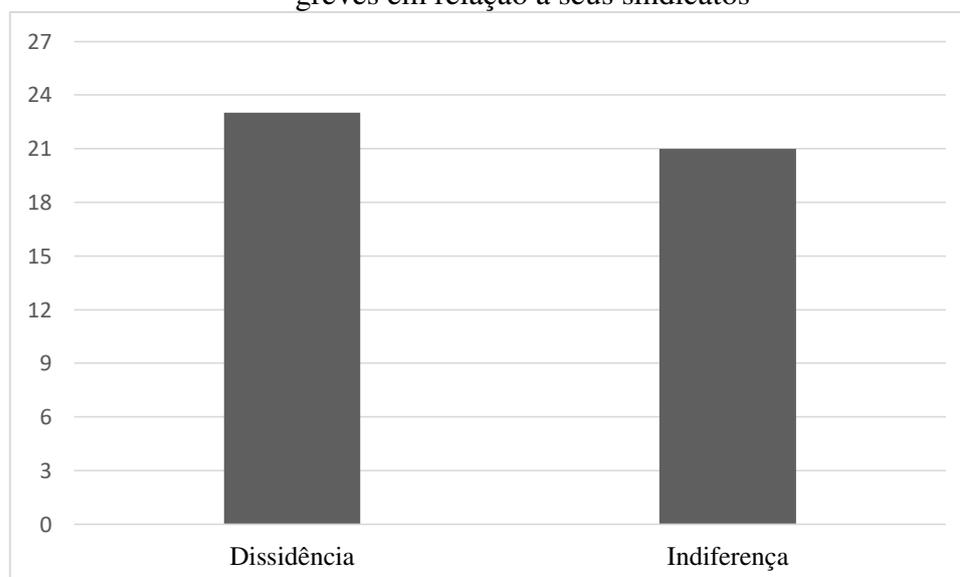
motivação para a greve. Nesses casos, apesar de os trabalhadores não terem procurado seu sindicato para a deflagração do movimento, não houve relatos ou apontamentos que indicaram expressamente a discordância de opiniões quanto à defesa de seus interesses profissionais.

Estas greves estiveram condicionadas a pedidos e reclamações atinentes a questões remuneratórias ou às condições de trabalho enfrentadas por estes empregados. Foi comum a presença do argumento acerca da necessidade de aumento salarial ou de pagamento de salários ou demais parcelas salariais em atraso, além das condições a que estavam submetidos os trabalhadores como justificativa para a greve ter sido deflagrada. Identificou-se, inclusive, a hipótese de empregados que paralisaram seus serviços em resposta à demissão de um colega de trabalho.

Em muitos desses movimentos, houve apenas a informação de que o sindicato da categoria profissional não foi procurado, que não foi possível afirmar se o sindicato da categoria sabia ou não do movimento ou mesmo que o sindicato passou a assumir o movimento após a sua deflagração espontânea.

Do total de 44 acórdãos que integraram o universo da presente pesquisa, 23 versaram sobre a dissidência dos trabalhadores nas greves em relação a seus sindicatos e 21 sobre a indiferença dos trabalhadores em relação ao sindicato da categoria:

**Gráfico 2** - Número de acórdãos sobre a dissidência e a indiferença dos trabalhadores nas greves em relação a seus sindicatos



**Fonte:** Autor, 2017.

A análise dos acórdãos que versaram sobre a dissidência trouxe indicativos de que, no momento da deflagração da greve, os trabalhadores não identificaram seus sindicatos como representativos dos seus interesses profissionais e, por essa razão, optaram em deflagrar o movimento grevista à revelia de sua participação.

Sobre estas greves de trabalhadores dissidentes, é possível mencionar o Acórdão do TST referente ao Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 1000713-88.2014.5.02.0000 (BRASIL, 2015f). Nesse caso, tratou-se de dissídio coletivo de greve ajuizado pelo sindicato da categoria econômica em face do sindicato da categoria profissional, requerendo a declaração de abusividade do movimento em atividade essencial, uma vez que parcela de trabalhadores permaneceu em greve mesmo após ambos os sindicatos terem acertado negociação coletiva para a categoria profissional. O sindicato profissional sustentou que não tinha nenhuma relação com a paralisação dos trabalhadores, uma vez que eles eram dissidentes que não concordaram com a posição assumida pelo sindicato. O acórdão relata a decisão do TRT da 2ª Região, que determinou a abusividade do movimento diante da ausência de comunicação prévia da greve, pelos transtornos causados diante da paralisação de atividade essencial e pela existência de negociação coletiva entre os sindicatos da categoria.

Além disso, foi determinada a aplicação de multa no valor de R\$ 200.000 que deveria ser dividida entre os dois sindicatos com a justificativa de que, mesmo que contrário à paralisação, o sindicato profissional não buscou evitar os prejuízos causados à população e não conseguiu conter os próprios trabalhadores que representa. Por sua vez, o sindicato patronal foi condenado por não tomar as medidas necessárias para conter os danos causados pela paralisação do serviço.

Ambos os sindicatos recorreram ao TST, mas a decisão quanto à abusividade da greve foi mantida, assim como a condenação à multa a cada um dos sindicatos, apenas com a redução de seu valor pela metade diante da peculiaridade do caso.

Portanto, a greve foi iniciada por grupo de trabalhadores dissidentes, o que levou à caracterização da abusividade do movimento e da responsabilização das duas entidades sindicais, suscitante e suscitada no Dissídio Coletivo, ainda que não tenham participado ou encorajado a paralisação coletiva.

Além disso, foi identificado caso em que o próprio Ministério Público do Trabalho atestou que o sindicato da categoria não estaria atuando na defesa dos interesses de seus trabalhadores, o que foi utilizado como o motivo para o início da greve dos trabalhadores e da formação de comissão de negociação para negociação direta com a empresa. No Acórdão referente ao Recurso Ordinário nº 001075384.2014.5.18.0006 do TRT da 18ª Região, é

trazido o relato da omissão do sindicato, mas o movimento é considerado abusivo pelo argumento de que não houve demonstração com prova robusta da recusa do sindicato em conduzir o movimento grevista:

[...] Afirma que "Comprovada a omissão reiterada e contumaz do Sindicato da Categoria, há a possibilidade constitucional de se criar uma comissão própria pelos trabalhadores para negociar diretamente com o empregador e a participação do Ministério Público como mediador, tem-se que os empregados da reclamada agiram corretamente na tentativa de conquistar melhores condições de trabalho, não podendo a greve, ser considerada ilegal" (ID 1733363 Pág. 8).

Sustenta que "a falta de participação do Sindicato da Categoria no MOVIMENTO GREVISTA não possui o condão de DECLARAR A SUA ILEGALIDADE, ainda mais que o próprio Ministério Público confirmou a OMISSÃO REITERADA DO SINDICATO. (fl.178 dos autos)" (ID 1733363 Pág. 11) (BRASIL, 2015d).

Por sua vez, o Acórdão referente ao Recurso Ordinário nº 0000865-97.2010.5.01.0461 do TRT da 1ª Região apresentou o movimento grevista iniciado pelos próprios trabalhadores em decorrência da omissão do sindicato da categoria profissional em assumir a liderança do movimento. Dessa forma, foi criada comissão de negociação que passou a ser responsável pela direção da greve, o que veio a ser reconhecido como legítimo pelo órgão julgador, pois os trabalhadores não podem ser punidos pela falta de atuação de seu sindicato:

A omissão do Sindicato profissional não importa, também, na ilegalidade da paralisação havida, já que não podem os empregados ser punidos pela inação de quem tem, a princípio, a legitimidade para assumir posição de "liderança" nesse movimento. Aliás, a atitude dos empregados, diante da omissão do Sindicato profissional, seguiu a alternativa conferida pelo § 2º, do art. 4º, da lei nº 7.783/1989, de aplicação subsidiária, no sentido de que, na ausência do referido Sindicato, convocaram assembléia e formaram comissão de negociação (BRASIL, 2011b).

A divergência entre o posicionamento de parte dos trabalhadores e seu sindicato trouxe como indicativos a falta de articulação da entidade sindical com seus representados, seja pela não atuação ou pela atuação em sentido contrário daquilo que era desejado por parte dos trabalhadores.

É importante mencionar que os acórdãos nem sempre trouxeram a quantidade de trabalhadores que paralisaram os serviços em decorrência da greve sem a presença do sindicato da categoria ou ainda a quantidade total de trabalhadores que integraram a categoria ou que trabalharam na empresa, palco da paralisação coletiva.

Entretanto, a própria existência de um grupo dissidente que paralisou os serviços, assumindo os riscos decorrentes dessa paralisação, puderam fornecer subsídios para a análise da representação sindical brasileira e da ausência de representatividade dessas entidades diante do modelo de organização sindical brasileiro, caracterizado pela manutenção da unicidade sindical por categorias.

Por sua vez, os acórdãos que versaram sobre a indiferença não demonstraram relação direta entre a representação sindical dos trabalhadores e o modelo de organização sindical brasileiro como nas greves de dissidentes, que ocorreram por descontentamento expresso com a posição do sindicato da categoria. Não foram apresentados os motivos pelo qual o sindicato da categoria não foi consultado, apenas traçando as consequências da realização dessa greve quanto a sua abusividade ou não.

Contudo, é possível identificar possíveis indícios dessa indiferença dos trabalhadores em relação ao seu sindicato. Nesse sentido, as greves podem ter sido deflagradas sem o sindicato da categoria por ausência de conhecimento dos trabalhadores sobre qual seria a entidade sindical que representa seus interesses, ou o desconhecimento de que suas demandas poderiam ter sido levadas à entidade sindical. Além disso, pode ser que esses movimentos grevistas tenham ocorrido também pela noção de que os sindicatos não são efetivamente representativos dos interesses da categoria. Apesar de os acórdãos não terem trazido essas informações, não é possível que haja a exclusão desses possíveis fatores para o início do movimento.

Após a análise acerca da dissidência e da indiferença dos movimentos paredistas em relação ao sindicato da categoria, foi realizada a comparação dessas categorias a partir da forma de organização da greve abordada na Subseção anterior dessa pesquisa. Pela correlação dos dados, verificou-se que as greves iniciadas de forma espontânea pelos trabalhadores com a formação de comissão de negociação e as greves cuja representação dos trabalhadores foi realizada por outro sindicato ou entidade sindical decorreram de movimento grevista dissidente. Apenas um acórdão que versou sobre greve realizada por outro sindicato foi indiferente em relação à representação do sindicato profissional:

**Tabela 3** – Número de acórdãos sobre a dissidência ou indiferença na forma de organização do movimento grevista

<b>Forma de organização do movimento grevista</b>	<b>Dissidência</b>	<b>Indiferença</b>
Comissão de negociação	12	0
Representação por outra entidade sindical	10	1

**Fonte:** Autor, 2017.

As greves de dissidentes foram significativas, pois estiveram presentes em metade dos acórdãos analisados e se caracterizaram-se pela discordância dos trabalhadores em relação à

posição assumida pelo sindicato ou pela ausência de atuação da entidade sindical em defesa de seus direitos. Essa dissidência manifestou-se principalmente em greves onde se verificou a formação de comissão de negociação pelos próprios trabalhadores, visando a negociação direta com o empregador, ou quando o movimento foi assumido por outro sindicato ou entidade sindical que não detinha a representação legal dos grevistas. Portanto, essas greves guardaram estreita relação com a insatisfação de parte dos trabalhadores no momento da greve realizada com seu sindicato, o que os levou a buscar alternativas à representação única de seus sindicatos para o atendimento de seus interesses, seja pela formação de comissão de negociação, seja pela organização do movimento por outra entidade sindical.

### **3.4 Análise das greves sem a presença do sindicato da categoria quanto à sua abusividade**

Nesta subseção, serão apresentadas dois grupos de análise referentes às decisões dos tribunais sobre a abusividade do movimento grevista sem a presença do sindicato da categoria em razão de diferenças encontradas em relação à classe processual do acórdão analisado. De um lado, foi possível identificar: (vi) a análise da abusividade das greves em acórdãos que versaram sobre dissídios coletivos e cautelar inominada no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho ou em recursos ordinários em dissídio coletivo perante o TST e (vii) a análise da abusividade das greves em acórdãos decorrentes de recursos ordinários no âmbito dos TRTs e de recurso de revista e embargos referentes ao TST, proveniente de dissídios individuais ajuizados em 1ª instância.

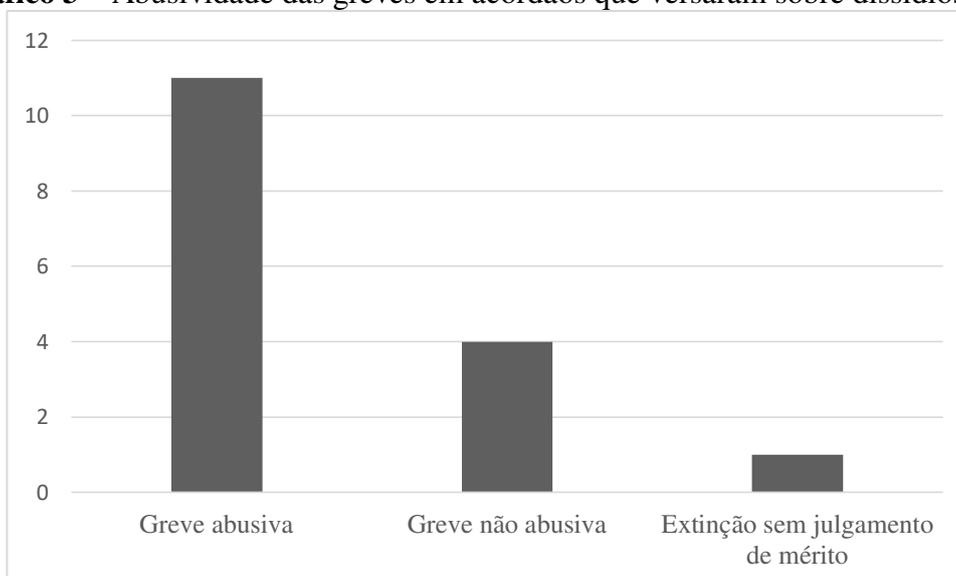
Essa diferenciação foi fundamental para a declaração de abusividade ou não do movimento grevista sem a presença do sindicato, pois, enquanto nos dissídios coletivos essa análise foi objeto principal do processo, nos recursos em dissídios individuais, a abusividade da greve foi objeto secundário do processo. Nessa última hipótese, o que se pretendeu foi a alteração da relação jurídica individual das partes da relação de trabalho.

A busca pelos julgados permitiu a seleção de dezesseis acórdãos sobre dissídios coletivos e recursos ordinários em dissídios coletivos. Nesse caso, os julgados foram agrupados como “dissídio coletivo” diante da representação dos trabalhadores por entidades sindicais e/ou comissão de negociação. Além disso, foram identificados 28 acórdãos referentes aos recursos ordinários, recurso de revista e embargos ao TST, agrupados com a denominação “dissídio individual”, por terem os próprios trabalhadores como partes na relação jurídica processual.

### 3.4.1 Análise da abusividade das greves em acórdãos que versaram sobre dissídios coletivos

Os acórdãos desta categoria são caracterizados pela natureza coletiva da parte representante dos interesses dos trabalhadores, seja por alguma entidade sindical ou por comissão de negociação. Os Tribunais foram instados a se manifestar acerca da abusividade do movimento grevista em ação ajuizada pelo sindicato da categoria econômica e/ou pelos empregadores. Nesse caso, onze dos dezesseis acórdãos analisados tiveram a greve declarada abusiva pelos tribunais, enquanto quatro deles não declararam a abusividade do movimento e um deles foi extinto sem julgamento de mérito, conforme apresentado no gráfico a seguir:

**Gráfico 3** – Abusividade das greves em acórdãos que versaram sobre dissídios coletivos



Fonte: Autor, 2017.

É importante destacar que os tribunais pautaram sua análise nesses julgados pelo preenchimento ou não do movimento grevista dos requisitos exigidos pela Lei de Greve para a deflagração do movimento.

Assim, quando a greve foi declarada abusiva pelos tribunais, foram apontados os descumprimentos dos requisitos de deliberação em assembleia geral para a deflagração, a ausência de aviso-prévio para o início da greve quando não respeitados o prazo de 72 horas nas atividades essenciais e o de 48 horas para as demais, e também a falta de tentativa prévia de negociação. Cumpre ressaltar que nem sempre a greve foi declarada abusiva pela ausência

do sindicato da categoria, tendo os demais requisitos também sido levados em consideração na declaração de abusividade do movimento.

Por outro lado, dentre os quatro acórdãos que consideraram o movimento grevista não abusivo, o Dissídio Coletivo nº 0044700-63.2003.5.17.0000 do TRT da 17ª Região (BRASIL, 2004) estabeleceu a necessidade de flexibilização dos requisitos Lei nº 7.783/1989 quando o empregador não efetuou a melhoria nas condições de trabalho e o pagamento de horas extras aos empregados, não sendo possível declarar a abusividade do movimento pelo não atendimento do prazo de 48 horas para sua deflagração. Além disso, foi estabelecida comissão de negociação que contou com o auxílio de sindicato que não representava a categoria. Tendo em vista que a legislação permite a criação de comissão para representar os trabalhadores, a presença de outro sindicato não invalidou o movimento para o tribunal.

No mesmo sentido, o Acórdão do Dissídio Coletivo nº 0024700-27.2012.5.17.0000 do TRT da 17ª Região (BRASIL, 2012b) apontou a necessidade de interpretação dos requisitos da Lei nº 7.783/1989 de acordo com a Constituição para se assegurar a possibilidade de os trabalhadores exercerem seu direito de greve ainda que o movimento não tenha sido deflagrado pelo sindicato da categoria e que não tenha havido assembleia geral ou comunicação prévia da paralisação. Tão logo o movimento foi iniciado, o sindicato da categoria atuou para pacificar a situação.

Por outro lado, o Acórdão do Dissídio Coletivo nº 00107-2006-000-15-00-0 do TRT da 15ª Região (BRASIL) determinou a ausência de abusividade da greve sem a presença do sindicato da categoria pelo argumento de preenchimento dos requisitos da Lei nº 7.783/1989 com a formação de comissão de negociação, que realizou a tentativa prévia de negociação com o empregador.

O Acórdão do Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 604277-76.1999.5.06.5555 do TST estabeleceu que o atraso no pagamento dos salários não enseja a avaliação quanto ao cumprimento dos requisitos da Lei nº 7.783/1989, mas de manifestação de estado de necessidade dos grevistas:

Na hipótese, o movimento iniciado pelos trabalhadores, com vistas à reivindicação de direitos trabalhistas de natureza nitidamente salarial vocalizou-se com a formalização de Comissão, com o intuito específico de promover a defesa desses interesses, antecipando-se à participação do Sindicato da categoria.

[...]

Evidenciando nos autos o atraso no pagamento de salários, em vários meses, formase o contexto fático característico do estado de necessidade, em que não cabe falar-se, tecnicamente, em requisitos da Lei de Greve, bem como em ausência de motivação coletiva (BRASIL, 2006c).

Por fim, o acórdão que julgou extinto o processo sem julgamento de mérito não realizou a análise da abusividade do movimento grevista, pois foi firmado acordo entre as partes, o que colocou fim à discussão.

Como se pôde notar da análise dos acórdãos referentes aos dissídios coletivos, categoria (vi), os tribunais ativeram-se ao preenchimento dos requisitos da Lei nº 7.783/1989 para a declaração de sua abusividade ou ainda da necessidade de flexibilização ou interpretação da legislação conforme a Constituição para permitir a validade da greve realizada. Apesar de todos esses acórdãos terem abordado a ausência do sindicato nas greves, estas nem sempre foram declaradas abusivas por falta do cumprimento desse requisito, sendo levado em consideração também o atendimento à necessidade tentativas de negociação, a comunicação prévia ao empregador e à manutenção do atendimento de serviços inadiáveis à população nas atividades essenciais.

Nesse sentido, o Acórdão do Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 245-248.2011.5.20.0000 do TST estabeleceu que a greve não será considerada abusiva pela simples ausência de participação do sindicato profissional em sua deflagração, desde que presentes os demais requisitos, como a comprovação de deliberação prévia pelos trabalhadores. Tendo em vista que esse requisito não foi cumprido pelo outro sindicato que estava liderando o movimento, a greve foi declarada abusiva:

Nesse contexto, a SDC do TST tem admitido a validade de reunião informal e espontânea dos trabalhadores para deliberarem sobre a greve, inclusive sem a intervenção do sindicato de classe, a chamada assembleia no portão de fábrica. **Apenas não se admite a deflagração de greve sem prévia reunião de deliberação dos empregados.**

[...]

Do exposto, conclui-se que não foi trazida aos autos a prova da prévia deliberação dos trabalhadores acerca do início da paralisação.

[...]

Portanto, resta incontroversa a inobservância das exigências contidas no art. 9º, *caput*, da Constituição da República e nos arts. 1º, 3º e 4º, da Lei de Greve, em particular no tocante à ausência de assembleia – que poderá ser realizada mesmo sem o patrocínio da entidade sindical (§ 2º do art. 4º). (grifos no original) (BRASIL, 2013d)

Houve, portanto, uma análise conjunta dos requisitos da Lei de Greve para a declaração de abusividade ou não do movimento, sendo que apenas a ausência do sindicato da categoria não foi fator determinante para a declaração de abusividade do movimento paredista. Assim, nos dissídios coletivos, os tribunais não tendem a considerar a presença ou ausência do sindicato para declarar a greve abusiva.

### *3.4.2 Análise da abusividade das greves em acórdãos que versaram sobre dissídios individuais*

No tocante aos acórdãos em dissídios individuais, a análise da abusividade da greve não foi o objeto principal do processo, mas sua abordagem foi necessária para se verificar os efeitos do movimento nas relações individuais de trabalho. Notou-se, portanto, que os dispositivos desses acórdãos são caracterizados pela ausência de menção à greve, o que ficou adstrito à fundamentação dos tribunais.

Conforme destacado, foram identificados 28 acórdãos de recursos provenientes de dissídios individuais, sendo que 22 analisaram a dispensa por justa causa do trabalhador que participou da greve sem a presença do sindicato da categoria. Nessa hipótese, o trabalhador foi dispensado por justa causa por seu empregador e pretendeu a reversão da dispensa por justa causa por não entender estarem presentes os requisitos para aplicação de falta grave. Além disso, em dois acórdãos o empregado foi dispensado sem justa causa, mas ingressou com reclamação trabalhista exigindo, no Acórdão do Recurso Ordinário nº 0010694-27.2013.5.14.0141 do TRT da 14ª Região (BRASIL, 2014e), indenização por danos morais e, no Acórdão do Recurso Ordinário nº 001075384.2014.5.18.0006 do TRT da 18ª Região (BRASIL, 2015d), a reintegração no emprego e a indenização por danos morais.

Por sua vez, em três acórdãos, foi realizado pedido de indenização por danos morais pelo trabalhador em razão de proibição de ingresso nas dependências da empresa devido à greve realizada. O Acórdão do Recurso Ordinário nº 0000221-38.2015.5.23.0051 do TRT da 23ª Região (BRASIL, 2016b) analisou a aplicação de penalidade de suspensão aos trabalhadores por participarem do movimento grevista.

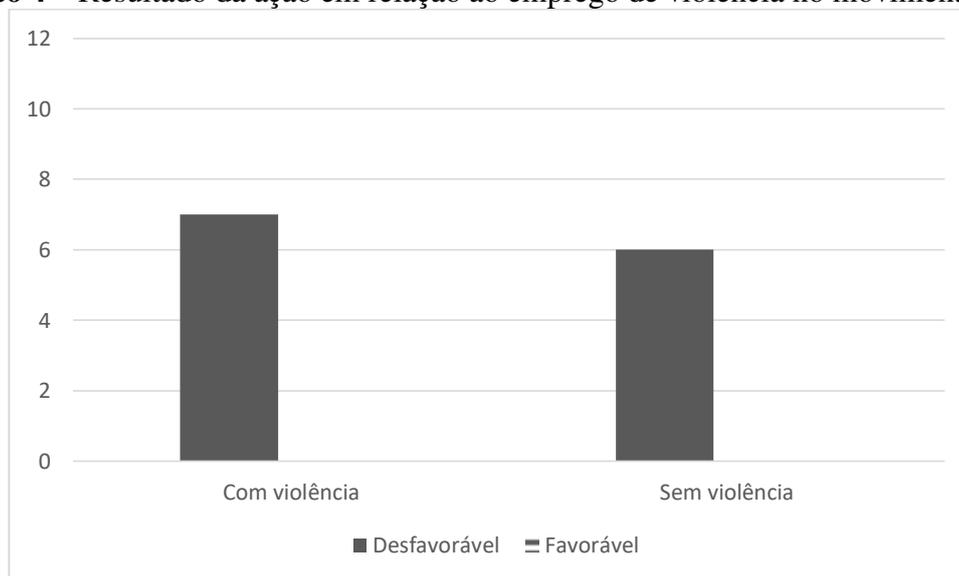
A análise da abusividade do movimento grevista nesses acórdãos foi realizada de forma mais tênue do que nos dissídios coletivos, o que decorreu, especialmente, do fato de não integrarem o objeto principal do processo. O foco da análise dos Tribunais foi voltado à prática dos atos realizados pelos trabalhadores durante o movimento grevista e de seus efeitos para o contrato de trabalho.

Mesmo com essa ressalva, verificou-se que nos acórdãos analisados, o preenchimento dos requisitos da Lei de Greve também é considerado como fator determinante para a declaração de abusividade. Por outro lado, destaca-se que, ainda que a greve tenha sido declarada abusiva, os Tribunais consideraram ou não a prática de violência pelos trabalhadores durante a paralisação como motivos para a aplicação da justa causa.

Pela análise dos julgados, foi possível diferenciar os resultados do provimento jurisdicional nos acórdãos quanto à intensidade do movimento realizado pelos grevistas. Quando a greve foi realizada sem o emprego da violência, foi possível encontrar julgados que não declararam a abusividade do movimento e que foram favoráveis ao empregado, determinando a dispensa sem justa causa ou a indenização por danos morais pleiteada. Por outro lado, quando presente a violência no movimento, a dispensa por justa causa foi confirmada pelo tribunal em todas as hipóteses.

Do total de acórdãos referentes aos dissídios individuais, dezessete apresentaram informações apontando a ausência de violência na greve realizada. Nesses casos, apenas em seis julgados o processo foi desfavorável ao trabalhador. Por outro lado, sete acórdãos relataram o emprego de violência durante a greve sem a presença do sindicato da categoria, tendo todos resultados desfavoráveis ao trabalhador com a confirmação da dispensa por justa causa:

**Gráfico 4** – Resultado da ação em relação ao emprego de violência no movimento grevista



Fonte: Autor, 2017.

Além disso, não foi possível determinar a ausência ou presença de violência em quatro acórdãos analisados.

Dentro do contexto de ausência de violência do movimento, destacou-se o acórdão do Recurso Ordinário nº 00986-2008-110-15-00-7 do TRT da 15ª Região, que correspondeu a uma reclamação trabalhista que pretendeu, dentre outros pedidos, a reversão de justa causa em razão do trabalhador ter paralisado suas atividades. Nesse caso, o Tribunal ressaltou que,

apesar da ausência de assistência do sindical e da prévia comunicação ao empregador, não seria possível a aplicação da justa causa diante da inexistência de atos de vandalismo pelo trabalhador. Além disso, houve a afirmação de que o próprio ordenamento possibilita a ocorrência de greve sem o sindicato:

O modo informal como foi feita a referida paralisação, sem a presença do sindicato e prévia comunicação ao empregador, requisitos exigidos pela Lei 7783/89, não invalida, no primeiro momento, o movimento paredista, cuja iniciativa cabe exclusivamente aos trabalhadores. Ademais, a própria Lei 7783/89, em seu art. 4º, § 2º, prevê a possibilidade de greve sem a assistência sindical. E, por fim, a Carta Magna não estabelece que o movimento grevista ocorra estritamente nos termos da lei, já que é, em muitas vezes, um ato espontâneo e não planejado (BRASIL, 2009d).

Vê-se, portanto, que a ausência de violência na manifestação foi considerada na análise da participação dos trabalhadores no movimento grevista, o que levou inclusive à manifestação de que a ausência do cumprimento dos requisitos da Lei de Greve não invalida a greve sem a presença do sindicato da categoria.

No entanto, situação diversa ocorreu quando se verificou a presença de violência no movimento sindical realizado pelos trabalhadores. Nesse caso, o empregado foi punido com a manutenção da justa causa aplicada.

A respeito, menciona-se o Acórdão do Recurso de Revista do TST nº 19300-90.2008.5.03.005 (BRASIL, 2016c), no qual houve a dispensa por justa causa de dirigentes sindicais diante da paralisação, por um grupo de 19 trabalhadores, em razão de dispensa de um colega de trabalho. Além da paralisação, os empregados dirigiram-se à linha férrea da empresa e impediram o deslocamento das mercadorias causando diversos atrasos e prejuízos ao empregador. O movimento iniciou-se sem a notificação do presidente do sindicato profissional que afirmou desconhecer a paralisação e, conseqüentemente, sem a realização da assembleia que deliberasse sobre o movimento. O Tribunal sustentou que o movimento foi ilegal e que a dispensa por justa causa foi válida diante da responsabilidade dos dirigentes sindicais, que deveriam ter atuado para impedir o ato que ocorreu após a realização de uma falsa assembleia composta por 19 trabalhadores.

De acordo com os acórdãos provenientes dos dissídios individuais e coletivos de trabalho, categorias (vi) e (vii), verificou-se que a análise da abusividade do movimento foi realizada de maneira mais completa nos julgamentos dos dissídios coletivos, inclusive por ser esse o objeto principal da ação. Os argumentos que justificaram a declaração de abusividade estiveram pautados pelo preenchimento dos requisitos da Lei nº 7.783/1989 no momento da deflagração. Apesar de considerada pelos tribunais, a ausência da participação do sindicato nem sempre foi justificada como requisito determinando para a sua abusividade, pois a greve

poderia ter sido realizada pelos trabalhadores desde que respeitados os demais requisitos da legislação.

No âmbito dos dissídios individuais, apresentou destaque a consideração acerca da violência dos atos praticados pelos trabalhadores para a determinação da presença ou ausência de justa causa aplicada. Quando presente a violência, os tribunais consideram o movimento paretista abusivo e confirmam a dispensa por justa causa. Nos dissídios individuais, portanto, a análise do tribunal enfatizou mais a violência dos atos praticados de que a análise da presença ou ausência do sindicato da categoria.

### *3.4.3 Análise da abusividade em relação à forma de organização das greves sem a presença do sindicato da categoria*

Apresentada a abusividade das greves em relação aos dissídios coletivos e individuais, passa-se à (viii) análise da abusividade em relação à forma de organização das greves sem a presença do sindicato da categoria.

No tocante às greves espontâneas sem a deliberação e aprovação prévia pelos interessados – categoria (i), dezesseis acórdãos do total de 25 encontrados declararam a greve dos trabalhadores abusiva por ausência do preenchimento dos requisitos da Lei de Greve. Além disso, três acórdãos não analisaram a abusividade do movimento grevista sem a presença do sindicato e três não consideraram a paralisação dos trabalhadores como greve. Nesse caso, observou-se que a maioria dos movimentos foi considerado abusivo quando ausente qualquer forma de deliberação dos trabalhadores para o movimento grevista.

Por sua vez, nos doze julgados encontrados que versaram sobre as greves com a formação de comissão de negociação eleita pelos próprios trabalhadores, categoria (iii), seis declararam a abusividade do movimento grevista, cinco estabeleceram a não abusividade e um deles extinguiu o processo sem julgamento de mérito.

Os argumentos utilizados para a declaração de abusividade basearam-se basicamente na ausência de preenchimento dos requisitos da Lei de Greve. Em dois deles, Acórdãos em Cautelar Inominada nº 0005852-75.2014.5.15.0000 do TRT da 15ª Região (BRASIL, 2014f) e Dissídio Coletivo nº 0005864-89.2014.5.15.0000 do TRT da 15ª Região (BRASIL, 2014g), o requisito determinante para a abusividade das greves foi a ausência do atendimento do aviso prévio da deflagração do movimento ao empregador e não a falta do sindicato da categoria.

No Acórdão em Dissídio Coletivo nº 14226-28.2010.5.04.0000 do TST (BRASIL, 2013c), a greve foi realizada por comissão de negociação, mas tinha o sindicato da categoria

atuante. O Acórdão do Recurso Ordinário nº 001075384.2014.5.18.0006 do TRT da 18ª Região (BRASIL, 2015d) destacou a ausência de prova robusta que demonstrasse que o sindicato da categoria realmente não atuava na defesa dos trabalhadores. Os demais acórdãos destacaram apenas a menção à ausência do cumprimento dos requisitos da Lei de Greve como a tentativa prévia de negociação. Um dos acórdãos que versou sobre dissídios individuais apenas trouxe os argumentos das partes acerca da abusividade da greve, mas não abordou o preenchimento ou não dos requisitos exigidos em lei.

Por sua vez, nos cinco acórdãos que declararam a ausência de abusividade do movimento grevista, todos destacaram o preenchimento dos requisitos da Lei de Greve ou da necessidade de sua flexibilização, ressaltando que a constituição de comissão de negociação torna o movimento legítimo quando ausente o sindicato da categoria.

Apesar de ainda existentes decisões que não consideram válida a formação de comissão de negociação, alguns dos acórdãos estabeleceram que o cumprimento dos requisitos da Lei de Greve pode ser válido com a formação de comissão de negociação. Esse indicativo permitiu aferir que as comissões de negociação têm, em alguns casos, aceitação pelos tribunais para afastar a abusividade do movimento.

Por fim, analisou-se a abusividade em relação às greves cuja representação foi realizada por outro sindicato ou organização sindical que não é a representante legal dos interesses dos trabalhadores, categoria (ii). Do total de dez acórdãos que integram essa categoria, sete declararam a greve abusiva, dois declararam a não abusividade do movimento e um extinguiu o processo sem julgamento de mérito.

A maior justificativa para a declaração de abusividade nesse caso foi a ausência de formação de comissão de negociação pelos trabalhadores. Além disso, em um dos acórdãos que o movimento grevista não foi declarado abusivo, a comissão de negociação também esteve presente. Essas informações também reforçam o argumento de que os tribunais consideraram a eleição de comissão de negociação como o meio mais apto a legitimar as greves sem a presença do sindicato da categoria.

A partir da análise dos acórdãos realizada, foi realizada a interpretação e discussão dos resultados obtidos com as teorias apresentadas nas duas primeiras seções dessa pesquisa. (BARDIN, 2004, p. 101).

### **3.5 Greves sem a presença do sindicato da categoria e representação sindical dos trabalhadores**

Como já sustentado, a presente seção teve como objetivo averiguar, a partir de análise jurisprudencial, se as greves sem a presença do sindicato da categoria decorrem da atual representação sindical dos trabalhadores no modelo de organização sindical brasileiro.

Pela análise dos acórdãos, nem sempre foi possível encontrar a informação acerca do número de participantes dos movimentos grevistas sem a presença do sindicato ou do total de trabalhadores que integravam a categoria ou que trabalhavam na empresa, palco da paralisação coletiva. Dessa forma, não foi possível realizar a discussão sobre a quantidade de trabalhadores no movimento para se aferir se a greve foi deflagrada por pequeno grupo ou pela maioria dos trabalhadores. Entretanto, essas manifestações foram encaminhadas ao Poder Judiciário enquanto fenômeno social que trouxe consequências para os trabalhadores, para os empregadores e também para o próprio sindicato da categoria profissional.

Além disso, observou-se que os tribunais trabalhistas não problematizaram o modelo brasileiro de organização sindical em relação às greves sem a presença do sindicato da categoria. Quando foi necessária a abordagem de algum ponto atinente à representação sindical nesses movimentos paredistas, os órgãos julgadores realizaram a análise quanto ao preenchimento ou não do requisito legal ou constitucional de representação dos trabalhadores e/ou da organização sindical em si.

A menção à representação foi encontrada nas greves cuja liderança e organização eram realizadas por sindicato que não detinha a representação legal dos trabalhadores. Ao se referir ao assunto, os tribunais estabeleceram qual seria o sindicato que teria a representação formal e oficial dos interesses dos trabalhadores grevistas a partir dos critérios definidos pela legislação acerca do assunto. Feita essa consideração e definido o sindicato como não sendo o representante legal, passou-se à discussão se o movimento grevista sem o sindicato da categoria seria admitido a partir dos requisitos para sua deflagração previstos na Lei nº 7.783/1989 ou de sua necessidade de flexibilização frente ao fato de a titularidade do direito constitucional de greve pertencer aos trabalhadores.

Não houve, portanto, discussão quanto ao problema da unicidade sindical. Também não houve análise se o sindicato era ou não representativo, mas apenas de questões formais quanto ao preenchimento dos requisitos da Lei de Greve. Assim, o fato de haver dissidência, e mesmo quando as greves não foram declaradas abusivas, não se discutiu a representação dos trabalhadores por sindicato único em um sistema de categorias.

Tendo em vista que os tribunais não problematizaram em suas fundamentações a análise do modelo de organização sindical brasileiro, limitando-se ao caso concreto, foi necessária a análise dos diversos outros elementos presentes nos acórdãos, que indiretamente

permitissem a abordagem dos objetivos da pesquisa, juntamente com a base teórica sobre o assunto desenvolvida nas duas primeiras seções deste trabalho.

Como visto na Seção 1, a representação sindical consiste em uma das principais funções exercidas pelos sindicatos, que permite a estas entidades a consecução dos fins para os quais foram instituídos, a defesa dos interesses dos trabalhadores. O livre exercício das funções do sindicato, no qual se insere a representação sindical, é uma das dimensões da liberdade sindical, requisito indispensável para o alcance da democratização das relações de trabalho.

Ademais, enquanto espécie de representação de interesses, a representação sindical tem como fundamento a autonomia privada coletiva, uma vez que o sindicato tem o dever de realizar o interesse comum aos integrantes do grupo que representa. (MASSONI, 2007, p. 105)

O exercício da representação sindical não ocorre apenas em um único momento, pois é possível identificá-la toda vez que o sindicato atua na busca dos interesses dos trabalhadores, seja no momento da filiação do trabalhador, na representação judicial, na celebração de acordo e convenção coletiva, na participação de colegiados (SILVA, 2001, p. 96). Inclusive durante o movimento grevista, o sindicato exerce a função de representar os interesses dos trabalhadores perante o empregador ou seu sindicato, apresentando as pautas de reivindicações, organizando o movimento grevista e negociando melhorias nas condições de trabalho para pôr fim à paralisação.

Entretanto, dentro do modelo de organização sindical brasileiro, a representação sindical é restringida pela unicidade sindical e pelo sistema de agregação dos trabalhadores em categorias, pilares remanescentes do corporativismo no país. Aos trabalhadores não é assegurada a opção de escolha de seus sindicatos, pois não é permitido a mais de um sindicato representar determinada categoria profissional ou econômica em uma mesma base territorial, nunca inferior ao limite de um município, por expressa previsão no art. 8º, II, da Constituição Federal.

A representação dos trabalhadores por sindicato único organizado em categorias impõe limitações à liberdade sindical. A liberdade de filiação não pode ser reduzida apenas à opção entre o “sim” ou o “não” quanto à filiação do único sindicato existente. Se o trabalhador não concorda com seu sindicato, a liberdade sindical lhe assegura o direito de fundar entidade congênere dissidente e minoritária. (RUSSOMANO, 1995, p. 74)

Dentro desse modelo de organização sindical que impõe restrições à liberdade de organização das entidades sindicais, inserem-se as greves sem a presença do sindicato da categoria.

Pela análise dos julgados no tocante às categorias de dissidência e indiferença em relação ao sindicato da categoria, verificou-se que mais de 50% das greves sem a presença do sindicato da categoria foi iniciada em razão de dissidência dos trabalhadores. Os acórdãos relataram que esses trabalhadores dissidentes iniciaram o movimento grevista, pois o sindicato da categoria profissional ou era inerte e não atuava na defesa dos interesses da categoria representada ou, apesar de atuarem, negociavam condições de trabalho conflitantes com seus interesses.

Ainda que nem todos os julgados tenham trazido a quantidade de trabalhadores dissidentes que estavam descontentes com a atuação de seu sindicato, a paralisação coletiva de alguns trabalhadores, assumindo os riscos a ela inerentes, inclusive de serem dispensados por justa causa, traz indicativos de que o sindicato não representava efetivamente os interesses de seus trabalhadores ou que não teve condições de transmitir suas ações a seus representados de maneira que evitasse o movimento paredista sem a sua participação.

A deflagração de greve de dissidente, independentemente de ter sido liderada por outra entidade sindical, por comissão de negociação ou sem a prévia aprovação e deliberação dos interessados, demonstrou que os trabalhadores procuraram o atendimento de seus interesses sem a participação do sindicato, que não se demonstrou suficiente ou legítimo por esses trabalhadores.

A representação sindical unitária e formal impede a aferição da representatividade sindical dos sindicatos e das demais entidades sindicais. A representatividade corresponde à qualidade daquele que representa os trabalhadores, ou seja, compreende a legitimidade do sindicato na defesa efetiva dos interesses daqueles que representa. A representação é a prerrogativa conferida para que o sindicato represente os interesses dos trabalhadores, enquanto que a representatividade seria a qualidade dessa representação, se efetiva ou não. (PAMPLONA FILHO e LIMA FILHO, 2013, p. 127)

Tendo em vista a presença de apenas um único sindicato que representa os interesses dos trabalhadores, não é possível medir a legitimidade da representação efetuada, pois não existe outra entidade sindical para viabilizar a comparação para uma mesma categoria em uma mesma base territorial. Nota-se, portanto, que os sindicatos podem deixar de atuar sem que haja no ordenamento a possibilidade de os trabalhadores criarem ou de se filiarem a outra entidade sindical representativa sem violar o princípio da unicidade sindical por categorias.

Não há nenhum critério, no ordenamento jurídico brasileiro, que permita a aferição da representatividade dos sindicatos, assegurando sempre que um único sindicato representará os interesses dos trabalhadores. Essa escolha traz como efeito a possibilidade de os sindicatos não atuarem na defesa de sua base de representação, tal como ocorreu nas greves de dissidentes.

Soma-se a isso o desestímulo à atuação provocado pela contribuição sindical obrigatória, independentemente do número de trabalhadores filiados. Os sindicatos não necessitam atuar para conquistar a filiação dos trabalhadores e manter sua fonte de receita. Independentemente do modo como atua, receberá o repasse dos valores atinentes a essa contribuição<sup>11</sup>.

Por sua vez, os trabalhadores dissidentes são impedidos de se filiarem a outra entidade sindical ou de fundar novo sindicato que venha a representá-los efetivamente. Nem mesmo a representação exercida durante a greve por outra entidade sindical foi aceita pelos tribunais, salvo quando constituída comissão de negociação pelos próprios interessados na greve.

A insatisfação dos trabalhadores em relação ao seu sindicato somente poderia ser discutida no âmbito interno de cada entidade, o que os impede de procurar entidade que os represente, caso não concordem com o posicionamento adotado pela direção ou pela assembleia de trabalhadores. Em algumas decisões, foi apresentado o argumento de que os trabalhadores iniciaram a greve, pois seu sindicato estaria há meses negociando com a empresa sem nenhum avanço conquistado.

O impedimento para buscar ou para criar nova entidade sindical que os represente viola o direito de liberdade dos trabalhadores. Além disso, por iniciarem movimento grevista sem o sindicato da categoria profissional, podem sofrer punições, seja pela declaração de abusividade ou pela dispensa por justa causa aplicada pelo empregador.

A ausência de regulamentação dessas greves sem a presença do sindicato da categoria submete os empregados às decisões casuísticas dos tribunais sobre suas condutas durante a paralisação, sobre a necessidade ou não de atendimento dos requisitos da lei de greve ou da necessária flexibilização por interpretação conforme a Constituição do direito de greve.

Ressalta-se, novamente, que as greves de trabalhadores dissidentes não podem ser confundidas com as greves sem sindicatos, que abrange tanto aquelas cujo posicionamento

---

<sup>11</sup> Com a promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, também denominada Reforma Trabalhista, a contribuição sindical obrigatória deixará de ser exigida compulsoriamente pelo sindicato da categoria, pois o desconto dos valores somente poderá ser efetuado por autorização expressa dos trabalhadores. Ressalta-se que a legislação entrará em vigor somente após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

dos trabalhadores foi contrário ao sindicato profissional (dissidentes) como as que foram indiferentes à posição assumida pela entidade representativa.

Em uma análise inicial dos movimentos grevistas caracterizados pela indiferença ao sindicato profissional, não há uma relação direta de nosso modelo de organização sindical com a deflagração dessas greves. Como visto, essa relação direta esteve presente nas greves de trabalhadores dissidentes, pois a paralisação coletiva dos serviços ocorreu em resposta à falta de atuação ou à atuação insuficiente do sindicato que detém a representação exclusiva da categoria.

No entanto, indiretamente, a não procura dos sindicatos forneceu indícios de que o movimento deflagrado sem essa entidade sindical pode ter relação com a representação dos trabalhadores por sindicato único. Essas greves podem ter sido iniciadas sem o sindicato profissional pelo fato de os trabalhadores não terem conhecimento acerca da entidade sindical que os representa, ou mesmo, que suas demandas por melhores condições remuneratórias e de trabalho poderiam ter sido levadas ao seu sindicato. O simples fato de os acórdãos não terem apontado a dissidência dos trabalhadores não permite, portanto, a afirmação de que os trabalhadores concordavam com suas entidades representativas.

Assim, é possível que a greve tenha sido iniciada inclusive pela discordância de posicionamento dos trabalhadores ou pela falta de atuação da entidade sindical, mas essa informação não constou dos acórdãos analisados. As greves caracterizadas pela indiferença dos trabalhadores em relação ao seu sindicato não tinham como objetivo principal contestar o posicionamento adotado por seus sindicatos ou de apontar a falta de atuação desse organismo representativo. Entretanto, escolheram iniciar a greve sem o sindicato, assumindo todos os riscos a ela inerentes.

É importante destacar também a relevância da forma de organização do movimento grevista para as greves sem a presença do sindicato, pois em 22 acórdãos, os trabalhadores grevistas que não foram representados por seus sindicatos elegeram comissão de negociação ou buscaram outra entidade sindical para representá-los perante o empregador. Essas formas de movimento grevista foram escolhidas pela maior proximidade que tinham pelo empregador.

Por sua vez, os tribunais se manifestaram mais favoráveis à eleição de comissão de negociação do que à representação por outro sindicato ou entidade sindical que não detém a representação oficial dos trabalhadores. A comissão de negociação foi tida como argumento viável para que a greve sem a presença do sindicato fosse considerada não abusiva pelos tribunais.

Por meio das categorias formuladas para a análise dos julgados que compõem o universo da pesquisa, verificou-se que há indicativos de que a representação sindical dos trabalhadores decorrentes do modelo de organização sindical brasileiro é fator determinante para as greves sem a presença do sindicato da categoria, especialmente pela falta de instrumentos que permitam a aferição da representatividade dos sindicatos.

Por outro lado, apesar de ser fator determinante, a representação dos trabalhadores por sindicato único em categorias não é o único fator que estimula o surgimento das greves sem a presença do sindicato da categoria, pois muitas vezes se verificou a indiferença dos grevistas em relação aos seus sindicatos em demandas relacionadas ao meio ambiente de trabalho e questões salariais.

Com exceção das greves com formação de comissão de negociação pelos próprios trabalhadores interessados, os movimentos grevistas sem o sindicato profissional tendem a ser considerados abusivos por ausência dos requisitos da Lei de Greve, inclusive, porque muitos deles são iniciados sem a tentativa prévia de negociação, sem a deliberação em assembleia e sem a comunicação prévia da paralisação aos empregadores e aos usuários dos serviços na hipótese de greves em atividades essenciais.

A declaração de abusividade e a avaliação casuística de cada greve pelos tribunais por ausência de disciplina normativa sobre o assunto torna a greve sem a presença do sindicato da categoria prejudicial aos trabalhadores, sindicatos dos trabalhadores, empregadores e seus organismos de representação e, também, à população, usuária de serviços no caso de greves em atividades essenciais.

Os requisitos dispostos na Lei nº 7.783/1989 não são obrigatoriamente de conhecimento dos trabalhadores, que podem iniciar a paralisação sem o cumprimento de algumas formalidades. Soma-se a isso o fato de que, quando os sindicatos não atuam efetivamente na defesa de seus direitos, os trabalhadores iniciam movimento com a incerteza da declaração de sua abusividade a depender da análise de alguns requisitos pelos tribunais, como a formação de comissão de negociação, comunicação prévia e a presença ou não de violência na manifestação.

Tendo em vista que não existe previsão legal que permita a formação de comissão de negociação para essas hipóteses, os empregados podem deflagrar o movimento grevista sem a eleição de grupos que os represente. A ausência de comissão de negociação pode ocasionar na dispensa por justa causa dos trabalhadores, especialmente se o movimento é caracterizado por atos que importem em violência, prejuízos ao empregador e/ou à população.

Por sua vez, os sindicatos dos trabalhadores enfrentam um movimento realizado à sua revelia e, apesar de não terem o controle sobre os rumos da greve, podem ser responsabilizados por serem os representantes únicos e oficiais desses grevistas. Apesar disso, os sindicatos profissionais sofrem menos prejuízos do que os próprios grevistas, pois permanecem com a representação da categoria após o movimento e não são compelidos a reunir sua base de representação para verificar os reais interesses dos trabalhadores. Como, em regra, não se questiona a representatividade desses sindicatos, a sua falta de atuação ou atuação inexpressiva, ainda que gere dissidência, não sofre alterações pelo Poder Judiciário.

Os empregadores e seus sindicatos também sofrem as consequências dessas greves, pois não encontram na legislação as medidas necessárias em relação ao movimento: se devem arguir sua abusividade ou negociar diretamente com os grevistas. Em geral, aplicam, nesses casos, a dispensa por justa causa dos empregados envolvidos na paralisação realizada sem as formalidades legais exigidas. Contudo, diante da insegurança jurídica formada, podem ter revertidas no Judiciário essas dispensas. Houve caso, inclusive, que o sindicato da categoria econômica foi multado pela greve de dissidentes, em decorrência de prejuízos à população pela ausência de atendimento dos serviços inadiáveis.

Os trabalhadores não deveriam ser punidos por entrarem em greve quando o sindicato da categoria não atua na defesa de seus interesses profissionais. A presença dessas greves representa um importante fenômeno social de reivindicação pelos próprios trabalhadores de melhores condições de trabalho.

Além de tolhidos os direitos de se filiarem ou de criarem outras entidades sindicais que possam efetivamente defender seus interesses profissionais, os trabalhadores não têm assegurado o direito de realizar o movimento grevista por outros meios de organização. Diante desse cenário, é necessária a adoção de novo modelo de representação sindical que viabilize o respeito à plena liberdade sindical sem os resquícios do corporativismo das décadas de 1930 e 1940.

A adoção do regime de pluralidade sindical viabiliza o respeito à liberdade sindical, pois garante a autonomia dos trabalhadores na organização dos sindicatos que os representam. (BARROSO, 2010, p. 100). Nesse regime, é possível a criação de mais de uma entidade sindical representativa de categoria profissional ou econômica para determinado grupo em determinada localidade. Assim, os trabalhadores podem se organizar de forma livre quanto à quantidade de sindicatos que representam seus interesses.

Na hipótese de dissidência de parte dos trabalhadores, o regime de pluralidade sindical permite que esses empregados se desfilie do sindicato que não representa seus interesses e

procure outra entidade sindical para os representar. Além disso, podem criar nova entidade sindical, caso entendam que essa seja a forma mais adequada de terem seus interesses atendidos. A greve, cuja representação é realizada por outra entidade sindical, seria permitida, pois o ordenamento jurídico não imporá o monopólio da representação.

A adoção da pluralidade sindical em um regime de liberdade sindical permite a aferição da representatividade dos sindicatos profissionais, pois passa a existir, pelo menos na teoria, a competição entre as entidades sindicais pela representação dos trabalhadores. A escolha, por sua vez, da entidade que os representará caberá exclusivamente a estes.

A pluralidade pode ter como um de seus efeitos o aumento no número de entidades sindicais, que podem trazer prejuízos à solidariedade existente entre os trabalhadores na disputa com o setor econômico e o enfraquecimento de seu poder negocial.

No entanto, é possível adoção de critérios de representatividade sindical que permitam a definição do sindicato mais representativo, que pode apresentar algumas prerrogativas perante os demais, como a possibilidade de firmar negociações coletivas “erga omnes” (MASSONI, 2007, p. 120).

Ainda que o trabalhador não se sinta representado pelo sindicato mais representativo, deve permanecer a possibilidade de se filiar aos sindicatos dissidentes e minoritários, que terão o direito de deflagrar movimento grevista, como uma decorrência da liberdade de exercício das funções sindicais. Nesse modelo, as greves sem a presença de sindicatos tendem a ser menos expressivas, pois o próprio ordenamento permite aos trabalhadores que busquem outras entidades sindicais caso não se sintam representadas por seus sindicatos.

A pluralidade sindical permite o respeito aos princípios democráticos e incentiva o desenvolvimento do Estado Democrático de Direito ao garantir a liberdade dos próprios trabalhadores em escolher as entidades que os representam, trazendo maior legitimidade às ações e posições assumidas pelos sindicatos.

Entretanto, não se vislumbra que o Brasil adotará, no curto ou médio prazo, o regime de pluralidade sindical e, conseqüentemente, o fim do monopólio de representação dos trabalhadores em sistemas de categorias. Diante desse cenário, uma possível solução para o tratamento das greves sem a presença do sindicato da categoria no modelo vigente seria permitir de forma expressa a formação de comissão de negociação pelos trabalhadores.

Os próprios tribunais tendem a admitir as comissões de negociação como a forma de organização mais viável para assegurar a legitimidade do movimento paredista sem o sindicato da categoria, pois em mais da metade dos casos em que esteve presente, a greve não foi considerada abusiva.

Ademais, a formação de comissão de negociação não remove o sindicato como titular da representação oficial dos trabalhadores, pois caso queira passar a representar os trabalhadores na greve, é mantida a possibilidade de sua atuação ainda que formada a comissão de negociação.

Por fim, a eleição de comissão de negociação pelos trabalhadores permite a negociação direta desta com os empregadores e a responsabilização de seus integrantes pelos atos decorrentes da greve, evitando a dispensa por justa causa dos trabalhadores pela participação no movimento grevista e a responsabilização das entidades sindicais das categorias profissionais e econômicas pelos rumos da paralisação.



## CONCLUSÃO

A representação sindical dos trabalhadores no atual modelo de organização sindical brasileiro é determinada pela manutenção da unicidade sindical e pelo sistema de agregação dos trabalhadores por categorias, resquícios do modelo corporativista implementado no país nas décadas de 1930 e 1940. Esse modelo viola o princípio da liberdade sindical, pois impede que os trabalhadores insatisfeitos com o sindicato da categoria profissional possam procurar novo sindicato, que melhor represente seus interesses profissionais, e também impossibilita a criação de nova entidade sindical que possa representá-los.

A existência de sindicato único para cada categoria profissional não assegura a democratização das decisões tomadas pela entidade dos trabalhadores, pois a liberdade de filiação e desfiliação permite ao trabalhador apenas a escolha de permanecer ou não como filiado à única entidade que representa seus interesses. Independentemente de sua escolha, os acordos e convenções coletivas de trabalho firmados por seu sindicato passarão a integrar seu contrato de trabalho, inclusive se optar pela não filiação ou desfiliação do organismo.

A representação sindical relaciona-se com o exercício do direito de greve, pois a paralisação dos serviços decorre da possibilidade de defesa coletiva dos interesses profissionais de determinado grupo de trabalhadores. A greve, enquanto importante instrumento de pressão e de reivindicação dos trabalhadores, é reconhecida pelo ordenamento jurídico brasileiro como um direito constitucional (art. 9º) e é regulamentada pela Lei nº 7.783/1989.

A representação do grupo de trabalhadores grevistas é relevante para a greve, uma vez que é atribuição daquele que representa os trabalhadores apresentar a pauta de reivindicações e negociar diretamente com o empregador ou com o sindicato da categoria econômica melhorias nas condições de trabalho, salário e jornadas de trabalho. Dentre os requisitos exigidos pela Lei nº 7.783/1989 para a deflagração da greve, verifica-se a obrigação do sindicato da categoria em convocar assembleia geral dos trabalhadores, que tem a função de deliberar e aprovar o movimento.

Mesmo diante dessa exigência, foram noticiadas greves realizadas sem a presença do sindicato da categoria, pois defendiam posições contrárias às assumidas por seu organismo de representação. Nesse sentido, o presente trabalho teve como objetivo geral verificar se as greves sem a presença do sindicato da categoria decorrem da representação sindical dos trabalhadores prevista no atual modelo de organização sindical brasileiro.

Para alcançar referido objetivo, optou-se por realizar a análise de conteúdo dos acórdãos dos TRTs e do TST que abordaram as greves sem a presença do sindicato da categoria.

Após a análise dos julgados, verificou-se que os tribunais não problematizaram o modelo brasileiro de organização sindical em relação às greves sem a presença do sindicato da categoria, pois foi observado apenas o preenchimento ou não de determinado requisito legal ou constitucional de representação dos trabalhadores.

A deflagração de greve de dissidentes demonstrou que os trabalhadores grevistas não consideraram o sindicato da categoria como representante efetivo de seus interesses. A representação por sindicato único impede que seja aferida a representatividade sindical, o que inviabiliza a percepção da legitimidade da representação efetuada, pois não existe outra entidade sindical que possibilite a comparação para uma mesma categoria em uma determinada base territorial. A falta de atuação dos sindicatos não possibilita a criação de nova entidade sindical sem que haja violação à unicidade sindical por categorias.

Dessa forma, pela ausência de possibilidade de criação de nova entidade sindical e pela falta de critérios de aferição da representatividade sindical, os sindicatos não atuam na defesa de sua base de representação. Além da violação à liberdade sindical, a impossibilidade de filiação a outra entidade sindical ou a de criação de uma nova, permite que o movimento grevista iniciado sem o sindicato da categoria seja declarado abusivo ou que os trabalhadores grevistas sejam dispensados por justa causa.

Pela análise das categorias formuladas, verificou-se que há indicativos de que a representação sindical dos trabalhadores decorrentes do modelo de organização sindical brasileiro é fator determinante para as greves sem a presença do sindicato da categoria, especialmente pela falta de instrumentos que permitam a aferição da representatividade dos sindicatos.

Ressalva-se, no entanto, o fato de que não constitui fator exclusivo para o surgimento dessas greves, pois são relatados movimentos que decorrem da indiferença dos grevistas em relação aos seus sindicatos em demandas relacionadas ao meio ambiente de trabalho e questões salariais.

Com exceção de parte das greves que decorreram da formação de comissão de negociação pelos próprios trabalhadores interessados, as greves sem o sindicato profissional tendem a ser consideradas abusivas por ausência dos requisitos da Lei de Greve, inclusive, porque muitos deles são iniciados sem a tentativa prévia de negociação, sem a deliberação em

assembleia e sem a comunicação prévia da paralisação aos empregadores e aos usuários dos serviços na hipótese de greves em atividades essenciais.

A adoção do regime de pluralidade sindical possibilita a criação de mais de uma entidade sindical representativa de categoria profissional ou econômica para determinado grupo de trabalhadores. Dessa forma, os trabalhadores têm a liberdade de organizarem a quantidade de sindicatos necessárias ao atendimento de seus interesses. No caso de dissidência de parte dos trabalhadores, o regime de pluralidade sindical possibilita que os trabalhadores se desfilie do sindicato que não os representa e procurem ou criem nova entidade sindical.

Esse sistema permite a aferição de representatividade sindical dos sindicatos profissionais, pois existe, ao menos em tese, a competição entre as entidades sindicais pela representação dos trabalhadores. Os critérios de representatividade viabilizam a definição do sindicato mais representativo, o que atenua os efeitos decorrentes de eventual aumento no número de entidades sindicais pela adoção da pluralidade sindical.

A pluralidade sindical possibilita o respeito aos princípios democráticos e incentiva o desenvolvimento do Estado Democrático de Direito ao garantir a liberdade dos próprios trabalhadores em escolher as entidades que os representam, trazendo maior legitimidade às ações e posições assumidas pelos sindicatos.

Diante da ausência de perspectivas a curto e médio prazo que sinalizem a adoção do regime de pluralidade sindical no país, as greves sem a presença do sindicato da categoria podem ser permitidas no ordenamento jurídico caso os trabalhadores formem comissão de negociação para representar seus interesses durante a greve. Os próprios tribunais tendem a admitir as comissões de negociação como forma de organização capaz de manter a legitimidade do movimento paralisista. A eleição de comissão de negociação não retira do sindicato a titularidade da representação dos trabalhadores, pois não há impedimentos para que passe a atuar na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Por fim, a eleição de comissão de negociação permite a negociação direta desta com os empregadores e a responsabilização de seus integrantes pelos atos decorrentes da greve, evitando a dispensa por justa causa dos trabalhadores pela simples participação no movimento grevista.



**BIBLIOGRAFIA**

ANTUNES, Ricardo. Construção e desconstrução da legislação social no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006. Cap. 23, p. 499-508.

\_\_\_\_\_. *O que é sindicalismo*. 2. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1979.

AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Trad. Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. 3.ed. Portugal: Ed. 70, 2004.

BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (1. Região). *Recurso Ordinário nº 0000090-14.2012.5.01.0461*. Relator: Célio Juaçaba Cavalcante. J. em 15 out. 2014a.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (1. Região). *Recurso Ordinário nº 0000091-96.2012.5.01.0461*. Relator: Dalva Amélia de Oliveira. J. em 25 mar. 2014b.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (1. Região). *Recurso Ordinário nº 0000611-27.2010.5.01.0461*. Relator: Angela Fiorencio Soares da Cunha. J. em 16 nov. 2011a.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (1. Região). *Recurso Ordinário nº 0000865-97.2010.5.01.0461*. Relator: Dalva Amélia de Oliveira. J. em 04 jul. 2011b.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (1. Região). *Recurso Ordinário nº 0001898-91.2012.5.01.0481*. Relator: Dalva Amélia de Oliveira. J. em 02 fev. 2016a.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (2. Região). *Recurso Ordinário nº 00659.2002.361.02.00-0*. Relator: Ana Maria Moraes Barbosa Macedo. J. em 14 fev. 2006a.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). *Dissídio Coletivo nº 0011084-38.2013.5.03.0000*. Relator: Ana Maria Amorim Rebouças. J. em 27 mar. 2014c.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). *Embargos de declaração em Recurso Ordinário nº 10195/01*. Relator: Cristiana Maria Valadares Felon. J. em 13 nov. 2001.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). *Recurso Ordinário nº 00076-2009-100-03-00-3*. Relator: Denise Alves Horta. J. em 04 nov. 2009a.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). *Recurso Ordinário nº 0089200-27.2008.5.03.0067*. Relator: Denise Alves Horta. J. em 09 dez. 2009b.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). *Recurso Ordinário nº 0100-2008-100-03-00-4*. Relator: Emilia Facchini. J. em 25 nov. 2008a.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). *Recurso Ordinário nº 01393-2008-067-03-00-6*. Relator: Denise Alves Horta. J. em 30 set. 2009c.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (4. Região). *Recurso Ordinário n° 0000466-89.2013.5.04.0781*. Relator: Roberto Antonio Carvalho Zonta. J. em 11 jun. 2014d.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (6. Região). *Dissídio Coletivo n° 000007481.2011.5.06.0000*. Relator: Agenor Martins Pereira. J. em 29 mar. 2011c.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (8. Região). *Recurso Ordinário n° 00781-2006-107-08-00-5*. Relator: Maria Edilene de Oliveira Franco. J. em 11 out. 2006b.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (10. Região). *Dissídio Coletivo n° 000037427.2014.5.10.0000*. Relator: Pedro Luís Vicentin Foltran. J. em 02 fev. 2015a.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (10. Região). *Recurso Ordinário n° 000094147.2014.5.10.0812*. Relator: Grijalbo Fernandes Coutinho. J. em 21 dez. 2015b.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (10. Região). *Recurso Ordinário n° 000095191.2014.5.10.0812*. Relator: José Leone Cordeiro Leite. J. em 18 nov. 2015c.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (12. Região). *Recurso Ordinário n° 0002230-60.2010.5.12.001 6*. Relator: Lília Leonor Abreu. J. em 27 jun. 2011d.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (12. Região). *Recurso Ordinário n° 03653-2006-050-12-85-8*. Relator: Viviane Colucci. J. em 16 set. 2008b.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (14. Região). *Recurso Ordinário n° 0010694-27.2013.5.14.0141*. Relator: Socorro Guimarães. J. em 11 dez. 2014e.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (15. Região). *Cautelar Inominada n° 0005852-75.2014.5.15.0000*. Relator: Francisco Alberto da Mota Peixoto Giordani. J. em 22 mai. 2014f.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (15. Região). *Dissídio Coletivo n° 0000234-23.20121.5.15.0000*. Relator: Valdevir Roberto Zanardi. J. em 27 abr. 2012a.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (15. Região). *Dissídio Coletivo n° 0005864-89.2014.5.15.0000*. Relator: Francisco Alberto da Mota Peixoto Giordani. J. em 22 mai. 2014g.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (15. Região). *Dissídio Coletivo n° 00107-2006-000-15-00-0*. Relator: José Antonio Pancotti.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (15. Região). *Recurso Ordinário n° 00808-2007-107-15-00-2*. Relator: Edmundo Fraga Lopes. J. em 05 ago. 2008c.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (15. Região). *Recurso Ordinário n° 00986-2008-110-15-00-7*. Relator: Manuel Soares Ferreira Carradita. J. em 01 set. 2009d.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (17. Região). *Dissídio Coletivo n° 0024700-27.2012.5.17.0000*. Relator: Carlos Henrique Bezerra Leite. J. em 28 nov. 2012b.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (17. Região). *Dissídio Coletivo nº 0044700-63.2003.5.17.0000*. Relator: Anabella Almeida Gonçalves. J. em 01 dez. 2004.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (17. Região). *Recurso Ordinário nº 0099000-30.2007.5.17.0001*. Relator: Claudio Armando Couce de Menezes. J. em 15 jul. 2009e.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (18. Região). *Recurso Ordinário nº 00100413.2014.5.18.0101*. Relator: Marcelo Nogueira Pedra. J. em 06 ago. 2014h.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (18. Região). *Recurso Ordinário nº 001075384.2014.5.18.0006*. Relator: Gentil Pio de Oliveira. J. em 18 mar. 2015d.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (19. Região). *Recurso Ordinário nº 0065500-86.2002.5.19.0002*. Relator: Pedro Inácio da Silva. J. em 23 jan. 2003.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (23. Região). *Recurso Ordinário nº 0000221-38.2015.5.23.0051*. Relator: Osmair Couto. J. em 06 abr. 2016b.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (23. Região). *Recurso Ordinário nº 0000502-43.2014.5.23.0046*. Relator: Eliney Bezerra Veloso. J. em 22 set. 2015e.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (24. Região). *Dissídio Coletivo nº 002411895.2013.5.24.0000*. Relator: Nery Sá e Silva Azambuja. J. em 17 out. 2013a.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 42800-04.2007.5.20.0006*. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. J. em 14 mai. 2013b.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 19300-90.2008.5.03.0055*. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. J. em 9 jun. 2016c.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 86500-08.2002.5.15.0115*. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. J. em 09 nov. 2011e.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 1000713-88.2014.5.02.0000*. Relator: Maurício Godinho Delgado. J. em 21 set. 2015f.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 14226-28.2010.5.04.0000*. Relator: Fernando Eizo Ono. J. em 10 jun. 2013c.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 1841-08.2011.5.15.0000*. Relator: Maurício Godinho Delgado. J. em 08 abr. 2014i.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 245-248.2011.5.20.0000*. Relator: Walmir Oliveira da Costa. J. em 15 out. 2013d.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 604277-76.1999.5.06.5555*. Relator: Carlos Alberto Reis de Paula. J. em 14 dez. 2006c.

BRITO FILHO, J. C. M. D. *Direito Sindical*. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2007.

- \_\_\_\_\_. *Direito sindical*. 4ª. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15ª. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- DEMO, Pedro. *Metodologia científica em ciências sociais*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- \_\_\_\_\_. *Metodologia do conhecimento científico*. São Paulo: Atlas, 2015.
- FREDIANI, Yone. *Greve nos serviços essenciais à luz da Constituição Federal de 1988*. São Paulo: LTr, 2001.
- FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. Sindicato: conceito, representação e função no cenário contemporâneo. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. *Curso de direito do trabalho, vol. III: Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 86-97.
- \_\_\_\_\_. Sindicato: domesticação e ruptura: um estudo da representação sindical no direito brasileiro. São Paulo: Departamento Editorial da Ordem dos Advogados do Brasil, 1989.
- \_\_\_\_\_. Vantagens, desvantagens e implicações da Convenção nº 87 da OIT para as relações do trabalho no Brasil. In: OIT. *Reforma sindical e negociação coletiva*. 1. ed. Brasília: OIT, 2001. p. 49-53.
- FONSECA, Maria Hemília. *Qualificação profissional: instrumento de promoção do trabalho decente Diálogo OIT-Brasil*. 2017. 190 p. Tese de livre docência – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto. Ribeirão Preto: 2016.
- GANDRA, Alana. Justiça do Trabalho declara ilegalidade da greve de garis no Rio. *EBC Agência Brasil*. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2014-03/justica-do-trabalho-declara-ilegalidade-de-greve-de-garis-no-rio>. Acesso em: 18 mai. 2015.
- GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. *Curso de direito do trabalho*. 18ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.
- GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. *(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática*. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. NORMLEX - Information System on International Labour Standards, 2016. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001:NO:>>. Acesso em: 15 abr. 2017.
- LIRA, Fernanda Barreto. *A greve e os novos movimentos sociais*. São Paulo: LTr, 2009.
- MAGANO, O. B. *Organização sindical brasileira*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1981.
- MALLET, E. *Dogmática elementar do direito de greve*. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- MASSONI, T. D. O. Representatividade sindical. São Paulo: LTr, 2007.

MELLO, Daniel. Justiça considera abusiva greve dos motoristas de ônibus em São Paulo. *EBC Agência Brasil*. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2014-05/greve-dos-motoristas-e-julgada-abusiva-em-sao-paulo>. Acesso em: 18 mai. 2015.

MELO, R. S. D. *A greve no direito brasileiro*. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, A. M. *Compêndio de direito sindical*. 7ª. ed. São Paulo: LTr, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf). Acesso em: 24 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. *Convenção sobre a Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização* - nº 87, 1948. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 12 Fev. 2017.

\_\_\_\_\_. *Convenção relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva*, 1949. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>. Acesso em: 03 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. *Em que consistem estas normas*, 2010. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_visita\\_guiada\\_03b\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_03b_pt.htm). Acesso em: 12 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. *Princípios do Comitê de Liberdade Sindical referentes a greves*, Brasília, 1993a. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_231057.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_231057.pdf). Acesso em: 22 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. *Princípios, normas e procedimentos da Organização Internacional do Trabalho referentes a liberdade sindical*, 1993b. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_231062.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_231062.pdf). Acesso em: 22 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. *Liberdade Sindical: Recopilação de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT*, 1997. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_231054.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_231054.pdf). Acesso em: 14 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. *Liberdade sindical na prática: lições a retirar*, 2008. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_231050.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_231050.pdf). Acesso em: 17 Jan. 2017.

PAMPLONA FILHO, R.; LIMA FILHO, C. D. *Pluralidade sindical e democracia*. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2013.

PLATONOW, Vladimir. TRT-RJ considera ilegal greve dos rodoviários do Rio e multa sindicato. *EBC Agência Brasil*. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2014-06/trt-considera-ilegal-greve-dos-rodoviaros-do-rio-e-multa-sindicato-da>. Acesso em: 18 mai. 2015.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. Dogmática é conflito: a racionalidade jurídica entre sistema e problema. In: RODRIGUEZ, José Rodrigo; PÜSCHEL, Flavia Portella; MACHADO, Marta Rodriguez de Assis. *Dogmática é conflito: uma visão crítica da racionalidade jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2012.

RUSSOMANO, M. V. *Manual Prático de Direito do Trabalho*. 3ª. ed. Rio de Janeiro: [s.n.], v. II, 1966.

\_\_\_\_\_. *Princípios gerais de direito sindical*. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SILVA, H. B. M. D. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Rio de Janeiro: Elsevier, v. 7, 2010.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Crise de Representatividade e participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego*. 2001. 334 p. Tese de titularidade - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo: 2001.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 2014. *As ilegalidades cometidas contra o direito de greve: o caso dos metroviários de São Paulo*. Disponível em <http://blogdaboitempo.com.br/2014/06/08/as-ilegalidades-cometidas-contr-o-direito-de-greve-o-caso-dos-metrov-arios-de-sao-paulo/> Acesso em: 05 jul. 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. *A greve sem direito*. 2016. Disponível em: <http://www.jorgesoutomai-ior.com/blog/a-greve-sem-direito>. Acesso em: 10 fev. 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo L. Responsabilidade pelo abuso do direito de greve. *Revista Academia nacional do direito do trabalho: Greve*. Ano I, nº 1, 1993. p. 37-44.

SÜSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas. Capítulo XXIX: Organização Sindical. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 16. ed. atual. São Paulo: LTr, 1996a. p. 1037-1121.

\_\_\_\_\_. Capítulo XXXI: Direito de Greve. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 16. ed. atual. São Paulo: LTr, 1996b. p. 1169-1221.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

VIANNA, Segadas. *Organização sindical brasileira: contendo os dispositivos da consolidação das leis do trabalho e outras leis referentes às entidades sindicais*. Rio de Janeiro: O Cruzeiro, 1943.

VERLENGIA, R. *Representatividade sindical no modelo brasileiro: crise e efetividade*. São Paulo: LTr, 2011.

VIANNA, Segadas. *Organização sindical brasileira: contendo os dispositivos da consolidação das leis do trabalho e outras leis referentes às entidades sindicais*. Rio de Janeiro: O Cruzeiro, 1943.

## APÊNDICES

**APÊNDICE A** – Análise das greves sem a presença do sindicato da categoria quanto à forma de organização do movimento grevista – indicadores relevantes para a criação das categorias de análise (i), (ii) e (iii)

<b>Palavra-chave</b>	<b>Número do Processo</b>	<b>Tribunal</b>	<b>Comissão de negociação</b>	<b>Outro sindicato</b>	<b>Espontânea e ausente deliberação</b>	<b>Considera como greve?</b>
<b>Greve e ausência do sindicato</b>	TRT/ED-10195/01	TRT 3	–	–	Sim	Sim
<b>Greve e ausência do sindicato</b>	0000466-89.2013.5.04.0781	TRT 4	Não	Não	Sim	Sim
<b>Greve e ausência do sindicato</b>	0065500-86.2002.5.19.0002	TRT 19	Não	Não	Sim	Sim
<b>Greve sem sindicato</b>	00781-2006-107-08-00-5	TRT 8	Não	Não	Sim	Não
<b>Greve sem sindicato</b>	0024700-27.2012.5.17.0000	TRT 17	Não	Não	Sim	Sim
<b>Greve sem sindicato</b>	0044700-63.2003.5.17.0000	TRT 17	Sim	Sim	Não	Sim
<b>Greve e dissidentes</b>	0100-2008-100-03-00-4	TRT 3	Não	Não	Sim	Não
<b>Greve e dissidentes</b>	03653-2006-050-12-85-8	TRT 12	Não	Não	Sim	–
<b>Greve e dissidentes</b>	0005852-75.2014.5.15.0000	TRT 15	Sim	Não	Não	Sim
<b>Greve e dissidentes</b>	0005864-89.2014.5.15.0000	TRT 15	Sim	Não	Não	Sim
<b>Greve e dissidentes</b>	00986-2008-110-15-00-7	TRT 15	–	Não	Sim	Sim
<b>Greve e dissidentes</b>	0099000-30.2007.5.17.0001	TRT 17	–	Sim	Não	Sim
<b>Greve e dissidentes</b>	19300-90.2008.5.03.0055	TST	Não	Não	Sim	Não
<b>Greve e dissidentes</b>	1000713-88.2014.5.02.0000	TST	Não	Não	Sim	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0000091-96.2012.5.01.0461	TRT 1	Não	Não	Sim	Não
<b>Greve e Comissão</b>	0000090-14.2012.5.01.0461	TRT 1	Não	Não	Sim	Sim

<b>Palavra-chave</b>	<b>Número do Processo</b>	<b>Tribunal</b>	<b>Comissão de negociação</b>	<b>Outro sindicato</b>	<b>Espontânea e ausente deliberação</b>	<b>Considera como greve?</b>
<b>de negociação</b>						
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0000611-27.2010.5.01.0461	TRT 1	Sim	Sim	Não	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0001898-91.2012.5.01.0481	TRT 1	Não	Não	Sim	Não
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0000865-97.2010.5.01.0461	TRT 1	Sim	Não	Não	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	00659.2002.361.02.00-0	TRT 2	Não	Não	Sim	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0011084-38.2013.5.03.0000	TRT 3	Não	Não	Sim	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0089200-27.2008.5.03.0067	TRT 3	Não	Sim	Não	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	00076-2009-100-03-00-3	TRT 3	Não	Sim	Não	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	01393-2008-067-03-00-6	TRT 3	Não	Sim	Não	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	000007481.2011.5.06.0000	TRT 6	Não	Não	Sim	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	000094147.2014.5.10.0812	TRT 10	–	–	Sim	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	000095191.2014.5.10.0812	TRT 10	Não	Não	Sim	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	000037427.2014.5.10.0000	TRT 10	Não	Não	Sim	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0002230-60.2010.5.12.0016	TRT 12	–	Não	Sim	Não

<b>Palavra-chave</b>	<b>Número do Processo</b>	<b>Tribunal</b>	<b>Comissão de negociação</b>	<b>Outro sindicato</b>	<b>Espontânea e ausente deliberação</b>	<b>Considera como greve?</b>
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0010694-27.2013.5.14.0141	TRT 14	Sim	Não	Não	–
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	00107-2006-000-15-00-0	TRT 15	Sim	Não	Não	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0000234-23.20121.5.15.0000	TRT 15	Sim	Sim	Não	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	00808-2007-107-15-00-2	TRT 15	Não	Não	Sim	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	00100413.2014.5.18.0101	TRT 18	Não	Não	Sim	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	001075384.2014.5.18.0006	TRT 18	Sim	Não	Não	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0000221-38.2015.5.23.0051	TRT 23	Não	Não	Sim	Não
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0000502-43.2014.5.23.0046	TRT 23	Não	Não	Sim	Não
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	002411895.2013.5.24.0000	TRT 24	Não	Sim	Não	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	1841-08.2011.5.15.0000	TST	Não	Sim	Não	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	245-248.2011.5.20.0000	TST	Não	Sim	Não	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	14226-28.2010.5.04.0000	TST	Sim	Não	Não	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	42800-04.2007.5.20.0006	TST	Sim	Não	Não	Sim
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	86500-08.2002.5.15.0115	TST	Não	Não	Sim	Sim

<b>Palavra-chave</b>	<b>Número do Processo</b>	<b>Tribunal</b>	<b>Comissão de negociação</b>	<b>Outro sindicato</b>	<b>Espontânea e ausente deliberação</b>	<b>Considera como greve?</b>
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	604277-76.1999.5.06.5555	TST	Sim	Não	Não	Sim

Fonte: Autor, 2017.

**APÊNDICE B** – Análise das greves no tocante ao posicionamento dos trabalhadores grevistas em relação ao sindicato da categoria – dissidência e indiferença – indicadores relevantes para a criação das categorias de análise (iv) e (v)

<b>Palavra-chave</b>	<b>Número do Processo</b>	<b>Tribunal</b>	<b>Dissidência ou indiferença</b>
<b>Greve e ausência do sindicato</b>	TRT/ED-10195/01	TRT 3	Indiferente
<b>Greve e ausência do sindicato</b>	0000466-89.2013.5.04.0781	TRT 4	Indiferente
<b>Greve e ausência do sindicato</b>	0065500-86.2002.5.19.0002	TRT 19	Indiferente
<b>Greve sem sindicato</b>	00781-2006-107-08-00-5	TRT 8	Indiferente
<b>Greve sem sindicato</b>	0024700-27.2012.5.17.0000	TRT 17	Indiferente
<b>Greve sem sindicato</b>	0044700-63.2003.5.17.0000	TRT 17	Dissidente
<b>Greve e dissidentes</b>	0100-2008-100-03-00-4	TRT 3	Dissidente
<b>Greve e dissidentes</b>	03653-2006-050-12-85-8	TRT 12	Dissidente
<b>Greve e dissidentes</b>	0005852-75.2014.5.15.0000	TRT 15	Dissidente
<b>Greve e dissidentes</b>	0005864-89.2014.5.15.0000	TRT 15	Dissidente
<b>Greve e dissidentes</b>	00986-2008-110-15-00-7	TRT 15	Indiferente
<b>Greve e dissidentes</b>	0099000-30.2007.5.17.0001	TRT 17	Dissidente
<b>Greve e dissidentes</b>	19300-90.2008.5.03.0055	TST	Indiferente
<b>Greve e dissidentes</b>	1000713-88.2014.5.02.0000	TST	Dissidente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0000091-96.2012.5.01.0461	TRT 1	Indiferente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0000090-14.2012.5.01.0461	TRT 1	Indiferente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0000611-27.2010.5.01.0461	TRT 1	Dissidente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0001898-91.2012.5.01.0481	TRT 1	Dissidente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0000865-97.2010.5.01.0461	TRT 1	Dissidente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	00659.2002.361.02.00-0	TRT 2	Dissidente

<b>Palavra-chave</b>	<b>Número do Processo</b>	<b>Tribunal</b>	<b>Dissidência ou indiferença</b>
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0011084-38.2013.5.03.0000	TRT 3	Indiferente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0089200-27.2008.5.03.0067	TRT 3	Dissidente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	00076-2009-100-03-00-3	TRT 3	Dissidente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	01393-2008-067-03-00-6	TRT 3	Dissidente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	000007481.2011.5.06.0000	TRT 6	Indiferente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	000094147.2014.5.10.0812	TRT 10	Indiferente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	000095191.2014.5.10.0812	TRT 10	Indiferente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	000037427.2014.5.10.0000	TRT 10	Indiferente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0002230-60.2010.5.12.001 6	TRT 12	Indiferente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0010694-27.2013.5.14.0141	TRT 14	Dissidente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	00107-2006-000-15-00-0	TRT 15	Dissidente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0000234-23.20121.5.15.0000	TRT 15	Dissidente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	00808-2007-107-15-00-2	TRT 15	Indiferente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	00100413.2014.5.18.0101	TRT 18	Indiferente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	001075384.2014.5.18.0006	TRT 18	Dissidente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0000221-38.2015.5.23.0051	TRT 23	Indiferente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	0000502-43.2014.5.23.0046	TRT 23	Indiferente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	002411895.2013.5.24.0000	TRT 24	Dissidente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	1841-08.2011.5.15.0000	TST	Indiferente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	245-248.2011.5.20.0000	TST	Dissidente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	14226-28.2010.5.04.0000	TST	Dissidente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	42800-04.2007.5.20.0006	TST	Dissidente
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	86500-08.2002.5.15.0115	TST	Indiferente

---

<b>Palavra-chave</b>	<b>Número do Processo</b>	<b>Tribunal</b>	<b>Dissidência ou indiferença</b>
<b>Greve e Comissão de negociação</b>	604277-76.1999.5.06.5555	TST	Dissidente

---

Fonte: Autor, 2017.

**APÊNDICE C** – Análise das greves sem a presença do sindicato da categoria quanto à sua abusividade – indicadores relevantes para a criação das categorias de análise (vi), (vii) e (viii)

<b>Número do Processo</b>	<b>Tribunal</b>	<b>Classe processual</b>	<b>Posição do empregador</b>	<b>Resultado</b>	<b>Violência do movimento</b>
TRT/ED-10195/01	TRT 3	Embargos de Declaração	Dispensa por justa causa	Dispensa sem justa causa	–
0000466-89.2013.5.04.0781	TRT 4	Recurso Ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa sem justa causa	Não
0065500-86.2002.5.19.0002	TRT 19	Recurso Ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa sem justa causa	Não
00781-2006-107-08-00-5	TRT 8	Recurso Ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa sem justa causa	–
0024700-27.2012.5.17.0000	TRT 17	Dissídio Coletivo	Abusividade do movimento	Não abusividade	Não
0044700-63.2003.5.17.0000	TRT 17	Dissídio Coletivo	Abusividade do movimento	Não abusividade	Não
0100-2008-100-03-00-4	TRT 3	Recurso Ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa por justa causa	Sim
03653-2006-050-12-85-8	TRT 12	Recurso Ordinário	Abusividade do movimento	Abusividade do movimento	Sim
0005852-75.2014.5.15.0000	TRT 15	Cautelar Inominada	Abusividade do movimento	Abusividade do movimento	Não
0005864-89.2014.5.15.0000	TRT 15	Dissídio Coletivo	Abusividade do movimento	Abusividade do movimento	Não
00986-2008-110-15-00-7	TRT 15	Recurso Ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa sem justa causa	Não
0099000-30.2007.5.17.0001	TRT 17	Recurso Ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa sem justa causa	Não
19300-90.2008.5.03.0055	TST	Recurso de Revista	Dispensa por justa causa	Dispensa por justa causa	Sim
1000713-88.2014. 5.02.0000	TST	Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo	Abusividade do movimento	Abusividade do movimento	Sim
0000091-96.2012.5.01.0461	TRT 1	Recurso Ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa por justa causa	Sim
0000090-14.2012.5.01.0461	TRT 1	Recurso Ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa por justa causa	Sim
0000611-27.2010.5.01.0461	TRT 1	Recurso Ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa por justa causa	Não

<b>Número do Processo</b>	<b>Tribunal</b>	<b>Classe processual</b>	<b>Posição do empregador</b>	<b>Resultado</b>	<b>Violação do movimento</b>
0001898-91.2012.5.01.0481	TRT 1	Recurso Ordinário em Ação Civil Pública	Dispensa por justa causa	Dispensa por justa causa	Não
0000865-97.2010.5.01.0461	TRT 1	Recurso Ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa sem justa causa	Não
00659.2002.361.02.00-0	TRT 2	Recurso Ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa por justa causa	Sim
0011084-38.2013.5.03.0000	TRT 3	Dissídio Coletivo	Abusividade do movimento	Abusividade do movimento	Não
0089200-27.2008.5.03.0067	TRT 3	Recurso Ordinário	Impedimento de ingresso por precaução	Dano moral ao empregado	Não
00076-2009-100-03-00-3	TRT 3	Recurso Ordinário	Impedimento de ingresso por precaução	Dano moral ao empregado	Não
01393-2008-067-03-00-6	TRT 3	Recurso Ordinário	Impedimento de ingresso por precaução	Dano moral ao empregado	Não
000007481.2011.5.06.0000	TRT 6	Dissídio Coletivo	Abusividade do movimento	Abusividade do movimento	Não
000094147.2014.5.10.0812	TRT 10	Recurso Ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa sem justa causa	Não
000095191.2014.5.10.0812	TRT 10	Recurso Ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa por justa causa	Não
000037427.2014.5.10.0000	TRT 10	Dissídio Coletivo	Abusividade do movimento	Abusividade do movimento	Não
0002230-60.2010.5.12.001 6	TRT 12	Recurso ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa por justa causa	–
0010694-27.2013.5.14.0141	TRT 14	Recurso ordinário	Dispensa sem justa causa	Dispensa sem justa causa	–
00107-2006-000-15-00-0	TRT 15	Dissídio Coletivo	Abusividade do movimento	Não abusividade	Não
0000234-23.20121.5.15.0000	TRT 15	Dissídio Coletivo	Abusividade do movimento	Extinção sem julgamento do mérito	–

<b>Número do Processo</b>	<b>Tribunal</b>	<b>Classe processual</b>	<b>Posição do empregador</b>	<b>Resultado</b>	<b>Violência do movimento</b>
00808-2007-107-15-00-2	TRT 15	Recurso Ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa por justa causa	Sim
00100413.2014.5.18.0101	TRT 18	Recurso Ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa por justa causa	Não
001075384.2014.5.18.0006	TRT 18	Recurso Ordinário	Dispensa sem justa causa	Reintegração e danos morais	Não
0000221-38.2015.5.23.0051	TRT 23	Recurso Ordinário	Suspensão dos trabalhadores	Suspensão dos trabalhadores	Não
0000502-43.2014.5.23.0046	TRT 23	Recurso Ordinário	Dispensa por justa causa	Dispensa por justa causa	Sim
002411895.2013.5.24.0000	TRT 24	Dissídio Coletivo	Abusividade do movimento	Abusividade do movimento	Não
1841-08.2011.5.15.0000	TST	Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo	Abusividade do movimento	Abusividade do movimento	Não
245-248.2011.5.20.0000	TST	Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo	Abusividade do movimento	Abusividade do movimento	Não
14226-28.2010.5.04.0000	TST	Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo	Abusividade do movimento	Abusividade do movimento	Não
42800-04.2007.5.20.0006	TST	Agravo de Instrumento em recurso de revista	Dispensa por justa causa	–	Não
86500-08.2002.5.15.0115	TST	Recurso de Revista	Dispensa por justa causa	Dispensa sem justa causa	Não
604277-76.1999.5.06.5555	TST	Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo	Abusividade do movimento	Não abusividade	Não

Fonte: Autor, 2017.