

VIVIAN FERRAZ DE ARRUDA SALVADOR

**REPRESENTATIVIDADE SINDICAL: ESGOTAMENTO DE UM
MODELO?**

Análise à luz de movimentos deflagrados sem participação sindical

Dissertação de Mestrado

Orientador: Professor Titular Dr. Nelson Mannrich

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo-SP

2019

VIVIAN FERRAZ DE ARRUDA SALVADOR

**REPRESENTATIVIDADE SINDICAL: ESGOTAMENTO DE UM
MODELO?**

Análise à luz de movimentos deflagrados sem participação sindical

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Prof. Titular Dr. Nelson Mannrich.

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO**

São Paulo-SP

2019

Catálogo na Publicação
Serviço de Processos Técnicos da Biblioteca da
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Salvador, Vivian Ferraz de Arruda

Representatividade sindical: esgotamento de um modelo? Análise à luz de movimentos deflagrados sem participação sindical / Vivian Ferraz de Arruda Salvador. -- São Paulo, 2019.

144 p. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

Orientador: Nelson Mannrich.

1. Crise de representatividade sindical. 2. Movimentos dissidentes. 3. Reforma sindical. 4. Direito fundamental de greve. 5. Negociação direta. I. Mannrich, Nelson, orient. II. Título.

Nome: SALVADOR, Vivian Ferraz de Arruda.

Título: Representatividade sindical: esgotamento de um modelo? Análise à luz de movimentos deflagrados sem participação sindical.

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovada em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Aos meus pais, Vanderlei e Tânia, com amor, admiração e gratidão pelo apoio em todos os momentos.

Aos meus avós, Lúcio e Dalva (*in memoriam*), exemplos de retidão e fontes de inspiração.

Ao Gustavo, pelo carinho de sempre e incansável apoio ao longo da elaboração deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Professor Nelson Mannrich, amigo e orientador, a confiança, a paciência e a inestimável contribuição.

Agradeço aos meus pais, às minhas irmãs e ao meu noivo o incentivo à conclusão deste trabalho.

Agradeço aos amigos Paulo e Priscila os momentos compartilhados nos anos de mestrado.

RESUMO

SALVADOR, Vivian Ferraz de Arruda. *Representatividade sindical: esgotamento de um modelo? Análise à luz de movimentos deflagrados sem participação sindical*. 2019. 144 p. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

A deflagração de greves sem comando do sindicato profissional, como reação à crise de representatividade enfrentada pelas entidades sindicais, evidencia o esgotamento do modelo sindical brasileiro, a sinalizar a necessidade de reformas na estrutura do sindicalismo nacional. O trabalho contribui para a reconstrução do sistema brasileiro de organização sindical, sugerindo alterações normativas profundas. Além disso, examina, com base no atual ordenamento jurídico, os limites e as possibilidades dos movimentos reivindicatórios dissidentes, no contexto da crise de representatividade sindical, adotando como premissa a larga amplitude constitucionalmente conferida ao direito fundamental de greve. Para tanto, as normas jurídicas atualmente vigentes no País são consideradas sob o prisma da concordância prática e dos métodos de interpretação sistemático e teleológico. Examina-se, ainda, a polêmica que envolve a possibilidade de negociação direta pelos trabalhadores, bem como a discussão quanto à responsabilização dos sindicatos por abusos cometidos em greves lideradas por dissidentes. Dispondo sobre teses antagônicas de diversos autores, dispositivos constitucionais e legais pertinentes, estudo de casos e recente posicionamento dos Tribunais, este trabalho apresenta reflexões, a fim de contribuir para a atualidade do tema, apontando elementos que direcionem doutrina, jurisprudência e eventuais alterações legislativas quanto à questão. Concluiu-se ser imprescindível a introdução de alterações normativas na organização sindical brasileira, para aproximar os sindicatos ao ideal democrático e, com isso, superar a crise de representatividade. Por outro lado, reconhecendo-se que a reestruturação sindical ainda se mostra distante da realidade brasileira, concluiu-se, dessa vez com base na atual sistemática jurídica brasileira sobre a matéria, ser imprescindível a releitura da restritiva e formalista Lei nº 7.783/1989, a partir da *flexibilização prática da greve*, a fim de não permitir que meros aspectos formais tornem-se óbice à realização do direito fundamental de greve.

Palavras-chave: Crise de representatividade sindical. Movimentos dissidentes. Reforma sindical. Direito fundamental de greve. Negociação direta.

ABSTRACT

SALVADOR, Vivian Ferraz de Arruda. *Trade union representativeness: the breakdown of a pattern?* Analysis in the light of the outbreak of movements without trade union participation. 2019. 144 p. Dissertation (Master degree) - Faculty of Law, University of São Paulo, São Paulo, 2019.

The outbreak of strikes without command of the employees' unions, as a reaction to the crisis of trade union representativeness, exposes the exhaustion of the Brazilian union pattern, showing the necessity of reforms in the structure of national trade unionism. The present work contributes to the reconstruction of the Brazilian system of union organization, suggesting profound normative changes. In addition, this study examines, on the basis of the current legal system, the limits and possibilities of the dissident movements, in the context of the crisis of trade union representativeness, adopting as a premise the wide magnitude constitutionally granted to the fundamental right to strike. For this purpose, the current norms in Brazil are considered from the perspective of harmonization and methods of systematic and teleological interpretation. This dissertation also examines the controversy over the possibility of direct negotiation by workers, as well as the discussion about the accountability of trade unions for abuses committed in strikes that are led by dissidents. Dealing with antagonist theses of several authors, pertinent constitutional and legal dispositions, the study of cases and recent position of the Courts, this work presents reflections to contribute with this debate, indicating elements that guide doctrine, jurisprudence and possible legislative changes concerning the issue. The conclusion found is that the introduction of normative changes in the Brazilian system of union organization is indispensable, in order to bring trade unions closer to the democratic ideal and, with that, overcome the crisis of representativeness. On the other hand, recognizing that the union restructuring is still far from the Brazilian reality, it was concluded, this time based on the current Brazilian legal system on the subject, that is absolutely necessary the rereading of the restrictive and formalistic Law nº 7.783/1989, based on the *practical flexibilization of the strike*, in order not to permit that mere formal aspects become an obstacle to the realization of the fundamental right to strike.

Keywords: Crisis of trade union representativeness. Dissident movements. Trade union reform. Fundamental right to strike. Direct negotiation.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA	19
1.1 Relações coletivas de trabalho e sindicato	19
1.2 Sindicalismo brasileiro e questões introdutórias: breve esboço histórico e principais traços	26
1.2.1 Origem do sindicalismo	26
1.2.2 O sindicalismo corporativo no Brasil	29
1.3 Representação, representatividade e liberdade sindical	43
1.3.1 Representação e representatividade	43
1.3.2 Pluralidade sindical, unidade sindical e unicidade sindical	45
1.4 Crise de representatividade sindical	51
2 GREVE E PROTAGONISMO SINDICAL	59
2.1 Aspectos genéricos da greve	59
2.1.1 Esboço histórico da greve no Brasil	59
2.1.2 Conceito jurídico	65
2.2 Greve e participação sindical	70
2.3 Greve e suas restrições	72
2.4 Deflagração de movimentos paretistas sem participação do sindicato	77
3 ESTUDO DE CASO: GREVE SEM REPRESENTATIVIDADE SINDICAL	83
3.1 Greves organizadas sem participação dos respectivos sindicatos: rodoviários e garis do Rio de Janeiro, rodoviários de São Paulo e trabalhadores da Fundação de Proteção e Defesa do Consumidor	83
3.1.1 Greve dos rodoviários do Rio de Janeiro	83
3.1.2 Greve dos garis do Rio de Janeiro	86
3.1.3 Greve dos rodoviários de São Paulo	87
3.1.4 Greve dos trabalhadores da Fundação de Proteção e Defesa do Consumidor de São Paulo	89
3.1.5 Exame sistemático dos casos	92
3.2 Breve análise do panorama atual da jurisprudência dos tribunais	94
3.2.1 Restrição das hipóteses de licitude	94

3.2.2 Responsabilidade do sindicato por abusos cometidos pelos dissidentes.....	96
3.2.3 Análise crítica.....	97
4 APLICAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DO DIREITO DE GREVE E REFORMA SINDICAL.....	103
4.1 Greve sem representatividade sindical: viável sem reforma?	103
4.2 Compatibilização à luz do Estado Democrático Social de Direito.....	108
4.2.1 Aplicação e interpretação conforme a larga amplitude constitucionalmente conferida ao direito de greve	108
4.2.2 Negociação coletiva sem participação do sindicato da categoria profissional.....	114
4.2.3 Responsabilidade em caso de abusos cometidos em movimentos grevistas deflagrados sem apoio do sindicato profissional.....	121
CONCLUSÕES.....	123
REFERÊNCIAS	133

INTRODUÇÃO

Os sindicatos figuram no centro das relações coletivas de trabalho, desempenhando relevante papel em negociações coletivas e movimentos reivindicatórios. Nesse sentido, a Carta de 1988 atribui ao sindicato a representação da categoria e torna obrigatória sua participação nas negociações coletivas de trabalho.

Em consonância com essas funções constitucionalmente imputadas aos sindicatos, a Lei nº 7.783/1989 confere a eles a prerrogativa de convocar, na forma de seu estatuto, assembleia geral para definir as reivindicações e deliberar sobre a deflagração da greve. Permite a deliberação e a negociação diretamente pelos trabalhadores interessados tão somente “na falta de entidade sindical”.

A problemática surge quando os trabalhadores, insatisfeitos com a atuação do sindicato representante de sua categoria, paralisam as prestações de serviços, de forma espontânea e sem comando sindical, para reivindicar melhores condições de vida e trabalho.

Nesse cenário, o presente estudo busca responder as seguintes indagações: *(i) Por que são deflagradas greves sem apoio ou comando do sindicato da categoria profissional? Como solucionar esse impasse? (ii) Essas mobilizações dissidentes podem ser consideradas legítimas, à luz do atual ordenamento jurídico brasileiro? (iii) Comissão representante dos grevistas tem legitimidade para negociar e celebrar convenções e acordos coletivos de trabalho, em que pese existir sindicato da categoria profissional? (iv) O sindicato pode ser responsabilizado por abusos cometidos pelos representados dissidentes? (v) A Lei nº 7.783/1989, que disciplina o exercício do direito de greve, é suficiente e adequada para resolver essas questões?* Adiante-se que o formalismo excessivo da Lei de Greve é abordado neste trabalho em plano secundário, sem pretensão de propor alternativas legislativas a ela.

No Brasil, greves organizadas sem participação do respectivo sindicato da categoria ganharam destaque, sobretudo, a partir do ano de 2014. Inserem-se no contexto da crise de representatividade sindical, desencadeada por dois principais fatores abrangentes, a saber: a) o modelo sindical brasileiro, assentado em elementos característicos do corporativismo; b) a reestruturação produtiva, sob a lógica da globalização, e seus impactos na organização do trabalho.

No âmbito da crise de representatividade, esses movimentos deflagrados diretamente pelos trabalhadores, descontentes com a atuação de seus sindicatos, evidenciam o esgotamento do modelo sindical brasileiro, a sinalizar a necessidade de reestruturação do sindicalismo nacional.

Assim, identificada a causa raiz de mobilizações dissidentes, organizadas sem participação dos respectivos sindicatos das categorias, este trabalho propõe, como solução para a crise sindical e seus reflexos, três imprescindíveis alterações na estrutura do sindicalismo brasileiro: (i) extinção da contribuição sindical compulsória (recentemente determinada pela Lei nº 13.467/2017), (ii) superação do critério da unicidade sindical e, por fim, (iii) distanciamento entre sindicato e Estado.

Por outro lado, mesmo com a recente extinção do imposto sindical pela Lei nº 13.467/2017, a reestruturação proposta ainda se mostra distante da realidade brasileira, motivo pelo qual este estudo também objetiva examinar, com amparo nas regras e nos princípios que atualmente compõem o ordenamento jurídico nacional, os limites e as possibilidades de greves deflagradas sem comando do sindicato da categoria profissional, no contexto da crise de representatividade enfrentada pelo sindicalismo brasileiro.

Desse modo, propõe-se, com o presente trabalho, identificar as fragilidades da organização e atuação sindicais brasileiras e, a partir disso, contribuir para a renovação do sistema, com o fim específico de apontar alternativas que promovam o efetivo exercício do direito de greve.

Diante da atualidade do objeto proposto e de sua relevância social, manifestada na importância dos sindicatos e dos movimentos grevistas para a proteção e promoção dos interesses e direitos dos trabalhadores, as questões que envolvem a temática merecem estudos mais aprofundados.

No primeiro capítulo, a partir de uma perspectiva histórica do sindicalismo, expõe-se o papel determinante dos sindicatos profissionais no cenário das relações coletivas de trabalho, além da organização sindical adotada no Brasil, suas inconsistências e sua relação com a atual crise de representatividade vivenciada pelos sindicatos.

No segundo capítulo, enfrenta-se o estudo da greve, sem pretensão de esgotá-lo, com o fim de aclarar a inter-relação entre ela e a organização sindical brasileira, e, a partir de então, buscar soluções para a problemática apresentada. Demonstra-se, assim, nesse capítulo, o papel de protagonista exercido pelos sindicatos nas mobilizações reivindicatórias dos trabalhadores e analisa-se a tendência de deflagração de movimentos paredistas sem participação do sindicato obreiro.

No terceiro capítulo, estudam-se casos concretos de greves organizadas sem participação dos sindicatos profissionais, bem como se analisa e critica-se o panorama atual da jurisprudência dominante dos Tribunais, tendente a aplicar restritivamente os dispositivos da Lei de Greve.

Por fim, no quarto e último capítulo, analisa-se a viabilidade de reformas na estrutura sindical brasileira, para sanar a causa raiz de greves organizadas sem participação do respectivo sindicato da categoria. Por outro lado, uma vez que reformas sindicais tratam de realidade distante, este trabalho também examina, com base nas regras e nos princípios do atual ordenamento jurídico brasileiro, se essas mobilizações diretas podem ser consideradas legítimas. Para tanto, pretende-se encarar o direito de greve conforme a larga amplitude constitucionalmente conferida ao instituto, bem como investigar a possibilidade do exercício de negociações coletivas sem participação do sindicato profissional. Averigua-se, ainda, nesse cenário, a responsabilidade dos sindicatos em caso de abusos cometidos pelos representados dissidentes.

Destarte, a pesquisa concentra-se no estudo de greves deflagradas diretamente pelos trabalhadores, sem participação do sindicato correspondente, no âmbito da crise de representatividade, como evidência do esgotamento do modelo sindical brasileiro. Um prisma crítico em relação aos prováveis reflexos das diversas posições jurídicas é abordado, suscitando duas possíveis soluções, uma com vista a adequar a questão à realidade social e às normas jurídicas atualmente vigentes no País, analisadas sob o prisma da concordância prática, e outra que, mediante a introdução de alterações normativas na organização sindical brasileira, pretende eliminar a causa raiz do problema.

Com o fito de alcançar o objetivo proposto, o tema é abordado a partir da análise de produções doutrinárias, diante da aplicação do método de pesquisa dialético, dispondo sobre teses antagônicas de diversos autores, dispositivos legais pertinentes, estudo de casos, com resgate dos fatos correspondentes, e recente posicionamento dos Tribunais sobre o objeto ora em análise.

No âmbito da dogmática jurídica, além de doutrina, jurisprudência e legislação nacionais, consideram-se, no decorrer deste trabalho, pontualmente, doutrina e legislação de alguns países que se aproximam do Brasil, por apresentarem institutos jurídicos em comum. Além disso, são examinadas normas internacionais, especificamente as adotadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Convém anotar, por fim, que o presente estudo concentra-se nas organizações sindicais de trabalhadores, as mais afetadas pela crise de representatividade, sem estender-se às suas entidades de grau superior nem às associações patronais.

1 ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

1.1 Relações coletivas de trabalho e sindicato

O Direito Coletivo do Trabalho tem como traço peculiar as relações coletivas envolvendo trabalhadores e empregadores, com atuação, em prol de interesses comuns, por meio de entidades associativas, os sindicatos. Clássica é a definição conferida por *Giuliano Mazzoni* (1977, p. 1206) à expressão *relação coletiva de trabalho*:

[...] é a relação jurídica constituída entre dois ou mais grupos, respectivamente de empregadores e trabalhadores, sindicalmente representados, ou então entre um empresário e um sindicato ou mais sindicatos de trabalhadores para regular as condições de trabalho dos sócios representados e o comportamento dos grupos visando ordenar as relações de trabalho ou os interesses coletivos dos grupos.

Segundo *Amauri Mascaro Nascimento* (2013, p. 1301, itálico no original), “*são relações jurídicas que têm como sujeitos os sindicatos de trabalhadores e os sindicatos de empregadores ou grupos e como causa a defesa dos interesses coletivos dos membros desses grupos*”.

Disso, extrai-se que as relações coletivas de trabalho são protagonizadas, de um lado, pelos empregadores, com atuação isolada ou por meio do ente sindical patronal, e, de outro, por organizações sindicais profissionais.

Nesse ponto, cumpre considerar que o empregador configura, em sua essência, ser coletivo, com vontade hábil a deflagrar ações e repercussões de impacto social, motivo pelo qual, nas relações coletivas de trabalho, ele pode atuar isoladamente ou por meio de sindicato. Os trabalhadores, por outro lado, adquiriram caráter de ser coletivo, podendo contrapor-se com maior força e eficiência político-profissionais ao empregador, quando passaram a agir por intermédio de entidades associativas (DELGADO, 2017, p. 1458).

Ao tratar do sindicato como instrumento de poder, *João José Sady* (1998, p. 15) ensina que essa associação, valendo-se da força coletiva, permite a multiplicação do poder dos trabalhadores na disputa pela distribuição de riquezas. Segundo o autor, a construção da vontade coletivamente organizada é a única forma de os trabalhadores contrastarem de modo eficaz as imposições do Capital, na precificação do trabalho e na fixação das regras vigentes no interior do processo produtivo.

Nesse diapasão, o Direito Coletivo do Trabalho tem como ator e propulsor o sindicato – de um lado, o profissional e, de outro, o patronal –, figura presente e atuante em todos os níveis desse ramo justrabalhistas, com destaque aos conflitos, às reivindicações, às negociações e às convenções coletivas. Por esse motivo, não obstante a maior precisão constante da expressão *Direito Coletivo do Trabalho*, alguns autores, como *Mozart Victor Russomano* (1995, p. 47), utilizam como seu sinônimo a denominação *Direito Sindical*.

Pelas mesmas razões, *Amauri Mascaro Nascimento* (2015a, p. 22-23) prefere a expressão *Direito Sindical*. Não obstante reconheça que nem todas as relações coletivas de trabalho sejam sindicais, como as representações de trabalhadores nas empresas, que podem ser exercidas por profissionais sindicalizados ou não, o jurista, tendo em vista que o sindicato participa da quase totalidade das relações coletivas juslaborais e constitui seu centro de gravidade, considera plenamente “[...] possível, e justificado, designar esse campo do direito do trabalho pela sua nota característica mais importante, que é a organização e a ação sindical”.

Octávio Bueno Magano (1993, p. 11) menciona as principais censuras dirigidas à denominação *Direito Coletivo do Trabalho*: contrapondo-se ao *Direito Individual*, ela geraria confusão entre o conceito deste e o de direito subjetivo; além disso, seria inexpressiva, eis que todo direito emana da coletividade e a ela se dirige.

O autor, contudo, refuta tais críticas, optando pela expressão *direito coletivo*. Segundo leciona, valendo-se dos ensinamentos de Jorge Enrique Marc, a contraposição do Direito Individual ao Coletivo serve para esclarecer o problema, já que um deles tem por base precisamente a relação individual do trabalho, enquanto o outro realça a convenção coletiva de trabalho. No que respeita à observação de que todo direito é coletivo, lembra que se trata de denominação enfática. Por último, registra que a expressão *Direito Sindical* não guarda total correspondência com a disciplina em foco, uma vez que esta abrange relações em que grupos de trabalhadores, não organizados em sindicatos, podem figurar como sujeitos.

Para além das preferências denominativas, interessa mais ao presente estudo as partes que compõem esse ramo trabalhista juscoletivo. Em consonância com a doutrina tradicional, *Russomano* (1995, p. 48, itálico no original) leciona que o conteúdo distribui-se em três partes constitutivas, todas consideradas “*dimensões sindicais*”, pois “encaradas e medidas através do *sindicato*”. Nas palavras do autor: “[...] o *Direito Coletivo do Trabalho* é a parte do *Direito do Trabalho* que estuda as *organizações sindicais*, a *negociação coletiva* e os *conflitos coletivos*”.

Por outro lado, cumpre considerar que, hodiernamente, acrescenta-se no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, como parte complementar, a representação, sindical ou não, dos trabalhadores nas empresas. Nesse sentido, em ensinamentos mais recentes, *Amauri Mascaro Nascimento* (2015a, p. 27), ao tratar da divisão do Direito Sindical, ensina, categoricamente, que são quatro as partes de que se compõe: a *organização sindical*; a *ação e funções dos entes sindicais*, em especial a negociação coletiva e os contratos coletivos de trabalho; os *conflitos coletivos de trabalho* e suas formas de composição; a *representação não sindical ou mista* dos trabalhadores na empresa.

Assim também, *Sergio Pinto Martins* (2017, p. 1029), ao conceituar *Direito Coletivo do Trabalho*, nele inclui a representação de trabalhadores, que, enfatiza, “[...] não precisam ser sindicalizados para terem entendimentos com a empresa”, motivo pelo qual, aliás, o jurista considera inadequada a utilização da restrita denominação *Direito Sindical*.

Nas palavras do autor (2017, p. 1030): “Direito Coletivo do Trabalho é o segmento do Direito do Trabalho incumbido de tratar da organização sindical, da negociação coletiva, das normas coletivas, da representação dos trabalhadores e da greve”.

Nesse diapasão, a partir dos ensinamentos da melhor doutrina moderna, pode-se concluir que o Direito Coletivo do Trabalho amolda-se à dinâmica interação de quatro principais elementos, quais sejam: (i) organização sindical; (ii) negociação coletiva e normas coletivas dela decorrentes; (iii) greve, principal manifestação e instrumento de conflito; (iv) representação dos trabalhadores nas empresas. Essas quatro partes são encaradas e medidas por intermédio do sindicato, que, em maior ou menor grau, participa de todas elas, constituindo, pois, figura nuclear para o equilíbrio das relações coletivas de trabalho.

(i) Organização sindical:

A organização sindical compreende a parte estrutural do ramo juslaboral coletivo. Quer dizer, engloba a análise da estrutura interna dos sindicatos, da relação entre eles e o Estado (*abstencionismo*, com modelo sindical fruto das opções dos próprios interessados, ou *intervencionismo*, marcado pela interferência e imposição estatal) e do relacionamento entre as entidades (*pluralidade*, *unicidade* ou *unidade* sindical, conforme o grau de unificação dos grupos e a autonomia de que gozam perante a lei). Estuda, ainda, a base geográfica do sindicato e, portanto, os critérios de representação e agrupamento sindical (NASCIMENTO, 2015a, p. 27-28).

Sobre a importância de uma organização sindical permanente para a defesa de interesses comuns, *Evaristo de Moraes Filho* (1978, p. 65) convence-se de que “[...] é

unicamente através de uma organização consciente e bem estruturada que qualquer grupo social espontâneo poderá alcançar seus fins”, com destaque, no caso dos sindicatos profissionais, à proteção dos trabalhadores.

(ii) *Negociação coletiva e normas dela decorrentes:*

A negociação coletiva, segundo pilar das relações coletivas de trabalho, é o meio mais eficaz para a solução dos conflitos coletivos de trabalho, método de autocomposição democrática, marcado pela negociação livre e direta entre as partes envolvidas no conflito e, portanto, fruto da autonomia coletiva dos particulares. Nas palavras de *João de Lima Teixeira Filho* (2000, p. 1164), no segundo volume da obra coletiva *Instituições de Direito do Trabalho*, pode-se definir *negociação coletiva de trabalho* “como o processo democrático de autocomposição de interesses pelos próprios atores sociais, objetivando a fixação de condições de trabalho aplicáveis a uma coletividade de empregados [...] e a regulação das relações entre as entidades estipulantes”.

Assim também, a Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ocupou-se de conceituar a expressão *negociação coletiva* e, ainda, de arrolar seus propósitos:

[...] a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Uma das principais funções da dinâmica sindical, a negociação coletiva solidificou-se com a afirmação dos sindicatos, permitindo a reivindicação de melhores condições de trabalho. Se o trabalhador, individualmente considerado, não tem, de modo geral, poder de barganhar melhores condições de trabalho para além das conferidas por lei, decorrência natural de sua situação de subordinação e dependência ao empregador, poderá, por outro lado, negociá-las por intermédio da força coletiva de seu sindicato (NASCIMENTO, 2011, p. 292).

Nesse sentido, *Russomano* (1995, p. 51) leciona que “[...] a negociação coletiva não somente amplia a margem da livre contratação trabalhista, como, ao mesmo tempo, aumenta a margem para obtenção de melhores condições de serviço, forçando a abertura do esquema legal dos direitos do trabalhador”.

Assim, por meio da função negocial, o sindicato objetiva criar normas coletivas e aprimorar condições laborais que traduzam o interesse de seus representados. Nesse sentido, a negociação coletiva, se lograr êxito, ensejará a celebração de convenções e acordos coletivos, dotados de normatividade. *Sergio Pinto Martins* (2017, p. 1167) bem diferencia o procedimento de seu resultado:

Distingue-se a negociação coletiva da convenção e do acordo coletivo. A negociação é um procedimento que visa superar as divergências entre as partes. O resultado desse procedimento é a convenção ou acordo coletivo. Caso a negociação coletiva resulte frustrada, não haverá a produção da norma coletiva. Estes são os instrumentos. A negociação coletiva é obrigatória no sistema brasileiro. A convenção e o acordo coletivo são facultativos.

No sistema jurídico brasileiro, a validade da negociação coletiva subordina-se, em regra, à participação do sindicato profissional no processo de negociação, consoante redação do artigo 8º, inciso VI, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/1988). Excepcionalmente, se a categoria profissional não estiver organizada em sindicato, convenções e acordos coletivos poderão ser firmados pela federação e, na falta desta, pela confederação sindical correspondente (CLT, art. 611, § 2º). Assim também, quando os empregados de uma empresa tiverem intenção de negociar acordo coletivo com seu empregador, caso o respectivo sindicato e as correspondentes entidades de grau superior mantenham-se inertes na condução de processo negocial, admite-se que a coletividade desses trabalhadores prossiga diretamente com a negociação, até seu final (CLT, art. 617, § 1º).

(iii) Greve, principal manifestação e instrumento de conflito coletivo:

A negociação, na busca da composição do conflito, deste decorre. Os conflitos coletivos constituem fenômeno típico de sociedades pluralistas, integradas por múltiplos grupos dotados de autonomia, com interesses autodefinidos e, muitas vezes, contrapostos. Sobre a função central integradora que o conflito desempenha na ordem democrática, esclarecedoras são as palavras de *Oscar Ermida Uriarte* (2000, p. 12-13):

É que a especificidade da democracia consiste, hoje, na legitimação do conflito e na recusa de eliminá-lo pela incorporação de uma ordem autoritária, a partir do reconhecimento de que ele é o resultado natural e inevitável do pluralismo constitutivo da ordem democrática. Mais ainda, na falta de conflito, a democracia deixará de ser pluralista, pois não pode levar a sério a existência de uma pluralidade de valores legítimos sem reconhecer a possibilidade de conflitos. Assim, todo consenso existe como resultado temporário.

Nesse mesmo sentido são os ensinamentos de *Otto Kahn Freund* (1978, p. 43), considerado o fundador do pluralismo conflitivo, para quem, nas relações de trabalho, o conflito é o “pai de todas as coisas”. Por essa perspectiva, ele constitui fenômeno natural das relações de trabalho, em que presentes grupos contrapostos de trabalhadores e de empregadores. Ele é, ainda, essencial ao dinamismo das relações coletivas laborais.

De um lado, o conflito é o propulsor da formação e consolidação dos grupos, assim como das interações sociais entre eles. De outro, além de incentivar o uso de meios para solucioná-lo, com destaque à negociação coletiva, o conflito coletivo, especialmente na sua principal manifestação, a greve, forma de pressão dirigida ao patronato, funciona como instrumento de equilíbrio de forças dos polos atuantes nas relações coletivas laborais, tornando-as viáveis. Nesse viés, em sua funcionalidade, o conflito permite que as relações trabalhistas sofram mudanças e progressos, o que seria impraticável em situações de equilíbrio absoluto (URIARTE, 2000, p. 11-13).

Segundo ensina *Amauri Mascaro Nascimento* (2013, p. 1398), os conflitos coletivos não se limitam às insatisfações de grupos de trabalhadores, compreendendo, também, as exteriorizações dessas insatisfações. Nesse viés, a greve consubstancia a principal dessas manifestações, ao mesmo tempo em que serve de instrumento-meio para a solução do conflito. Assim também, para *Uriarte* (2000, p. 10), a greve é “[...] principal manifestação e instrumento de conflito”.

Com ela, os trabalhadores exercem uma pressão coletiva sobre o empregador, para que este acolha melhores condições de trabalho ou cumpra obrigações assumidas. A greve configura, pois, instrumento da própria negociação coletiva, na qual ocorrerá a discussão acerca do atendimento das reivindicações de greve (SÜSSEKIND et al., 2000, p. 1239).

Nesse mesmo sentido, *Orlando Gomes* (1979, p. 160) anota que, “[...] para lograr seus objetivos, os sindicatos empregaram largamente os meios de ação direta, de que a greve é a expressão maior. Esta tradição revolucionária é uma das fontes de prestígio do sindicato”, que, em sua essência, constitui órgão de luta.

Assim, por meio da greve e das conquistas decorrentes, pretende-se compensar o desequilíbrio resultante da subordinação jurídica e econômica dos trabalhadores. Nesse sentido, bem assevera *Alfredo J. Ruprecht* (1995, p. 713): “A greve é um fenômeno típico de nossa época, uma consequência de seus desequilíbrios econômicos e de seus déficits de justiça.”.

Cumprir mencionar, ademais, a importância de uma organização sindical consciente e bem estruturada para o sucesso do movimento grevista. Nas palavras de *Alice Monteiro*

de Barros (2016, p. 848), “[...] a greve é uma manifestação visível da atuação dos sindicatos, testando-se nela o grau de consciência de classe e de capacidade de luta que os trabalhadores adquiriram como membros desses grupos sociais secundários”.

(iv) *Representação dos trabalhadores nas empresas:*

Por fim, o quarto elemento central do Direito Coletivo do Trabalho abarca a representação, sindical ou não, dos trabalhadores nos locais de trabalho, destinada a viabilizar a comunicação direta com o empregador e, com isso, solucionar questões rotineiras entre trabalhadores e empresa. Segundo leciona *Amauri Mascaro Nascimento* (2013, p. 1382), “[...] a representação é uma forma de manifestação dos trabalhadores perante o empregador, para tutela dos interesses individuais e coletivos, exercida indiretamente, uma vez que não o é pelo empregado mas sim por aqueles que têm o poder de falar em seu nome”.

A Convenção nº 135 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990, voltada à proteção de representantes dos trabalhadores na empresa contra medidas a eles prejudiciais, enquadra no conceito de *representantes dos trabalhadores* pessoas assim reconhecidas pela legislação ou prática nacional, quer sejam representantes sindicais ou representantes eleitos. Os primeiros são nomeados ou eleitos por sindicatos ou membros sindicalizados. Os segundos, por sua vez, são livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme previsão em legislação nacional ou convenções coletivas, e suas funções não se estendem a atividades reconhecidas, no país interessado, como prerrogativa exclusiva dos sindicatos.

No Brasil, a título de exemplo de representação interna sem caráter sindical, a lei prevê as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, integradas, de um lado, por empregados eleitos por seus pares e, de outro, por representantes indicados pelo empregador. Trata-se de representação interna limitada à matéria acidentária. Ainda, o artigo 11 da CRFB/1988 assegura aos trabalhadores, em empresas com mais de 200 empregados, a eleição de um representante, independentemente de filiação sindical (SILVA, W., 2000, p. 554-556).

Passados vinte e nove anos da promulgação da Carta de 1988, a Lei nº 13.467/2017, mais conhecida como *Reforma Trabalhista*, acresceu à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) os artigos 510-A a 510-D, para assegurar a eleição de uma comissão de representação dos empregados no interior das empresas “com mais de duzentos empregados”, a fim “de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores” (CLT, art. 510-A, *caput*).

Busca-se, com essa inovação legislativa, “manter aberto um segundo canal de comunicação, diretamente ligado ao cotidiano do ambiente de trabalho” (SILVA, H., 2017, p. 104). Nesse aspecto, vale lembrar que o Brasil é signatário da Convenção nº 135 da OIT, à luz da qual a atuação por parte da representação local de fábrica não poderá minar ou enfraquecer a autoridade do sindicato, devendo haver, sim, cooperação entre a comissão eleita e os representantes sindicais.

Não obstante o representante possa ser eleito diretamente pelos trabalhadores da empresa independentemente de sua condição sindical, certo é que os sindicatos procuram interferir nessas representações, com a organização de grupos, formalizados ou não, que atuam no interior da fábrica e mantêm constante diálogo de influência sobre os trabalhadores (NASCIMENTO, 2015a, p. 28).

Destarte, os quatro principais elementos constitutivos do Direito Coletivo do Trabalho encontram-se intimamente ligados à figura dos sindicatos. É fácil notar, pois, que uma organização sindical consciente e bem estruturada, que permita sólida e efetiva atuação no cenário social, com a real tutela de interesses da coletividade dos trabalhadores representados, é essencial para o equilíbrio das relações coletivas juslaborais.

1.2 Sindicalismo brasileiro e questões introdutórias: breve esboço histórico e principais traços

1.2.1 Origem do sindicalismo

O sindicalismo irrompeu como reação dos proletariados à lógica capitalista excludente. As precárias condições de trabalho e de vida a que estavam submetidos os operários, no início da sociedade industrial, neles despertaram o propósito associativo, como forma de defender e conquistar interesses comuns, de um lado, e confrontar o modo de produção capitalista, de outro.

Para *Noberto Bobbio, Nicola Matteucci e Gianfranco Pasquino* (1998, p. 1152-1153), a solidariedade e defesa dos interesses dos trabalhadores e a revolta contra o modelo capitalista configuraram os primórdios do sindicalismo:

Em quase todos os países ocidentais, o Sindicalismo tem uma dupla origem: de solidariedade e defesa de um lado, de revolta contra o modo de produção capitalista e a sociedade burguesa do outro lado. Trata-se de tendências preexistentes à formação dos verdadeiros sindicatos.

Ao mesmo tempo em que enalteceu o trabalho, considerando-o importante meio de produção de riquezas, o sistema capitalista, impulsionado pela lógica liberal, marcada pela concentração de riquezas e pela mercantilização das relações, sobrepôs o lucro ao valor do trabalho, em detrimento do ser humano.

A Revolução Industrial, no século XVIII, influenciada pelo espírito liberal da Revolução Francesa de 1789, essencialmente burguesa, bem constrói esse cenário. A redução dos postos de trabalho, com a introdução das máquinas, e da remuneração, diante do excesso de mão de obra, submeteu os operários a condições subumanas de vida e de trabalho, enquanto o lucro concentrava-se nas mãos da burguesia.

O período foi marcado pelo absentismo do Estado, resultante do liberalismo francês, num contexto em que a luta pela proteção meramente formal das liberdades públicas, civis e dos direitos políticos – que englobam a denominada primeira geração dos direitos humanos – marginalizava os operários, que ficavam à mercê da lógica liberal excludente.

Nesse sentido, *Fábio Konder Comparato* (2010, p. 65-66) ensina que a isonomia de todos perante a lei, isoladamente oferecida pela sociedade liberal, contribuiu, na verdade, para a crescente desigualdade entre proletariados e capitalistas, o que, por sua vez, estimulou a indignação e a conseqüente organização da classe trabalhadora:

Patrões e operários eram considerados, pela majestade da lei, como contratantes perfeitamente iguais em direitos, com inteira liberdade para estipular o salário e as demais condições de trabalho. [...]

O resultado dessa atomização social, como não poderia deixar de ser, foi a brutal pauperização das massas proletárias, já na primeira metade do século XIX. Ela acabou, afinal, por suscitar a indignação dos espíritos bem formados e a provocar a indispensável organização da classe trabalhadora.

Assim também, ao referir-se à *liberdade de trabalho*, caracterizada, no início da sociedade industrial, pela ausência de normas jurídicas fixadoras das bases do contrato de emprego, *Evaristo de Moraes* (1905, p. 09, destaques de itálico no original) bem constata os efeitos negativos do ideário liberal à classe operária:

O homem é livre — argumentam [os economistas clássicos]; tem o direito de vender o seu trabalho pelo preço e nas condições que quiser. Mas, na vida industrial moderna, essa liberdade de trabalho só tem gerado a opressão e a miséria, a exploração do operariado e seu rebaixamento progressivo. Hoje, já ninguém contesta quanto influi a inexorável *lei da concorrência*, na remuneração

do trabalho operário — e isso basta para desfazer o encanto ilusório da “liberdade do trabalho”.

Ainda, sem desconsiderar as contribuições da Revolução Francesa para a história da humanidade, *Amauri Mascaro Nascimento* (2015a, p. 56-58) acrescenta que “[...] a ideia da liberdade absoluta do homem, na procura do seu próprio interesse, sem interferência do Estado, desfavoreceu a união dos trabalhadores de vários modos”, diante da crença de que a associação suprimiria a livre e plena manifestação do indivíduo, ao subordiná-lo à vontade da instituição.

Isso contribuiu para a supressão das corporações de ofício, que, oriundas da Idade Média, constituem a primeira forma de organização das relações de trabalho, simplificada na relação entre mestres, companheiros e aprendizes. Nas palavras de *Tarso Fernando Genro* (1980, p. 19, itálico no original):

A afirmação do Direito do Trabalho nasce do ventre decadente das Corporações de Ofício. Estas, que reuniam *mestres, companheiros* (oficiais) e *aprendizes*, constituem a unidade social e econômica mais importante do capitalismo nascente no seio da sociedade feudal. O começo da decadência das corporações dá-seno início do século XVIII, mas elas não se extinguem de forma decisiva senão no fim do Século XIX [...].

Esse liberalismo que condenou a existência de organizações intermediárias entre o indivíduo e o Estado, contudo, desmantelou-se diante da gravidade da questão social que gerou o conflito entre capital e trabalho. As precárias condições de labor e de vida resultantes da lógica capitalista industrial influíram na formação da consciência coletiva do trabalhador, que percebeu, na associação operária, maior poder para negociar com o empregador e, por conseguinte, conquistar condições de trabalho mais dignas.

Nesse mesmo sentido, *Arion Sayão Romita* (1976, p. 22) descreve o movimento de organização sindical como um fenômeno espontâneo, consubstanciado na reunião de trabalhadores da mesma categoria em seu órgão de classe, como resultado de uma “necessidade social coletivamente sentida”. Consoante ensina:

A revolução industrial trouxe em seu bojo a concentração de massas e, em consequência, surgiu um novo fator psicológico na vida pública: o espírito e consciência de classe, o qual se encarnou nas associações profissionais. O movimento de organização profissional não derivou de impulso estatal nem da atuação de outros órgãos preexistentes: surgiu da necessidade social coletivamente sentida.

Assim, de certo modo, o sindicalismo constituiu uma forma de enfrentar os efeitos sociais negativos, que recaíram sobre a classe operária, do liberalismo político, econômico e jurídico que marcou o século XVIII. A organização dos trabalhadores, nesse sentido, serviu para atenuar a crescente desigualdade entre proletariados e capitalistas, mediante a conquista de melhores salários e condições laborais, agindo, assim, como instrumento de transformação social.

Consoante ensina *Bobbio, Matteucci e Pasquino* (1998, p. 1150), o sindicalismo “[...] nasce, de fato, como reação à situação dos trabalhadores na indústria capitalista, mas constitui também uma força transformadora de toda a sociedade”.

1.2.2 O sindicalismo corporativo no Brasil

No Brasil, as corporações de ofício, com destaque às de oficiais mecânicos e ouvires, apesar de historicamente inexpressivas, podem ser consideradas, assim como nos países da Europa, o precedente dos sindicatos. Convém registrar, contudo, que elas foram abolidas pela Constituição Republicana de 1824, a qual, sob a influência do liberalismo individual francês, reconheceu o trabalho livre – ainda raro numa sociedade em que a maioria da mão de obra era constituída por escravos (CATHARINO, 1977, p. 38 e 46).

Consoante ensina *Arion Sayão Romita* (1976, p. 35): “Só após a abolição da escravatura (13 de maio de 1888) as condições econômicas e sociais do país ensejariam a formação de relações coletivas de trabalho”.

As primeiras manifestações sindicais no País deram-se, efetivamente, em fins do século XIX e primórdios do XX, com as ligas operárias, defensoras de interesses imediatos e comuns a todas as classes, como melhores salários, redução de jornada de trabalho e assistência. Antes disso, a economia escravocrata brasileira, essencialmente agrária e mineral, inibia qualquer espírito associativo-reivindicatório, o qual se manifestou como reação dos proletariados, figura típica do cenário urbano, ao capitalismo industrial.

Criadas sem restrições estatais, as ligas operárias, no mais das vezes, reuniram, indistintamente, operários de diversas profissões e setores de atividade econômica, e, por outro lado, sofreram influência étnica de trabalhadores imigrantes estrangeiros, agrupando pessoas de mesma nacionalidade, especialmente italianos em São Paulo e portugueses no Rio de Janeiro e em Santos. Marcadas pela instabilidade que rondava sua heterogeneidade, muitas dessas instituições desvaneceram (NASCIMENTO, 2015a, p. 99-101).

Essas associações profissionalmente indiferenciadas, assim, constituíram as primeiras organizações que, no Brasil, mais se aproximaram dos sindicatos. Posteriormente, ainda num período em que a classe operária representava parcela minoritária da população, surgiu e expandiu-se, sob a influência anarquista, o sindicalismo por ofício, marcado pelo agrupamento de trabalhadores de uma mesma profissão. No período de industrialização do País, as associações por ofício cederam ao sindicalismo de indústria, especialmente a partir da década de 30, com a ampliação da base para o setor econômico, num agrupamento de grande massa de trabalhadores não qualificados (RODRIGUES, 1966, p. 149-153).

No plano normativo, o sindicalismo brasileiro remonta a 1903, com o Decreto nº 979, que facultou a sindicalização dos profissionais rurais, e a 1907, com o Decreto nº 1.637, que estendeu o direito a todos os profissionais, inclusive aos liberais. No período, os sindicatos eram pessoas jurídicas de direito privado e podiam organizar-se por profissões similares ou conexas (CATHARINO, 1977, p. 46-47).

Não obstante esses decretos assinalem a primeira fase do sindicalismo brasileiro, inexistia, em período marcado pelo predomínio de atividades de agricultura e indústrias rurais, base intelectual fortalecida que permitisse real capacidade de organização. O reconhecimento normativo, assim, serviu, à época, apenas para conferir rótulo de *sindicato* às associações de trabalhadores (VIANNA; SÜSSEKIND; MARANHÃO, 1981, p. 958).

Em suas origens, o sindicalismo brasileiro inspirou-se em ideologias anarquista, socialista e comunista, amplamente propagadas por imigrantes estrangeiros inseridos na camada operária brasileira da época (WALKÜRE, 2003, p. 125). *Boris Fausto* (1977, p. 17) bem observa que “[...] a força de trabalho estrangeira não veio substituir simplesmente a mão de obra escrava, mas representou um grande aumento do potencial de trabalho, destinado a atender aos requisitos de uma economia em plena expansão”.

A doutrina revolucionária do anarcossindicalismo constituiu o ideário mais influente no início do movimento operário nacional. Divulgada entre 1890 e 1920, especialmente por imigrantes italianos, a ideia de combate ao capitalismo e ao governo, da qual decorreram sucessivas greves, despertou no operariado paulista uma consciência de classe (NASCIMENTO, 2015a, p. 102-105). *Foot Hardman e Victor Leonardi* (1991, p. 263) denotam: “As greves que cresciam em número, a intensa atividade sindical e o afluxo da imprensa operária tiveram nos núcleos de militantes anarcossindicalistas um respaldo dos mais decisivos”.

Até 1930, o Estado brasileiro, com atuação eminentemente liberal, não se preocupou em regular a organização das associações de trabalhadores e, por outro lado, podia reprimi-las livremente, como, de fato, ocorreu no período da República Velha (1889-1930). As Leis Adolfo Gordo de 1907 e 1921, por exemplo, serviram para expulsar militantes estrangeiros do País; greves e outros movimentos operários, mesmo pacíficos, foram violentamente reprimidos pela polícia; sindicatos foram invadidos e fechados, assim como as redações dos jornais operários. Não à toa atribui-se a Washington Luís, Presidente da República de 1926 a 1930, a célebre frase: “A questão social é um caso de polícia” (MUNAKATA, 1985, p. 09-10).

Por outro lado, as greves deflagradas, especialmente, nas décadas de 1910 e 1920, despertaram no governo a necessidade de institucionalizar direitos trabalhistas e ordenar as relações sindicais, por meio de um Código do Trabalho. Assim, a partir de 1930, com a revolução que iniciou o Governo de Getúlio Vargas, o Estado brasileiro adotou a teoria do corporativismo e, valendo-se da autoridade e da racionalidade de normas jurídicas reguladoras da economia, tornou-se, então, intervencionista, inclusive e especialmente nas relações sindicais, com o propósito de incorporar o sindicalismo ao Estado.

Oliveira Viana (1943, p. 6), ao discorrer sobre o regime dominante desde a Revolução de 1930, bem assinala o fato: “Desde os primeiros dias, o pensamento revolucionário sempre proclamou o firme propósito de chamar o sindicato para junto do Estado, tirando-o da penumbra da vida privada, em que vivia, para as responsabilidades da vida pública”.

Sob o ideário corporativista, Vargas pretendeu estimular a industrialização mediante proteção estatal, o que, por outro lado, exigia neutralização da pressão da classe operária. A harmonia e a solidariedade sociais constituíam pressuposto do desenvolvimento industrial. Convém pontuar que, considerada interesse geral da nação, inclusive da classe operária, a industrialização era vista como meio de geração de riquezas, melhoria salarial, barateamento dos produtos e aumento do mercado consumidor.

Kazumi Munakata (1985, p. 67), por sua vez, esclarece que a visão corporativista atribui a existência da luta de classes “[...] não aos interesses conflitantes entre a burguesia e o proletariado, mas à ausência de leis que regulem a vida econômica”. Pela autoridade e racionalidade das normas jurídicas, que devem expressar as reais necessidades sociais e não apenas interesses políticos ou partidários, o Estado corporativista pretende consolidar a moralidade coletiva, de modo a limitar os excessos do indivíduo e a valorizar o grupo, a *corporação*, caracterizada por laços de solidariedade e cooperação entre seus integrantes.

Substitui-se, assim, a noção de *classes*, que consolida o egoísmo individual a nível grupal, pela *corporação*, na qual “[...] os patrões e os trabalhadores formam um só grupo cujo interesse é apenas um: o da defesa da profissão. Assim, tudo o que se relaciona àquela profissão [...] é decidido por todos que nela participam. Criam-se dessa maneira laços de solidariedade, harmonia e colaboração” (MUNAKATA, 1985, p. 68-70).

Sobre a definição de *corporativismo*, *Leôncio Martins Rodrigues* (2009c, p. 46) ensina que:

Geralmente, o conceito é entendido como uma forma de organização das classes sociais, ou das “forças produtoras”, através de uma ação reguladora do Estado, que busca integrar os grupos profissionais representativos do Capital e do Trabalho em organizações verticais e não conflitivas. As associações de representação de interesses existem em virtude do reconhecimento que lhes é outorgado pelo Estado, que lhes fixa as modalidades de atuação e relacionamento mútuo, de modo que o funcionamento das “partes” e suas demandas excessivas sejam contidos e “harmoniosamente” integrados em benefício de todo o organismo.

Assim sendo, em 1930, com base em inspirações corporativistas, iniciou-se o controle estatal sobre as associações profissionais sindicais, primeiro com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, no ano seguinte, com o Decreto nº 19.770/1931, pelo qual se institui os principais pilares do atual sindicalismo brasileiro: adoção da unicidade sindical, com a imposição de um único sindicato por classe de profissões idênticas, similares ou conexas, numa mesma localidade (art. 9º); aquisição de personalidade jurídica condicionada à aprovação do estatuto sindical pelo Ministério do Trabalho (art. 2º); possibilidade de criação das entidades sindicais de nível superior, quais sejam, as federações regionais, formadas por, no mínimo, três sindicatos, e as confederações, constituídas por, no mínimo, cinco federações (art. 3º); faculdade de os sindicatos celebrarem convenções e acordos coletivos ou contratos de trabalho de seus associados com outros sindicatos, empresas e patrões (art. 7º e 10).

Amauri Mascaro Nascimento (2015a, p. 107) bem diferencia o sistema sindical anterior a 1930, marcado pela atuação liberal do Estado, do sindicalismo corporativista pós-30:

[...] antes, os sindicatos eram pessoas jurídicas de direito privado, depois, a publicização foi manifesta; antes, os sindicatos eram livremente criados pelos interessados, com administração e estatutos próprios; depois, sob a custódia do então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, passaram a ser órgãos de colaboração do Governo; antes, seus estatutos eram autoelaborados, depois, padronizados; antes, os sindicatos tinham autonomia, depois, tornaram-se

dependentes de reconhecimento do Estado, que deles exigia a apresentação de relatórios da sua atividade.

Os sindicatos, assim, passaram a ser considerados órgãos de colaboração com o Estado. Segundo *Ângela Maria de Castro Gomes* (1982, p. 291), o objetivo da legislação sindical na política social do pós-30 era “a destruição das organizações independentes que se orientavam pelo princípio da ‘luta de classes’, trazendo os sindicatos e as novas elites trabalhadoras para a órbita da cooperação com o Estado”.

Nesse mesmo sentido são as lições do historiador norte-americano *Robert M. Levine* (1982, p. 323):

Antes de 1930, o comportamento da classe operária era condicionado por um contexto social de agressão e violência contra os defensores dos direitos dos trabalhadores. Após 1930, a classe dominante endossou um sistema benevolente destinado a suavizar o conflito trabalhista e a cooptar a elite da classe trabalhadora.

Poucos dias antes da promulgação da Constituição de 1934, a fim de adaptar a normativa profissional à nova ordem constitucional que se moldava, o Decreto nº 19.770 foi revogado pelo de nº 24.694, que introduziu uma limitada autonomia e pluralidade sindicais. Nas palavras de *Leôncio Martins Rodrigues* (2009b, p. 39):

A mudança mais importante foi a introdução de um limitado pluralismo sindical, permitindo, teoricamente, três sindicatos e, na prática, dois sindicatos de uma categoria numa mesma localidade. Além disso, os sindicatos obtinham uma margem maior de autonomia diante do poder público. Embora o Ministério do Trabalho continuasse a estabelecer as modalidades de organização e funcionamento dos sindicatos, a penalidade maior, passível de ser imposta a eles, era o fechamento da entidade por um prazo nunca superior a seis meses.

Verifica-se essa tímida pluralidade sindical na redação do § 2º do artigo 11 do Decreto, que permitia que os associados se desligassem do sindicato primitivo para formar sindicato à parte, desde que a redução do número de associados não fizesse com que o sindicato primitivo ficasse sem condições de satisfazer os requisitos legais de constituição e reconhecimento. Permitia-se, assim, a criação de mais de um sindicato por categoria, numa mesma base territorial. Por outro lado, manteve-se o viés corporativista mediante o controle dos sindicatos pelo Estado, com a exigência de reconhecimento perante o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (arts. 8º e 28). Assim também, os sindicatos continuaram a ser tidos como órgãos de colaboração com o Estado (art. 2º).

O golpe de 1937, que instaurou o Estado Novo, restabeleceu as diretrizes de 1931, adotando uma Constituição inspirada na *Carta del Lavoro* do fascismo italiano, com previsão de exclusividade de representação legal de categoria profissional e econômica, na mesma base territorial, por um único sindicato, regularmente reconhecido pelo Estado, a fim de evitar competição intersindical (art. 138).

Ao apontar a unicidade sindical como um dos elementos essenciais para a manutenção da subordinação dos sindicatos ao Estado, em complemento à exigência do reconhecimento do sindicato pelo Estado, *Armando Boito* (1991, p. 28) ensina que: “A unicidade facilita o controle do sindicato oficial. Ela converte a investidura num privilégio e inibe a formação de associações sindicais rivais que poderiam gerar uma dinâmica sindical de difícil controle”.

A exemplo do modelo italiano, a Carta outorgada de 1937, em seu artigo 138, proclamou a liberdade das associações profissionais ou sindicais e, contraditoriamente, além de adotar o princípio da unicidade sindical, atribuiu ao sindicato o exercício de funções delegadas pelo poder público, o que, nas palavras de *Arion Sayão Romita* (2001, p. 54-55), “[...] faz do sindicato órgão de colaboração com o Estado, privando-o de atividades reivindicatórias”. A disciplina manteve-se nas Constituições de 1946, 1967 e 1969, sendo retirada do texto constitucional apenas com a Carta Magna de 1988.

Segundo ensina *Antônio Ferreira Cesarino Júnior* (1952, p. 188), o Estado cede parte de seu *jus imperii* ao delegar aos sindicatos o poder normativo, consubstanciado no direito de celebrar contratos coletivos de trabalho, em nome de toda a categoria, e o poder tributário, consistente no poder de impor contribuições a todos os membros da categoria, inclusive aos não filiados.

Oliveira Viana (1943, p. 5-6), à época consultor jurídico do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, atento à dupla dimensão conferida ao princípio da liberdade sindical, esclareceu que o artigo 138 da Carta Maior de 1937 admitiu plenamente, tão somente, a liberdade individual de associação, mas não a autonomia e a pluralidade sindicais. Nas palavras do jurista (1943, p. 43):

O regime da Constituição de 1937, de tipo autoritário e corporativo, não podia, de certo, permitir às organizações sindicais aquela “completa autonomia”, em que as havia investido a Constituição ultra-liberal de 1934 (art. 120). [...] Certo, esta Constituição [de 1937] declara que “a associação profissional ou sindical é livre”; mas, esta liberdade não poderia ser entendida no sentido absoluto, ao ponto de permitir-lhe tornar-se órgão de oposição ao Governo, pondo as belas prerrogativas, que o Estado lhe delega, a serviço de lutas de classes ou de campanários politicantes.

Desse modo, como bem observa *Walküre* (2003, p. 129), “[...] a expressão liberdade sindical adquiriu um sentido tão restrito que perdeu seu real significado”.

Em complemento à Carta de 1937, o Decreto-Lei nº 1.402, de 1939, mais tarde incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), enrijeceu o controle do Estado sobre os sindicatos, estes sujeitos a registro, fiscalização e demasiada intervenção, o que se estendia às associações sindicais de grau superior, constituídas pelas federações e confederações (artigos 23, 27, 40, 41, 43 e 47).

Esse Decreto-Lei distinguiu associação profissional de sindicato: permitiu a pluralidade associativa profissional, mas exigiu autorização do Ministério do Trabalho para que a associação pudesse ser reconhecida como sindicato (art. 2º), que seria único por categoria profissional, na mesma base territorial (arts. 6º e 7º). Convém ponderar que o artigo 53 proibiu a sindicalização de servidores públicos em geral (CATHARINO, 1977, p. 50-51).

Além de reforçar a unicidade sindical, a exigência de reconhecimento do sindicato perante o Estado e a sindicalização por categoria, o Decreto-Lei nº 1.402 autorizou a intervenção estatal na entidade em caso de circunstância que perturbasse seu funcionamento, inclusive mediante cassação da carta de reconhecimento (arts. 17 e 45), e previu a elaboração de um quadro organizado de atividades e profissões pelo Ministério do Trabalho, para servir de parâmetro ao agrupamento das categorias profissionais e econômicas (art. 54). Concretizou-se, assim, a integração do sindicato ao Estado pela acentuada ingerência na ordem sindical (NASCIMENTO, 2015a, p. 111-113).

Cumprir considerar que o conceito de categoria, “[...] âmbito no qual e em referência ao qual se forma um núcleo associativo juridicamente reconhecido” (ROMITA, 2001, p. 60), conduziu ao método de enquadramento sindical prévio e obrigatório, consagrado pelo Decreto-Lei nº 1.402. As categorias foram ordenadas a partir da consideração de profissões idênticas, similares ou conexas, para garantir a homogeneidade do grupo e, com isso, evitar conflitos internos. Com isso, o Estado, mediante lei, organizou sistematicamente todas as atividades e profissões exercidas no Brasil, para fins de delimitar as categorias e pré-determinar o enquadramento sindical.

Desse modo, os sindicatos não gozavam de autonomia para definir seus quadros de representação, que foram pré-estabelecidos pela lei, segundo critério que opõe uma categoria profissional a uma econômica: a atividade da empresa determina a categoria econômica, que engloba os empregadores, e a vinculação ao tipo de empresa define a

categoria profissional, dos trabalhadores. Convém considerar que esse modelo consagrado no Decreto nº 1.402, datado de 1939, persiste vigente, com previsão na CLT (ROMITA, 2001, p. 60-73).

Outrossim, no período, instituiu-se a contribuição sindical compulsória, com previsão de pagamento por toda a categoria, ou seja, por trabalhadores filiados ou não, cabendo, ainda, ao poder público, mediante lei, definir a aplicação da arrecadação. Esse imposto sindical, já previsto na Carta Maior de 1937 e no Decreto-Lei de 1939, foi implantado, em 1940, pelo Decreto-Lei nº 2.377, para sustentar financeiramente os sindicatos.

Armando Boito atribui às contribuições sindicais compulsórias papel decisivo na integração do sindicato ao Estado, uma vez que tornam os recursos do sindicato, tanto materiais quanto humanos, dependentes da cúpula do aparelho de Estado. Nas palavras do autor (BOITO, 1991, p. 37):

Do mesmo modo que a representatividade outorgada oriunda da investidura sindical, os recursos materiais do sindicato oficial dependem do Estado e não dos trabalhadores. Dependem, em primeiro lugar, da norma jurídica que obriga todo trabalhador a contribuir para o sindicato oficial. E dependem, em segundo lugar, do ramo do Estado que viabiliza a arrecadação.

Arion Sayão Romita (2001, p. 75-77), por sua vez, pondera que a contribuição sindical obrigatória “[...] não se compadece com o regime de liberdade sindical: aqueles que preferem não aderir ao sindicato não podem ser compelidos a manter uma entidade, apenas porque esta representa toda a categoria profissional”. Trata-se, sim, de instituto típico do regime corporativo, decorrente não do consenso entre os associados, mas de imposição do Estado, que delega aos sindicatos o poder de tributar.

Por meio da contribuição sindical obrigatória, o Estado assegurou aos sindicatos meio de sobrevivência, tornando-os independentes da adesão formal de suas bases, as quais, por outro lado, permaneceram sem qualquer estímulo à sindicalização, seja porque, por previsão legal, os trabalhadores seriam beneficiados pelas negociações, independentemente de filiação, seja porque, no mais das vezes, não interessa aos dirigentes sindicais, tranquilizados pela garantia legal de estabilidade financeira, aumentar o número de associados, correndo o risco de fortalecer oposição dentro da organização. Assim, de certo modo, mediante a contribuição sindical obrigatória, o Estado mantém a estrutura oficial do sindicalismo corporativista (COSTA, 1986, p. 81-82).

Nesse mesmo sentido, *Wagner D. Giglio* (1983, p. 95-96) alerta que a existência desse imposto sindical prejudica a autonomia dos sindicatos. O autor assevera que as entidades de classe “[...] se acomodaram com tal auxílio, e hoje a maior parte dos sindicatos não poderia sobreviver sem essa contribuição”. Acrescenta que, “[...] como é o governo que distribui essa verba, exerce uma pressão indireta e um controle velado, sutil mas muito eficiente, das atividades sindicais, pois pode negar o pagamento da contribuição, e assim dificultar a vida dos sindicatos”.

Convém mencionar, ainda, mais um aparato estatal que serviu à consagração do regime corporativo: a Justiça do Trabalho, cuja instituição restou prevista no artigo 122 da Carta de 1934, assim como no artigo 139 da Constituição de 1937. Contudo, sua regulação legal ocorreu apenas em maio de 1939, com o Decreto-Lei nº 1.237, e sua efetiva instalação, em 1941.

Por meio da Justiça do Trabalho, o Estado pretendeu regular e medir as disputas coletivas e impedir o conflito desagregador da corporação. Ela constituiu, assim, instrumento de redução ou eliminação dos conflitos sociais pela intervenção estatal, típico, portanto, do regime corporativo. Nesse sentido são os ensinamentos de *Arion Sayão Romita* (2001, p. 52-53): “Da negação do conflito entre as classes deflui a necessidade de canalizar a solução das controvérsias do trabalho (individuais e coletivas) para o seio do Estado, com a conseqüente criação da Justiça do Trabalho”.

O autor (2001, p. 52) ensina, ainda, que: “O traço mais saliente do sindicalismo fascista é a rejeição da luta de classes, com a submissão dos órgãos de classe aos interesses do Estado”. Por isso mesmo, em seu artigo 139, a Constituição Federal de 1937, além de prever a instituição da Justiça do Trabalho, proibiu a greve e o *lockout*, considerados recursos antissociais nocivos ao trabalho e ao capital e, portanto, incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

Nesse mesmo sentido são as lições de *Giglio* (1983, p. 97):

[...] o bom funcionamento da Justiça do Trabalho esvazia as reivindicações [*sic*] dos sindicatos, pois o trabalhador que tem atendido ali seus direitos não se inclina a buscar o apoio de sua entidade de classe, e o julgamento rápido dos conflitos coletivos subtrai significado aos movimentos grevistas.

Destarte, no período do corporativismo do Estado Novo, o controle sobre os sindicatos foi exercido por meio de vasta legislação, que, em 1943, foi reunida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Por ela, o Estado consolidou as bases da atual

organização sindical brasileira. Em síntese, proibiu mais de um sindicato por categoria na mesma base territorial, definiu o quadro do enquadramento sindical das categorias, exigiu o reconhecimento sindical pelo Ministério do Trabalho, proibiu a sindicalização dos funcionários públicos e o exercício de greve, estabeleceu o sistema com três níveis de entidades sindicais – confederações, federações e sindicatos –, proibiu as centrais sindicais e manteve o imposto sindical (NASCIMENTO, 2015a, p. 115). Além disso, convém ponderar que o art. 514 da CLT atribuiu aos sindicatos o dever de “colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social”.

Após a queda de Getúlio Vargas, a Constituição de 1946 promoveu a redemocratização do Brasil, ampliou direitos sociais e, em seu artigo 158, retomou o direito de greve, suprimido em 1937. Por outro lado, manteve o modelo corporativista consagrado na CLT, considerada compatível com a nova Carta Maior. Esta, em seu artigo 159, resumiu-se a consagrar a “livre associação profissional ou sindical” e a conferir à lei – no caso, à CLT – a regulação da forma de constituição das associações sindicais, a regulação da representação legal nas convenções coletivas de trabalho e, ainda, a regulação do exercício de funções estatais delegadas aos sindicatos.

Conforme leciona *Evaristo de Moraes Filho* (1952, p. 274), no mandamento constitucional de 1946 “[...] se declara que é livre a associação profissional ou sindical, mas deixa-se para a lei ordinária a quase totalidade da regulamentação desse assunto. Por isso mesmo é que puderam ser julgados como constitucionais os cânones da sindicalização do Estado Novo”.

Nesse mesmo sentido, *Arion Sayão Romita* (2001, p. 57) pondera: “Com a queda do Estado Novo (1945), deveria ter sido eliminada qualquer inspiração fascista, tal como se verificou na Itália. Isto, contudo, não ocorreu no Brasil. O critério de interpretação dos textos constitucionais não variou: permaneceu fiel à fonte corporativista”.

Com a ditadura que se instalou no Brasil a partir de 1964, o Estado militar, para exercer o controle dos sindicatos, continuou a aplicar a legislação intervencionista do governo Vargas. Por outro lado, o regime autoritário conteve e sufocou os movimentos operários considerados contrários à segurança nacional. Destaca-se, nesse sentido, o Decreto-Lei nº 3, de 1966, que alterou o art. 528 da CLT para permitir intervenção em entidade sindical por “motivos relevantes de segurança nacional”. Assim também, a Constituição de 1967, em seu art. 157, § 7º, proibiu a greve em serviços públicos e atividades essenciais, tendo sido, em 1978, reforçada pelo Decreto-Lei nº 1.632.

Nas palavras de *Amauri Mascaro Nascimento* (2015a, p. 115):

[...] os Governos militares não tiveram muita coisa a fazer para o controle dos sindicatos com a herança que receberam da lei intervencionista do Estado Novo, apenas a mantiveram porque se prestava aos seus propósitos em relação aos sindicatos e mais diretamente proibiram movimentos dos trabalhadores considerados contrários à segurança nacional.

No final do regime militar, ao longo dos anos 1970 e início da década seguinte, emergiu no Brasil o Novo Sindicalismo, a partir de entidades do ABC paulista, movimento político e sindical que contestava as intervenções nas entidades e reivindicava liberdade sindical. A ânsia por romper com o sistema legal então imperante deflagrou greves e protestos.

Também, por iniciativa dos metalúrgicos da região do ABC, surgiram estruturas sindicais espontâneas, instituídas sem subordinação ao Estado, paralelas ao quadro oficial formado por sindicatos, federações e confederações. Assim, institucionalizaram-se de fato, sem reconhecimento jurídico, as centrais sindicais, com destaque para a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) e a Força Sindical, responsáveis pela articulação das entidades integrantes do sistema confederativo (NASCIMENTO, 2015a, p. 116).

A figura da central sindical foi formalmente reconhecida apenas em 2008, pela Lei nº 11.648, como “entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores” (art. 1º, parágrafo único), sem poderes para representar diretamente as categorias e celebrar instrumentos coletivos de trabalho.

Encerrado o período dos governos militares, a Constituição de 1988 assegurou maior liberdade aos sindicatos, a eles concedendo autonomia perante o poder público, proibido de interferir e intervir na organização sindical (art. 8º, I), e enalteceu o direito de greve (art. 9º). Por outro lado, conferiu *status* constitucional ao princípio da unicidade sindical, antes previsto apenas na CLT, ao vedar a existência de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa da categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial (art. 8º, II). A fim de assegurar o sistema do sindicato único, manteve a exigência do registro no Ministério do Trabalho (art. 8º, I). Assim também, preservou o sistema confederativo e o imposto sindical, criando, ainda, outras contribuições, devidas aos sindicatos pelos membros da categoria (art. 8º, IV). A CLT, por sua vez, não foi alterada, mantendo o sistema sindical corporativista.

À luz da contradição que permeia o sistema de organização sindical desenhado na Carta Maior de 1988, *Arion Sayão Romita* (2001, p. 74) critica a conservação de traços do regime corporativista:

Contraditoriamente – e desmentindo a afirmação de “liberdade sindical” contida no artigo 8º –, diversos incisos deste dispositivo conservam os traços do regime de 1937, como se o sindicato, no Brasil, não pudesse ser um sindicato do tipo “defesa de classe” e devesse conservar as características do sindicato do tipo “corporativo”. Em diferentes incisos do artigo 8º, a Constituição de 1988 mantém a unicidade sindical e a sindicalização por categoria [...].¹

Apesar de as disposições constitucionais de 1988 sobre estrutura sindical respaldarem, em alguns pontos, liberdade de organização e atuação sindicais, e, em outros, mostrarem-se restritivas, fato é que resultaram não de imposição estatal, mas de livres debates na Assembleia Nacional Constituinte. Segundo *Amauri Mascaro Nascimento* (2015a, p. 119), “[...] expressam uma legalidade consentida, mas não desejável”.

De todo modo, certo é que a Carta Maior de 1988 manteve as três características essenciais do sindicalismo corporativo apontadas por *Armando Boito* (1991, p. 27): (i) unicidade sindical; (ii) necessidade de reconhecimento do sindicato pelo Estado, para zelar pela observância do princípio da unicidade²; (iii) contribuições sindicais compulsórias por força de lei.

Mais recentemente, a Lei nº 13.467/2017, *Reforma Trabalhista*, com vigência a partir de 11 de novembro de 2017, extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical, prevendo recolhimento condicionado à expressa e prévia autorização por parte dos trabalhadores.

¹ Na mesma perspectiva, *Gino Giugni* (1991, p. 46) leciona que o princípio da liberdade sindical (consagrado na Convenção nº 87 da OIT e no artigo 39 da atual Constituição italiana) contrapõe-se ao sistema corporativo, o qual, existente na Itália de 1926 a 1944, “previa modelo de composição dos interesses coletivos substancialmente estranho à livre, direta e ativa participação dos sujeitos interessados”.

² A necessidade de registro das entidades sindicais, por si só, não constitui interferência indevida do Estado na organização sindical. Em verdade, nos termos da Convenção nº 87 da OIT, não se pode sujeitar a aquisição da personalidade jurídica pelo sindicato a condições que limitem a liberdade sindical. *Luisa Galantino* (1996, p. 9), ao comentar o art. 39 da Constituição da Itália, país que ratificou a Convenção nº 87 da OIT em 1958, ensina que o registro do sindicato tem, precisamente, o objetivo de apurar a existência do requisito democrático da organização e, ao mesmo tempo, conferir-lhe personalidade jurídica de direito privado. No Brasil, por sua vez, exige-se duplo registro: o registro civil, para aquisição de personalidade jurídica, e o registro sindical, junto ao Ministério do Trabalho, para observância do princípio da unicidade (cf. Súmula 677 do STF). Desse modo, em razão do modelo sindical de unicidade, o reconhecimento estatal do sindicato, no País, condiciona-se a exigências que limitam a liberdade sindical, em contrariedade à Convenção nº 87 da OIT.

Disposição semelhante é prevista no art. 458 do Código do Trabalho de Portugal³. Segundo consta, o empregador somente deverá descontar o valor das quotas sindicais e entregá-lo à respectiva associação sindical se houver autorização expressa do trabalhador nesse sentido, mediante declaração escrita e assinada.

O Supremo Tribunal Federal (STF), na Ação Direta de Inconstitucionalidade 5794, decidiu pela constitucionalidade da mudança. De certo, o denominado “imposto sindical”, mecanismo compulsório de custeio dos sindicatos, não se compadece com o regime de liberdade associativa e autonomia sindical. De um lado, aqueles que preferem não aderir ao sindicato não podem ser compelidos a manter uma entidade apenas porque esta representa toda a categoria profissional. De outro, a contribuição sindical obrigatória amarra o sindicato ao Estado, pois o meio de sobrevivência daquele acaba dependendo deste – e não dos trabalhadores –, ou seja, da norma jurídica que obriga todo trabalhador a contribuir para o sindicato e do ramo estatal que viabiliza a arrecadação.

Ademais, a eliminação da contribuição compulsória é medida que serve para aproximar o sindicato do ideal democrático, pois tende a impulsioná-lo a adotar medidas efetivamente representativas, que atendam aos anseios da categoria, como forma de estimular o aumento do número de associados.

Desse modo, a extinção da contribuição sindical tem o condão de adequar a legislação brasileira às normas internacionais (com destaque à Convenção nº 87 da OIT, que, apesar de não ratificada pelo Brasil, serve como fonte material), já que promove o viés democrático do Estado de Direito e os princípios da liberdade associativa e da autonomia sindical. É, pois, constitucional.

Cumprir, ademais, que o art. 8º, inciso IV, da CRFB/1988 não faz qualquer referência à obrigatoriedade de pagamento da contribuição sindical, contemplando, sim, a noção de “contribuição prevista em lei”. Quer dizer, a Carta Maior permitiu a instituição de contribuição sindical por lei ordinária – o que, inclusive, autorizou a recepção da norma celetista regente das contribuições sindicais –, do que se infere a possibilidade de sua alteração ou exclusão por lei da mesma espécie, em atenção ao paralelismo das formas.

Era, destarte, a CLT que tornava impositivo seu pagamento, motivo pelo qual a extinção da contribuição compulsória pela Lei nº 13.467/2017 não viola a Carta Maior, além de ressaltar o ideal democrático e a liberdade sindical.

³ Disponível em: <<http://cite.gov.pt/pt/acite/legislacaonacion.html>>.

Nesse cenário, não se pode olvidar o surgimento de alternativas para o financiamento das atividades sindicais. A título de exemplo, com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical pela Lei nº 13.467/2017, considerada constitucional pelo STF, o Ministério Público do Trabalho (MPT), por intermédio da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), emitiu a Nota Técnica nº 02, de 26 de outubro de 2018. Segundo consta, a Coordenadoria entende que a autorização prévia e expressa para desconto da contribuição sindical poderá ser coletiva, conforme deliberado em assembleia convocada pelo sindicato, permitida a participação de todos os integrantes da categoria, associados ou não associados, e assegurado a estes o direito de oposição ao desconto em prazo razoável. Esse entendimento foi confirmado pela Câmara de Coordenação e Revisão (CCR) do MPT, que, em sessão ordinária realizada em 27 de novembro de 2018, aprovou o Enunciado nº 24⁴.

Ocorre que referido entendimento contraria o Precedente Normativo nº 119 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que considera ofensiva ao direito de livre associação e sindicalização (CRFB/88, arts. 5º, XX, e 8º, V; OIT, Convenção nº 98, art. 1º) – que tem como corolário lógico a liberdade de contribuição – cláusula constante de acordo ou convenção coletiva estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical obrigando trabalhadores não sindicalizados.

Em 24 de fevereiro de 2017, o STF confirmou a constitucionalidade do Precedente, fixando, a partir do paradigma ARE nº 1018459, a seguinte tese de repercussão geral: “É inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que se imponham compulsoriamente a empregados da categoria não sindicalizados”. Nesse sentido, somente a contribuição sindical prevista na CLT antes do advento da Reforma Trabalhista, ou seja, o denominado imposto sindical, diante de seu caráter tributário, poderia ser exigível de toda a categoria, independentemente de filiação.

A Lei nº 13.467/2017, por si só, ao prever o fim do imposto sindical, não serve para refutar os argumentos que embasaram o entendimento consubstanciado no Precedente Normativo nº 119 do TST e na tese de repercussão geral fixada pelo Supremo. Permanece ofensiva à Carta Maior, especificamente à liberdade de contribuição intrínseca ao direito

⁴ Enunciado nº 24/CCR (264ª Sessão Ordinária, realizada em 27 nov. 2018 - DOU Seção 1 – 30 nov. 2018 - p. 262-263): “CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. ESTIPULAÇÃO EM ASSEMBLEIA GERAL. DESCONTO EM FOLHA. POSSIBILIDADE. DIREITO DE OPOSIÇÃO ASSEGURADO. A contribuição sindical será fixada pela Assembleia Geral da categoria, registrada em ata, e descontada da folha dos trabalhadores associados ou não ao sindicato, conforme valores estipulados de forma razoável e datas fixadas pela categoria, desde que regularmente convocados e assegurada a ampla participação, sempre garantido o direito de oposição manifestado pelos obreiros, cujo prazo inicia-se a partir da vigência do correspondente Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho”.

constitucional de livre associação e sindicalização, a cobrança dirigida a não associados. Interpretação diversa, um tanto quanto forçosa, destina-se a impedir, no atual contexto normativo, inaugurado pela Lei nº 13.467/2017, o declínio de entidades sindicais desprovidas de representatividade.

Nesse sentido, a própria Lei nº 13.467/2017, ao acrescentar na CLT o art. 611-B, inciso XXVI, considera objeto ilícito de instrumento coletivo de trabalho a supressão ou a redução da “liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”. Com isso, conclui-se que a liberdade de contribuição insere-se no âmago do direito de associação e sindicalização, assim como não se admite autorização coletiva para o desconto de contribuição sindical de toda a categoria.

Ademais, a CLT, com as alterações introduzidas pela *Reforma Trabalhista*, condiciona o desconto da contribuição sindical à “autorização prévia e expressa”. A garantia do direito de oposição não se confunde com o instituto da autorização. Este, diferentemente daquela, não exige do trabalhador qualquer conduta para obstar o desconto.

1.3 Representação, representatividade e liberdade sindical

1.3.1 Representação e representatividade

Os sindicatos surgiram para defender os interesses coletivos e individuais dos trabalhadores⁵, e toda sua atuação externa essa atribuição de representar os interesses profissionais. Como salienta *Walküre Lopes Ribeiro da Silva* (2006, p. 262):

[...] a representação configura conceito essencial para a compreensão do fenômeno sindical e para a avaliação de suas perspectivas diante da crise atual. Afinal, o sindicato surgiu para representar pessoas físicas ou jurídicas e toda atividade por ele desenvolvida fundamenta-se no instituto da representação, do qual deriva a noção de representatividade [...].

⁵ A origem dos sindicatos remonta ao associacionismo obreiro, a partir do qual os trabalhadores adquiriram força e eficiência para contraporem-se ao empregador, a viabilizar a formação das relações coletivas de trabalho. Por outro lado, a atuação do empregador nas relações coletivas prescinde da intermediação sindical, podendo ele agir isoladamente ou por meio de seu sindicato. Assim, não obstante tenham sido criadas organizações sindicais em prol de interesses patronais, os sindicatos surgiram, originariamente, para proteger e promover os interesses dos trabalhadores.

Nesse sentido, atribuí-se aos sindicatos profissionais a função de organizar a classe trabalhadora, com vista à realização de interesses comuns de seus integrantes. Atua, assim, como representante dos trabalhadores, cabendo-lhe, então, o desafio de dialogar com seus representados e cuidar eficazmente dos interesses da coletividade dos trabalhadores, visando à *legitimidade de sua representação*, expressão associada à noção de *representatividade*.

Representação e representatividade são conceitos distintos, mas interligados, sendo este decorrente do desdobramento daquele. Enquanto a representação relaciona-se à legalidade, a representatividade refere-se ao legítimo poder de atender às reais necessidades dos trabalhadores representados. Nesse sentido, a falta de representatividade reflete a dissintonia entre representados e representantes (NASCIMENTO, 2015a, p. 213).

Conforme leciona *Jean Maurice Verdier* (1991, p. 7), “a representatividade é um modo de habilitação dos mais aptos a representar. É um título de legitimidade e de autenticidade da representação sindical”.

Representação é o poder conferido pela lei. No Brasil, a Constituição da República de 1988 e a CLT preveem que o sindicato é o representante legal da categoria, com exclusividade, na base territorial. Representatividade, por sua vez, é a efetiva capacidade de o sindicato ser porta-voz dos seus representados, o que depende da legitimidade de sua organização e de sua força de mobilização (NASCIMENTO, 2015b, p. 487).

Joaquín García Murcia (p. 66, 1987) atribui dupla capacidade à representatividade, qual seja, a de compreender e transmitir adequadamente os interesses da coletividade que representa e a de influenciar seus representados:

[...] por um lado, a capacidade de uma organização ou representação coletiva de sintonizar com as aspirações e os interesses do grupo que diz representar e a aptidão de o representante captar e transmitir adequadamente as demandas de seus representados; e, por outro lado, a capacidade de o representante influir no comportamento de seus representados bem como na formação das opiniões e vontades coletivas.

Segundo *Cássio de Mesquita Barros Júnior* (1989, p. 317), a liberdade sindical liga-se estreitamente à representatividade, porque “esta é uma condição necessária à realização daquela: trabalhadores e empregadores devem ser representados autenticamente pelas organizações sindicais que devem realmente promover os seus interesses”.

Arnaldo Süssekind (2010, p. 374), com base na Convenção da OIT nº 87 (Genebra, 1948) e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU

(Nova York, 1966), ensina que a liberdade sindical deve ser vista sob um tríplice aspecto, que abrange a liberdade sindical coletiva, a liberdade sindical individual e a autonomia sindical. Nas palavras do autor:

- a) *liberdade sindical coletiva*, que corresponde ao direito dos grupos de empresários e de trabalhadores, vinculados por uma atividade comum, similar ou conexas, de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação que lhes convier;
- b) *liberdade sindical individual*, que é o direito de cada trabalhador ou empresário de filiar-se ao sindicato de sua preferência, representativo do grupo a que pertence, e dele desligar-se;
- c) *autonomia sindical*, que concerne à liberdade de organização interna e de funcionamento da associação sindical e, bem assim, à faculdade de constituir federações e confederações ou de filiar-se às já existentes, visando sempre aos fins que fundamentam sua instituição.

A liberdade sindical coletiva, sintetizada na expressão *constituir organizações de sua escolha* (artigo 2º da Convenção nº 87 da OIT), “traduz o direito de qualquer grupo de trabalhadores ou de empregadores de formar um sindicato, com a estrutura e a representatividade que considere as mais convenientes e ainda que outro sindicato já funcione com igual representação profissional ou econômica, na mesma localidade” (SÜSSEKIND, 2010, p. 378). A garantia do direito à pluralidade sindical é, pois, fator que integra a configuração da liberdade sindical (VERDIER, 1966, p. 111 e 112).

Assim, pode-se dizer que a representatividade é, ao mesmo tempo, causa e consequência da liberdade sindical. De um lado, como método de escolha, pressupõe a garantia de pluralidade sindical, que, por sua vez, somente é concebível num contexto de liberdade sindical. Nesse aspecto, vale consignar que, no regime de sindicalização forçada, a representatividade não comporta relevância ou dimensão jurídica, já que a representação é atribuída por lei a um único sindicato, independentemente de seu grau de legitimidade. De outro lado, apenas sendo livres em todas as dimensões é que os sindicatos poderão tornar-se representativos.

1.3.2 Pluralidade sindical, unidade sindical e unicidade sindical

Nas palavras de *Mauro Mascaro Nascimento* (2015a, p. 191): “O melhor sistema sindical é o que permite aos próprios interessados escolher o tipo de associação que querem constituir, sem entraves legais que prejudiquem essa escolha”. Porém, como alerta

o autor, nem sempre é assim, existindo três sistemas sindicais quanto à limitação do número de sindicatos: a pluralidade, a unidade e a unicidade.

Pluralidade sindical é o princípio segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo comum. Trata-se de modelo sindical que viabiliza a democratização, com base na liberdade integral, porque permite ao trabalhador, divergindo dos sindicatos existentes, fundar entidade congênere dissidente e minoritária. Por essa razão, *Mozart Victor Russomano* (1995, p. 74) sustenta a tese da pluralidade sindical:

[...] a liberdade sindical não se reduz a simples opção, a mera alternativa entre “sim” e “não”. Quando o indivíduo, no caso, o trabalhador, opta pela negativa, tem o direito de, no usa dela, ir adiante, divergido dos sindicatos existentes e fundando, inclusive, entidade congênere dissidente e minoritária. Essa é a profunda razão, a razão primária e primeira pela qual sustentamos a tese da pluralidade sindical.

Segundo *Walkiire Lopes Ribeiro da Silva* (2006, p. 271), no regime de pluralidade sindical, pode-se evitar a fragmentação excessiva do poder social por meio de “uma ‘seleção natural’ nos moldes darwinistas entre as organizações existentes ou por meio de uma intervenção legislativa, que fixe critérios para a escolha dos sindicatos mais representativos”.

Unidade sindical, por sua vez, é o modelo no qual os sindicatos se unem não por imposição legal, mas como livre opção. Resulta da conscientização dos trabalhadores e dos empregadores, na medida em que os sindicatos atuem com êxito na promoção dos interesses e na defesa dos direitos dos seus representados. A liberdade sindical é, nesse sentido, pressuposto da unidade.

Nas palavras de *Victor Mozart Russomano* (1995, p. 91):

A circunstância de que a designação do sindicato mais representativo pode fazer com que ele absorva os sindicatos inexpressivos, não nos parece mal maior. Ao contrário, será gesto espontâneo de adesão do trabalhador ao sindicato que inspira confiança.

A fórmula – que pode parecer contraditória – é, na verdade, ideal: o sindicato único deve nascer da pluralidade sindical, ou seja, deve perdurar a unidade da categoria profissional ou econômica à margem da possibilidade, espontaneamente abandonada, de formação dos sindicatos dissidentes.

Assim, a pluralidade constitui prerrogativa, direito. Se os trabalhadores, embora tenham a faculdade, preferirem agrupar-se em representações unitárias, atingir-se-á o

sistema ideal: a unidade na pluralidade. Com a união espontânea dos trabalhadores, haverá vigor reivindicatório e expressiva capacidade de mobilização sindical, ao mesmo tempo em que restarão observados o regime democrático e a autêntica liberdade sindical.

Nessa perspectiva, o princípio da liberdade sindical, como tem ressaltado a Organização Internacional do Trabalho, aceita a unidade sindical, exigindo apenas que o sistema jurídico possibilite a pluralidade de associações, em qualquer nível. Ainda, admite a designação do sindicato mais representativo (qualidade a ser aferida com base em regras fixadas em lei) como porta-voz do grupo em determinadas questões, como nos procedimentos da negociação coletiva. Quanto à estruturação, possibilita que os trabalhadores organizem sindicatos de categoria, profissão, ofício, empresa e até de estabelecimento, tornando, então, necessária a previsão legal de critérios para a solução de conflitos de representação (SÜSSEKIND, 2010, p. 380).

Nas palavras de *Gino Giugni* (1991, p. 33): “Nos sistemas de liberdade sindical, é assegurada a liberdade jurídica de constituir organizações com qualquer orientação ou estrutura”, cabendo, assim, aos trabalhadores decidir entre o modelo sindical de unidade ou o de pluralidade, segundo estimem conveniente.

Unicidade sindical, por fim, é o sistema decorrente da proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação, implicando uma única entidade representativa dos trabalhadores, de acordo com a forma de representação adotada, seja por categoria, base territorial, profissão ou empresa (PAMPLONA FILHO, 1997, p. 42).

De acordo com *Carlos Henrique Bezerra Leite* (2018, n.p.): “As vantagens do sistema da unicidade sindical são a possibilidade de união maciça de vontades e a maior coalizão e solidez dos interessados, tanto na tomada de deliberações como na colocação de reivindicações perante a categoria contraposta”.

Segundo *Evaristo de Moraes Filho* (1952, p. 148-152), a base do sindicato é sempre a profissão (idêntica, similar ou conexa), compreendida do ponto de vista da produção como um todo. Na defesa dos interesses profissionais, como a união faz a força e a profissão é uma, único há de ser o sindicato. “E, entre ficar a meio do caminho, fracionando, enfraquecendo os sindicatos, lançando a confusão na organização social, é bem preferível delinear-se desde logo o sindicato único, que, sem prejudicar a liberdade dos interessados, desfaz desde logo todas as dúvidas”. O autor (1952, p. 154) acrescenta que a fixação legal de um sindicato para cada profissão não significa a obrigatoriedade de o trabalhador ou o empregador participar do respectivo sindicato, restando preservada a

livre sindicalização; “importa tão somente em reconhecer que nos dias atuais não pode mais a questão sindical ser encarada com espírito jusprivatista do liberalismo clássico”. Nessa perspectiva, *Evaristo* (1952, p. 156) critica o sistema de pluralidade sindical:

Num regime de pluralidade absoluta, como pleiteiam os seus adeptos, viveríamos num verdadeiro inferno de confusão social, com prejuízo da própria profissão, fracionada e dividida entre associações dissidentes e até mesmo opostas em seus pontos de vista, cada uma controlada, talvez, por outros organismos mais fortes: uma igreja, um partido político, o patronato, o próprio Estado...

No mesmo sentido, para *Segadas Vianna* (1991, p. 996-997), como consequência da unidade de pensamento do grupo – já que o interesse profissional é único e coletivo –, impõe-se a unidade de sua representação, sob pena de orientações divergentes sobre o interesse profissional, num cenário de pluralidade, instaurar a anarquia.

Russomano (1995, p. 90-91), apesar de reconhecer que não são pequenos os riscos da pluralidade sindical⁶, conclui não haver como salvar a liberdade sindical “sem enfrentar a ameaça de grandes males”. Para ele: “A pluralidade sindical, efetivamente, garante melhor a liberdade dos sindicatos”. Segundo o autor (1995, p. 89-90), além de limitar a liberdade sindical, o sindicato único e oficializado é produto artificial da lei, torna-se presa fácil da intervenção estatal, estimula a profissionalização dos dirigentes sindicais e gera desconfiças, no espírito do trabalhador, quanto à independência de suas decisões.

Também em tom de crítica, *Cássio de Mesquita Barros Júnior* (1998, p. 86-88) leciona que o sistema de unicidade, apesar de evitar as dificuldades da ação sindical, faz desaparecer a razão mesma do sindicato, que é a autotutela dos interesses dos trabalhadores, estimula a acomodação das lideranças, despreocupadas com o perigo da concorrência, e incentiva a profissionalização dos dirigentes sindicais:

[...] podemos lembrar sua inconveniência porque decorre de artifício de lei; além disso, esse sistema limita a livre constituição de sindicatos, não restando opções para a criação de um novo àqueles que discordarem de orientação traçada pelo sindicato já existente. Ocasionalmente também, acentuado intervencionismo por parte do Estado. O sindicato único é, na palavra experiente de Santoro Passarelli, um engenho formalmente perfeito, que evita todas as dificuldades da ação sindical; com ele porém, desaparece a razão mesma da instituição, que é a autotutela dos interesses dos trabalhadores. Estimula a acomodação das lideranças antigas que,

⁶ Segundo *Russomano* (1995, p. 90), são riscos da pluralidade sindical: a quebra da unidade da classe operária; o estímulo à luta entre os sindicatos e, por extensão, entre seus dirigentes e associados; a formação de sindicatos dissidentes numerosos e desnecessários – fatores que contribuem para o enfraquecimento da classe operária e do próprio sindicato.

na pluralidade, geralmente sofrem o perigo da concorrência. Incentiva também o nascimento da “profissão” de dirigente sindical.

Nesse sentido, *Bezerra Leite* (2018, n.p.), após apontar as já mencionadas vantagens do sistema de unicidade sindical, sintetiza suas desvantagens:

[...] o artificialismo da vontade dos atores sociais interessados, porquanto imposta por lei; o cerceamento do direito de liberdade na constituição de sindicatos, não restando opções para a criação de uma nova organização sindical àqueles que eventualmente discordarem de orientação traçada pelo sindicato já existente; o intervencionismo exacerbado por parte do Estado.

Arnaldo Süssekind (2010, p. 382), por sua vez, à época do governo de Getúlio Vargas, figurou como defensor do monopólio de representação sindical, a fim de evitar o fracionamento dos sindicatos e o conseqüente enfraquecimento das respectivas representações, numa época em que a falta de espírito sindical, dada a palidez do desenvolvimento industrial e das concentrações operárias dele decorrentes, dificultava a formação de organismos sindicais e a filiação de trabalhadores. Considerado o atual cenário, contudo, *Süssekind* manifestou-se a favor da liberdade de constituição de sindicatos, reconhecendo, por outro lado, que o ideal seria o sistema de unidade sindical, ou seja, a unidade fática de representação, decorrente da conscientização dos grupos, e não de imposição legal.

Feitas essas considerações sobre os três modelos, cumpre denotar que, nos sistemas de organização sindical em que se adota a unicidade, como é o caso do Brasil, a diferenciação entre os conceitos de *representação* e *representatividade* é mais facilmente compreendida. Isso porque a unicidade sindical retira a possibilidade de os componentes de determinada categoria elegerem, livremente, o sindicato que melhor representa seus interesses, diferentemente do que ocorre nos sistemas da unidade espontânea e da pluralidade, cujo caráter democrático reside na garantia aos trabalhadores do pleno direito de escolha (NASCIMENTO, 2015a, p. 213).

Tem-se que a liberdade integral, que também abrange a plena liberdade de associação, verificada nos regimes sindicais de unidade e de pluralidade, não se resume à opção singela do trabalhador de filiar-se, ou não, ao sindicato único. Ao revés, a liberdade sindical, nesses sistemas, permite ao obreiro escolher, dentre as diferentes entidades, a que melhor o represente e, ainda, se for o caso, delas dissentir, fundando outro sindicato, mais

coerente com suas ideias e aspirações e, nesse viés, mais representativo (RUSSOMANO, 1995, p. 74).

A exclusividade de representação, imposta pelo Estado – no caso do Brasil, pela Constituição Federal – a um único sindicato, exclui a possibilidade de competição entre os entes (GARCIA MURCIA, 1987, p. 64), moldando um cenário propício à acomodação de lideranças sindicais, que, apoiadas na receita fácil proveniente da contribuição sindical obrigatória⁷, mostram-se cada vez mais distantes dos reais interesses dos trabalhadores que representam.

Nesse viés, o monopólio da representação resultante da unicidade sindical desestimula a efetiva participação dos trabalhadores na dinâmica sindical, os quais, por previsão legal, são beneficiários das negociações independentemente de filiação. Além disso, por meio da contribuição sindical obrigatória, o Estado, ao assegurar aos sindicatos meio de sobrevivência, independentemente da adesão formal de suas bases, torna desnecessária qualquer preocupação com sua legitimidade ou com o aumento do número de associados (COSTA, 1986, p. 81-82).

Nesse cenário, *Octávio Bueno Magano* (1985, p. 91) propõe, como forma de resgatar o sindicato dessa situação crítica, sua aproximação ao ideal democrático, consubstanciado na ampla participação dos trabalhadores na vida sindical. Para tanto, assevera serem necessárias alterações estruturais, dentre as quais inclui a eliminação da contribuição sindical compulsória, para estimular o aumento do número de associados; a extinção do critério da unicidade sindical, a fim de que o poder dos dirigentes sindicais passe a depender da vontade dos associados; e a eliminação do vínculo entre sindicato e Estado, para que o primeiro possa se tornar autônomo, perseguindo interesses genuinamente sindicais, e não bons contatos políticos.

Nessa perspectiva, a *Reforma Trabalhista* (Lei nº 13.467/2017) deu o primeiro passo em direção à legitimação dos sindicatos, extinguindo a obrigatoriedade da contribuição sindical. A perspectiva é de que sindicatos pouco representativos desapareçam por falta de receita que os sustentem. Nesse cenário, os sindicatos deverão despertar a adesão espontânea do maior número possível de pessoas, para, além de fortalecer a capacidade de negociação, angariar contribuições suficientes para assegurar sua subsistência. Para isso, as entidades sindicais precisam refletir os anseios das classes

⁷ Em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017. Consideradas as principais polêmicas que envolvem a *Reforma Trabalhista*, destaca-se a eliminação da contribuição sindical obrigatória, com previsão de recolhimento condicionado à expressa e prévia autorização por parte dos trabalhadores.

que representam, legitimando-se diante de seus representados, tornando-se, pois, representativas.

Atente-se, contudo, que, apesar de a eliminação da contribuição sindical compulsória constituir importante medida em busca da representatividade sindical, o critério da unicidade ainda encontra previsão na CRFB/1988, funcionando como empecilho à aproximação das entidades sindicais ao ideal democrático e à autêntica liberdade sindical. Entende-se que a competição entre sindicatos é saudável e evita a acomodação de lideranças sindicais antigas, as quais, na pluralidade, correm o perigo da concorrência renovadora.

1.4 Crise de representatividade sindical

A crise de representatividade atualmente vivenciada pelo sindicalismo brasileiro encontra expressão no declínio da filiação, na diminuição da influência do sindicalismo obreiro e em sua pulverização, esta decorrente da tendência de fracionamento de categorias. Com isso, afetam-se negativamente a estrutura e a dinâmica sindicais e, por conseguinte, o equilíbrio das relações coletivas de trabalho, em detrimento dos trabalhadores. Nas palavras de *Walküre Lopes Ribeiro da Silva* (2006, p. 270):

Atualmente se vivência uma crise de representatividade sindical que aponta para a necessidade de repensar o sistema de relações coletivas de trabalho. O sindicato, legitimado a atuar além de seu quadro associativo, assiste ao declínio da filiação sindical e à fragmentação das entidades existentes.

No cenário brasileiro, podem-se apontar dois fatores principais para a crise de representatividade sindical: a) as inconsistências da estrutura sindical brasileira, caracterizada, em especial, pelo monopólio da representação resultante da unicidade sindical e pela recém-extinta contribuição sindical compulsória; b) as mudanças na estrutura produtiva e suas repercussões no interior da classe operária, desacompanhadas de transformações na organização sindical – fator de ordem estrutural que se observou não apenas no Brasil, mas em diversos países capitalistas, como Itália e Espanha.

Assim, às já examinadas inconsistências da estrutura sindical brasileira, acrescenta-se o enfraquecimento relacionado à dificuldade de os sindicatos adaptarem-se à reestruturação produtiva ocasionada pela alteração do regime de produção *fordista-*

taylorista para o modelo *toyotista*, com a adoção de tecnologias avançadas e de técnicas de gerenciamento para redução de estrutura de pessoal.

De fato, o início da década de 70 foi marcado pela transição do regime *fordista-taylorista*, caracterizado pela produção em massa, para o modelo *toyotista*, baseado na ideia de acumulação flexível, produção enxuta e estoque mínimo. Acrescenta-se, ainda, a recessão econômica provocada pela crise petrolífera de 1973.

O *fordismo* e o *taylorismo* tendiam à homogeneização dos trabalhadores e à utilização, na linha de montagem, de máquinas que viabilizavam um trabalho padronizado e menos qualificado, com vista à produção em massa, na grande unidade industrial. Desse modo, até os anos 70, podia-se identificar um “trabalhador subordinado típico”, assim caracterizado por *Maria do Rosário Palma Ramalho* (2009, p. 60-61):

Este trabalhador típico é um trabalhador homem, usualmente sem grandes qualificações, que depende economicamente do trabalho para subsistir e para assegurar a subsistência da sua família, que trabalha a tempo inteiro para um empregador e, com frequência, faz toda a sua carreira no seio de uma única unidade empresarial; pela sua dependência económica relativamente ao empregador, tem pouca ou nenhuma liberdade na fixação das condições do seu contrato de trabalho, pelo que transfere a respectiva negociação para os níveis colectivos.

Nesse mesmo sentido, *Richard Hyman* (2002, p. 7-8) ensina que a maioria dos sindicatos, pelo menos nos países industrializados, tradicionalmente fundou-se na chamada relação de trabalho típica. O sindicalista estereotipado era um homem com “músculo industrial”, empregado em tempo integral e vinculado a contrato permanente.

As grandes unidades industriais, ao longo do século XX, procuravam a autossuficiência e, para tanto, alargavam seu espectro de atividade muito para além da parte central de seu negócio, ou seja, de seu *core business*. O resultado desse alargamento era a concentração de trabalhadores de diversas áreas numa mesma unidade fabril. A este modelo de empresa corresponde a relação de trabalho típica, caracterizada como um vínculo rígido e hierarquizado, por tempo indeterminado, em que a atividade laboral é desenvolvida a tempo integral na fábrica e quase sempre em regime de exclusividade (RAMALHO, 2009, p. 64).

Essa uniformidade da categoria dos trabalhadores subordinados, centrados em unidades empresariais de grande porte, favoreceu o surgimento e a atuação de grandes sindicatos por ramos industriais, que podiam negociar condições de trabalho e salários em moldes uniformes.

O modelo *toyotista*, por sua vez, com expansão a partir da década de 1970, reverteu essa tendência de concentração homogênea de operários em grandes unidades fabris. Nas palavras de *Palma Ramalho* (2009, p. 66, *italico no original*):

Em suma, o modelo típico da empresa laboral cede o seu lugar a uma multiplicidade de modelos empresariais e a denominada relação de trabalho típica deixa de ser dominante para passar a ser apenas mais uma entre as diversas situações juslaborais e os diversos estatutos dos trabalhadores subordinados.

A introdução da automação e da informatização reduziu o número de empregos industriais, ocasionando desemprego estrutural na classe operária manual, em que os sindicatos exerciam grande capacidade de influência e mobilização. As novas tecnologias não apenas reduziram o número da classe operária sobre a qual se apoiava o sindicalismo de massa, como também aumentaram as diferenças internas entre os trabalhadores, ao elevar a qualificação e a remuneração daqueles que mantiveram seus empregos nas indústrias automatizadas, menos propensos, portanto, a filiarem-se (RODRIGUES, 2009a, p. 162-171).

Mas não apenas. No contexto da globalização, as novas tecnologias alteraram profundamente a organização social do trabalho, que passou a ser caracterizada pela descentralização da atividade produtiva, pela transnacionalização do capital, pela terceirização de serviços, por outras formas de contratação atípica e pela maior heterogeneidade da força de trabalho. Segundo ensina *José Eduardo Faria* (2004, p. 232): “Intensas, radicais e avassaladoras, essas mudanças nas condições técnicas de organização do trabalho e nas formas de contratações de pessoal terminaram fragmentando o operariado”, diminuindo sua coesão e solidariedade. Como consequência, vislumbra-se muita dificuldade de os sindicatos exercerem seu papel de representação, na defesa dos interesses de toda a classe trabalhadora.

A partir da década de 70, por razões ligadas à alteração dos setores dominantes da economia, às tendências de especialização empresarial e de globalização das trocas econômicas e aos avanços tecnológicos, surgem, ao lado das grandes unidades industriais, empresas do setor terciário e, logo depois e por força da evolução tecnológica, empresas do setor quaternário da economia (setor da informática). Por imperativos de competitividade, essas empresas são menores e ágeis, concentram-se no *core* do seu negócio, recorrendo a serviços externos para as funções auxiliares e adotam formas de organização interna mais flexíveis e menos verticalizadas. Diante dessa tendência de as empresas especializarem-se,

surgem novas formas de associação empresarial e assiste-se à pulverização e à internacionalização da atividade econômica (RAMALHO, 2009, p. 65).

Sobrevém, com isso, uma rede interligada de produção global, marcada pela dispersão da produção fabril, a partir da qual as grandes empresas terceirizam parte de sua produção a pequenas e médias empresas, nas quais a sindicalização tende a ser tênue. Disso resultou a fragmentação do movimento operário, na medida em que os sindicatos perdem as fábricas, que antes concentravam os trabalhadores, como referência das lutas sindicais, a dificultar a identificação e a reunião dos trabalhadores (VIANA, 2003, p. 784).

Assim também, sob o contexto da mundialização da economia, a facilidade da transferência da produção a outras regiões, dentro de um mesmo país ou para outros, em caso de excessiva pressão sindical, constitui potente artifício para conter reivindicações trabalhistas, na medida em que a ameaça do desemprego local fragiliza a atuação sindical (RODRIGUES, 2009a, p. 175-176).

Por outro lado, nessa época, surgem, ao lado do trabalhador subordinado clássico, novas categorias de trabalhadores, denominados atípicos, “como as mulheres, os jovens ou os trabalhadores estudantes, os trabalhadores a termo e temporários, os trabalhadores muito especializados, os quadros técnicos e os trabalhadores dirigentes” (RAMALHO, 2009, p. 61).

Diante da diversidade, essas novas categorias de trabalhadores subordinados não favorecem a tradicional regulação coletiva uniforme dos contratos de trabalho, com o que se associa a perda de protagonismo dos sindicatos. Nesse sentido leciona *Palma Ramalho* (2009, p. 61-62):

[...] estes trabalhadores escapam à lógica da fixação uniforme das condições de trabalho pela via da negociação coletiva, ou porque evidenciam uma maior capacidade negociadora que os dispensa do recurso à representação sindical (assim, os trabalhadores altamente especializados, os quadros e os dirigentes), ou porque têm necessidades específicas que não são bem acolhidas nem compreendidas pelas estruturas sindicais (assim, as mulheres ou os trabalhadores estudantes, que procuram conciliar a sua vida profissional com outras ocupações). De todo modo, por um ou por outro motivo, estas novas categorias de trabalhadores subordinados não favorecem a tradicional regulação coletiva uniforme dos contratos de trabalho.

Ainda, com a recessão provocada pela crise petrolífera de 1973 e com as flutuações econômicas que se sucederam ao longo dos anos seguintes, as empresas passaram a adotar medidas de redução dos custos associados ao trabalho subordinado: recorrem a formas atípicas de trabalho subordinado com limites no tempo; diminuem o número de postos de

trabalho, seja por força dos avanços tecnológicos, seja substituindo postos de trabalho internos pela contratação de empresas externas para desempenho das mesmas tarefas (por meio do trabalho temporário); recorrem ao trabalho autônomo, que não lhes traz outros encargos para além do pagamento da remuneração ajustada. Como consequência dessas medidas, aumenta-se o número de desempregados, proliferam-se as contratações atípicas (como o trabalho a termo e o temporário), ressurgem o trabalho em regime de prestação de serviços, em moldes lícitos e ilícitos (“falsos autônomos”) (RAMALHO, 2009, p. 67-68).

O desemprego conjuntural decorrente da recessão econômica provocada pela crise de 1973 e o desemprego estrutural que afetou operários das grandes unidades produtivas, este ocasionado pelas alterações tecnológicas e pela tendência de miniaturização das empresas com a exteriorização do emprego, diminuíram drasticamente o poder de barganha dos sindicatos nas negociações coletivas, condenando-os a adotarem posições cada vez mais defensivas e menos reivindicatórias, manifestadas em ajustes para redução de salários e flexibilização de direitos e condições de trabalho, a agravar ainda mais a credibilidade das entidades sindicais perante suas bases.

Quanto à expansão das contratações atípicas, por sua vez, observa-se uma cisão entre os trabalhadores estabilizados e os submetidos a contratos atípicos e precários, a contribuir para o desaparecimento da antiga comunhão de interesses e, por conseguinte, para o enfraquecimento do poder sindical (ROMITA, 2005, p. 203).

Segundo *Antoine Jeammaud* (2000, p. 80-81), ao contrário do que pressupõem as regras sobre negociação coletiva e sobre defesa dos interesses sindicais, tem-se uma empresa na qual há não uma coletividade de trabalho, mas sim coletividades de trabalhadores, que se submetem a estatutos jurídicos diversos:

Assim, um empregador, ao invés de contratar todos os seus empregados sob o regime único do contrato de trabalho de duração indeterminada, graças às facilidades que lhe são oferecidas pelo direito, compõe seu quadro pessoal de empregados com contrato de trabalho de duração indeterminada; outros com contratos de duração determinada; outros ainda sob um estatuto de trabalhadores temporários ou em realização de serviço civil, além de empregados cujo vínculo empregatício dá-se com a empresa prestadora dos serviços de limpeza, de vigilância ou de manutenção de máquinas.

A diversificação da composição do mercado de trabalho, especialmente com o surgimento de novas ocupações, a maior presença de jovens e mulheres, o aumento de trabalhadores qualificados, a ampliação de trabalhadores em tempo parcial e por prazo determinado e o aumento da subcontratação e da informalidade contribuem para a

heterogeneidade dos trabalhadores e, por reflexo, debilitam o poder dos sindicatos, acostumados a lidar com um todo homogêneo de assalariados (FARIA, 2004, p. 231-232).

Nas palavras de *Leôncio Martins Rodrigues* (2009a, p. 172):

O efeito das novas tecnologias integra o campo dos fatores que vêm levando ao que tem sido denominado de “fragmentação dos interesses das classes trabalhadoras”. Na realidade, a fragmentação não vem apenas de mutações tecnológicas, mas de um conjunto de alterações na área produtiva e no mercado de trabalho que aumentam as diferenciações no interior das classes trabalhadoras, dificultam a unificação de suas demandas e, conseqüentemente, diminuem sua coesão e solidariedade e fazem com que os sindicatos encontrem muita dificuldade para exercer o seu papel tradicional de representação.

Desse modo, na medida em que ainda representam a base tradicional – trabalhadores do sexo masculino, operários de fábrica, com contrato de trabalho típico de duração indeterminada e de dedicação integral –, as organizações sindicais sofrem declínio no número de sindicalizados e perdem poder e influência. Por outro lado, quando conseguem estender seus limites de organização (na melhor das hipóteses, de modo parcial), a conseqüência é, muitas vezes, a divisão interna e a perda de capacidade de constituir um movimento integrado (HYMAN, 2002, p. 9).

Consigne-se, ademais, que, como reflexo das novas formas de organização da atividade econômica, ocorreu uma reestruturação das relações de trabalho, fugindo o vínculo de trabalho do modelo tradicional, a partir das seguintes características: a retribuição dos trabalhadores é muitas vezes variável e em função de resultados; a organização do trabalho é feita não de forma hierarquizada, mas em equipes; o local de trabalho pode não corresponder às instalações da empresa, diante do controle à distância que a evolução tecnológica propicia e da migração de trabalhadores entre empresas do mesmo grupo econômico; é comum a flexibilização dos tempos de trabalho em função das necessidades da empresa; a estrutura menos verticalizada e as formas mais flexíveis de exercício do trabalho contribuem para maior aproximação dos trabalhadores ao empregador, frequentemente incentivada por prêmios de produtividade, participação nos lucros ou no capital, o que contribui para diminuir a força do associativismo sindical (RAMALHO, 2009, p. 66).

Nessa perspectiva, a nova estratégia de gestão empresarial que foca o *sujeito trabalhador*, e não mais o *trabalhador-massa*, identificando-o por sua qualificação pessoal, seu desempenho profissional individual e sua ascensão social, com a adoção de um sistema que considera as características individuais do empregado, contribui para o

declínio do coletivismo e, por conseguinte, do sindicalismo. Estimula-se, assim, a competitividade entre os próprios trabalhadores e ressaltam-se trunfos pessoais, desvinculados da necessidade de qualquer atuação coletiva. Nas palavras de *Leôncio Martins Rodrigues* (2009a, p. 171):

Empregados de qualificação acima da média, que acreditam ter trunfos que lhes possibilitem negociar individualmente com o patronato, provavelmente não se interessarão pelo sindicato. Salários e benefícios coletivos padronizados podem não lhes ser vantajosos, mesmo quando faixas diferenciais possam ser contempladas nos acordos coletivos negociados pelos sindicatos.

Nesse mesmo sentido, *José Eduardo Faria* (2004, p. 232-233) ensina que as novas tecnologias possibilitaram a regulação do mundo do trabalho “em termos cada vez mais individualistas, promocionais e meritocráticos, graças ao pagamento de bônus por assiduidade, gratificações por produtividade e prêmios relativos à qualidade – portanto, colidindo com as formas coletivas padronizadas até então prevaletentes”.

Destarte, com a reestruturação produtiva e a conseqüente reorganização social do trabalho, a base sindical até então homogênea cedeu espaço a uma concepção de trabalho cada vez mais individualizada, heterogênea e fragmentada, que diminuiu a coesão e a solidariedade dos trabalhadores, caracteres que, por sua vez, constituem o âmago do sindicalismo (SUPIOT, 1999, p. 42).

À dificuldade de os sindicatos adaptarem-se à heterogeneidade de suas bases, adiciona-se a burocratização das estruturas sindicais, um excesso de administração que distancia as lideranças sindicais do grupo de trabalhadores e, por reflexo, torna a organização cada vez menos democrática (MASSONI, 2007, p. 35).

Esse ambiente marcado pela crise de representatividade sindical desequilibrou as relações coletivas de trabalho no Brasil. Em especial, afetou negativamente o êxito das negociações coletivas, com destaque à insatisfação dos trabalhadores por elas abrangidos, e favoreceu o surgimento de movimentos operários reivindicatórios dissidentes da direção dos respectivos entes sindicais, apáticos aos reais interesses da categoria.

Segundo *Walküre Lopes Ribeiro da Silva* (2006, p. 278), o futuro do sindicalismo – e a retomada do equilíbrio das relações coletivas juslaborais, acrescenta-se – depende do sucesso das organizações sindicais na obtenção da participação do maior número de representados, o que diz respeito, sobretudo, à motivação e ao envolvimento dos que se encontram na esfera de representação. Assim, diante do atual cenário, paralelamente à

promoção de interesses mais abrangentes, os sindicatos devem buscar instituir mecanismos que os vinculem às bases, atraindo jovens, mulheres e outros segmentos sociais.

Nessa perspectiva, como tentativa de organizar a mão de obra periférica, *Walküre* (2006, p. 280), concordando com *Richard Hyman*, propõe que a agenda sindical não se restrinja a aspectos ligados ao trabalho, devendo incluir elementos da existência social e pessoal, como o meio ambiente, o consumo e as instituições da comunidade local. A partir dos ensinamentos da autora (2006, p. 275), pode-se mencionar, como exemplo no sindicalismo comparado, a criação, por grandes organizações sindicais espanholas, de secretarias confederais para a ação social, para a mulher e para o meio ambiente.

A adoção de medidas que visem à democratização da organização e dinâmica sindicais mostra-se essencial para a superação da crise, que, no caso brasileiro, também inclui a substituição do modelo sindical de unicidade pelo de pluralidade ou de unidade, com o abandono do conceito de categoria, a possibilitar um rearranjo da organização sindical com base em critérios que melhor se apresentem aos trabalhadores e empregadores, segundo suas conveniências (SILVA, O., 1999, p. 199).

Nesse quadrante, não obstante se vislumbre a reestruturação do sindicalismo como solução definitiva para a crise sindical e seus reflexos, a medida mostra-se distante da realidade brasileira, motivo pelo qual se pretende, no presente estudo, analisar, à luz do vigente ordenamento jurídico do País, os limites e as possibilidades dos movimentos reivindicatórios organizados sem participação do sindicato da categoria profissional, considerando-se o atual cenário de crise de representatividade sindical. Mostram-se oportunas, então, considerações sobre o instituto da greve e sobre os prováveis reflexos das diversas posições jurídicas a respeito do protagonismo sindical nesses movimentos.

2 GREVE E PROTAGONISMO SINDICAL

2.1 Aspectos genéricos da greve

2.1.1 Escorço histórico da greve no Brasil

Ao comentar a Constituição italiana de 1947, *Piero Calamandrei* (1952, p. 221 e ss.) apresenta três estágios, conforme a ordem evolutiva, do tratamento jurídico da greve: como delito, como liberdade e como direito, a depender do sistema político adotado.

Essa evolução acompanha a história do sindicalismo, já que a greve sempre foi utilizada pelo sindicato como meio de pressão, com o fim de obter o reconhecimento de suas reivindicações. Daí por que, nas palavras de *Arnaldo Süsskind* (2010, p. 469-470), “a greve foi conceituada como delito, quando foram proibidas as coalizões operárias; tolerada, quando admitidos os sindicatos; elevada, a pouco e pouco, à categoria de direito dos trabalhadores, em decorrência do reconhecimento do direito de sindicalização”.

Na greve-delito, concepção característica do Estado autoritário, a greve é tipificada como ilícito penal e, ao mesmo tempo, é considerada ilícito trabalhista, constituindo, portanto, motivo suficiente para a dispensa do grevista.

Como liberdade de fazer tudo o que não é proibido por lei, perspectiva presente no Estado Liberal, a greve passa a envolver a faculdade de não prestar serviço, incorrendo o trabalhador em mora contratual, passível de dispensa motivada. Assim, como liberdade, não é penalmente ilícita, mas continua sendo ilícita sob o ângulo trabalhista. Configura, nessa perspectiva, fato social tolerado pelo Estado. Nas palavras de *Carlos López-Monís de Cavo* (1986, p. 11), “ocorre uma aparente neutralidade do Estado, pois a repressão da greve não se realiza pelo ‘poder público’, mas pelo ‘poder privado’ do empresário”.

Como direito de não trabalhar, concepção peculiar do Estado Social Democrático, não há mora contratual com a greve, mas, sim, exercício de um direito, reconhecido pelo ordenamento jurídico como socialmente útil. Segundo *Estêvão Mallet* (2014, p. 15): “A greve passa a ser tutelada e protegida, como um verdadeiro direito que se tem e cujo exercício o ordenamento jurídico ampara”.

Walküre Lopes Ribeiro da Silva (1993, p. 145) bem sintetiza as três formas como o conceito de greve pode ser recebido pelas ordens jurídicas, em conformidade com o valor social que lhe confere o Estado: “fato socialmente danoso (delito), socialmente indiferente

(liberdade) ou fato socialmente útil (direito)”. No Brasil, a evolução histórica da greve compreende essa tríplice dimensão, que se manifesta conforme o regime político adotado.

Russomano (1995, p. 256) assinala que, no direito brasileiro, “a legislação imperial não cogitou da greve. Sua primeira regulamentação foi feita, no advento da República, através da legislação criminal. O Código Penal de 1890 dela cogitou, mas, para reprimi-la, duramente, com pena de prisão celular”.

Assim, o Código Penal brasileiro de 1890 constitui o marco do reconhecimento da greve na ordem jurídica do País. Seu art. 206 considerava crime contra a liberdade de trabalho causar ou provocar cessação ou suspensão de trabalho para impor aos operários ou patrões aumento ou diminuição de serviço ou salário, previsão que se manteve por apenas dois meses, até o advento do Decreto nº 1.162, de 12 de dezembro de 1890, que alterou a redação do art. 206 para esclarecer que o tipo penal apenas restará configurado se houver o emprego de ameaças ou violências (MORAES FILHO, 1905, p. 59).

Diante da ausência de expressa previsão nas Constituições brasileiras de 1891 e de 1934, a greve é considerada, no período, fato social indiferente (liberdade). Atente-se que a descriminalização, por si só, não eleva a greve à categoria de direito, dada a inexistência de proteção e garantia pela ordem jurídica.

Com a Constituição outorgada de 1937, ocorre uma involução e a greve passa a ser considerada recurso antissocial (delito), conforme previsão do art. 139. Nessa perspectiva, o Decreto-Lei nº 431, de 18 de maio de 1938, tipificava como crime o induzimento de funcionários públicos ou servidores do Estado à paralisação coletiva dos serviços, o induzimento de empregados à cessação ou suspensão do trabalho e a cessação coletiva dos serviços a cargo de funcionários públicos. O Decreto-Lei nº 1.237, de 02 de maio de 1939, que instituiu a Justiça do Trabalho, estabelecia punições à greve, consistentes em suspensão, despedida e até prisão. Ainda, o Código Penal de 1940, em seu artigo 201, criminalizava a suspensão ou o abandono coletivo de trabalho que provocasse a interrupção de obra pública ou serviço de interesse coletivo.

Também sob o manto da Carta de 1937, o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 723, atualmente revogado, estabelecia penalidades aos empregados que, coletivamente e sem prévia autorização do tribunal trabalhista, abandonassem o serviço, a saber: suspensão ou dispensa do emprego, perda do cargo de representação profissional aos que estivessem em gozo de mandato sindical e suspensão do direito de serem eleitos para cargo de representação profissional. Ainda, o também revogado art. 724 da CLT prescrevia multa e cancelamento do registro

para associações profissionais, sindicais ou não, que ordenassem a suspensão do serviço, ou perda do cargo, sem prejuízo de multa, se a instigação ou ordem fosse ato exclusivo dos administradores.

Por outro lado, apesar da proibição prevista na Constituição de 1937, o Decreto-lei nº 9.070, de 15 de março de 1946, passou a tolerar greve em atividades acessórias, não obstante tenha preservado a vedação em atividades essenciais. Decorreu da subscrição integral, pelo Brasil, em 1945, após o término da Segunda Guerra Mundial, da *Ata de Chapultepec*, no México, declaração que recomendava aos Estados americanos o reconhecimento do direito de greve.

Apesar da onda democrática pós-Segunda Guerra Mundial e da inspiração da *Ata de Chapultepec*, segundo *Sérgio Pinto Martins* (2017, p. 1235), o objetivo do Decreto nº 9.070/1946 era dificultar na prática a greve, em razão da exigência de procedimentos que inviabilizam o movimento. Seu artigo 10 estabelecia que a paralisação coletiva de atividades acessórias em desatenção às condicionantes legais e, em qualquer caso, a cessação do trabalho em atividades fundamentais constituem falta grave passível de resolução do contrato de trabalho.

Promulgada a Constituição de 1946, pela primeira vez, o ordenamento jurídico brasileiro consagrou a greve como direito, mas acrescentou que seu exercício seria regulamentado por lei ordinária (art. 158). O STF, nessa perspectiva e sem prejuízo de lei posterior para a devida proteção desse direito, entendeu pela recepção do Decreto-Lei nº 9.070/46, já que a nova Carta não assegurava de modo absoluto o direito de greve, admitindo restrições ao seu exercício⁸.

Themístocles Brandão Cavalcanti (1949, p. 43) manifestou-se contrário a esse posicionamento, pois a aplicação do Decreto-Lei nº 9.070/46 implicava negar o próprio direito de greve. Para ele, qualquer interpretação conforme a Constituição deveria orientar-se no sentido de assegurar esse direito, aplicando-se restritivamente qualquer limitação.

A regulamentação por lei específica, na forma do art. 158 da Carta Maior de 1946, somente veio em 1º de junho de 1964, com a Lei nº 4.330. Apesar de menos restritiva que o Decreto-Lei nº 9.070/46, ao, por exemplo, admitir a deflagração de greve em atividades fundamentais, a nova lei estabelecia numerosas formalidade e providências ao exercício desse direito, chegando ao ponto de determinar a forma de colheita dos votos, com a

⁸ Vide *Recurso Extraordinário nº 48207*, Rel. Min. Luiz Gallotti, Tribunal Pleno, julgado em 17 jun. 1963, DJ 19 set. 1963.

utilização de cédulas “sim” e “não”, na Assembleia Geral para aprovação do movimento (art. 6º, § 2º).

Ainda, em seu artigo 22, reputou ilegal a greve: a) se não fossem observados os prazos e condições estabelecidos na lei; b) que tivesse por objeto reivindicações julgadas improcedentes pela Justiça do Trabalho, em decisão definitiva, há menos de um ano; c) por motivos políticos, partidários, religiosos, morais, de solidariedade ou quaisquer outros que não tivessem relação com a categoria profissional diretamente interessada; d) que tivesse por fim rever norma coletiva em vigor, salvo se as condições pactuadas tivessem sido substancialmente modificadas.

Segundo *Francisco Osani de Lavor* (1996, p. 12): “A Lei 4.330/64 regulamentou, por muito tempo, o exercício do direito de greve, impondo tantas limitações e criando tantas dificuldades, a ponto de ter sido denominada por muitos juslaboristas como a Lei do delito da greve e não a Lei do direito da greve”.

Nesse mesmo sentido, *Márcio Túlio Viana* (1996, p. 295) aduz que a Lei nº 4.330/64 “*admitiu proibindo*, pois tantos eram os requisitos exigidos que, na prática, toda greve era ilegal”.

A Constituição de 1967 assegurou a greve aos trabalhadores do setor privado, proibindo-a, contudo, em relação às atividades essenciais e aos serviços públicos. A Emenda Constitucional nº 01, de 17/10/1969, manteve a mesma orientação. Segundo *Walküre* (1993, p. 143-163), era tão extenso o rol de atividades essenciais e tão minucioso o procedimento legal para deflagração que apenas mediante o processo de desobediência civil foi possível realizar greves no período.

Após mais de dez anos sem a deflagração de expressivos movimentos paredistas, o ano de 1978 foi marcado pela realização de grandes greves, com destaque às que ocorreram em maio no centro industrial do País, o ABC Paulista, influenciando a mobilização em outros setores. Em resposta a esses movimentos, em especial para impedir a greve dos bancários que se anunciava, foi publicado, em agosto do mesmo ano, o Decreto-Lei nº 1.632, dispondo sobre a proibição de greve nos serviços públicos e em atividades essenciais de interesse da segurança nacional, conforme definição constante em rol que poderia ser ampliado por simples decreto presidencial, na forma do artigo 1º, passível, portanto, de inviabilizar o próprio direito de greve. Mesmo assim, ocorreram as greves no setor bancário naquele ano.

Com o mesmo propósito repressivo, em dezembro de 1978, foi editada a Lei nº 6.620, que definiu os crimes contra a segurança nacional, dentre eles as práticas de impedir

ou dificultar o funcionamento de serviços essenciais; incitar à paralisação de serviços públicos ou atividades essenciais; cessar coletivamente, no todo ou em parte, os serviços a cargo de funcionários públicos.

Nesse ponto, cumpre atentar que o Decreto-Lei nº 1.632, de viés proibitivo e punitivo, conceitua *greve*, em seu artigo 2º, de forma extremamente ampliativa, como “a atitude da totalidade ou de parte dos empregados que acarrete a cessação da atividade ou diminuição de seu ritmo normal”. Por outro lado, quando se trata de regulamentar o exercício do direito de greve, para assegurar e proteger a sua prática, a conceituação é, historicamente, feita de forma mais restritiva, como se denota da Lei nº 4.330/1964, cujo artigo 2º previa, *in verbis*:

Considerar-se-á exercício legislativo da greve a suspensão coletiva e temporária da prestação de serviços a empregador, por deliberação da assembléia geral de entidade sindical representativa da categoria profissional interessada na melhoria ou manutenção das condições de trabalho vigentes na empresa ou empresas correspondentes à categoria, total ou parcialmente, com a indicação prévia e por escrito das reivindicações formuladas pelos empregados, na forma e de acordo com as disposições previstas nesta lei.

Com a Constituição Federal de 1988, o direito de greve deixa de integrar a ordem econômica e social e passa a figurar no título referente aos direitos e garantias fundamentais, importante alteração topológica que representa a elevação desse direito a elemento definidor e legitimador de toda a ordem jurídica positiva.

De acordo com o art. 9º da Constituição Federal, assegura-se o direito de greve, “competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”. Não mais se proíbe a greve nas atividades essenciais, cabendo à lei defini-las e dispor sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Ainda, a nova Carta consagra o princípio da responsabilidade, pois “abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei”.

Diante desse novo quadro constitucional, foi promulgada a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, que revogou a Lei nº 4.330/1964 e o Decreto-lei nº 1.632/1978 (artigo 18), para dispor sobre o exercício do direito de greve, definir as atividades essenciais e regular o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, além de outras providências.

Restringindo a amplitude conferida à greve pela nova Constituição, que preferiu não definir (ou não limitar) o instituto, o artigo 2º da Lei nº 7.783/1989 considera “legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial,

de prestação pessoal de serviços a empregador”. A Lei também prevê, em seus artigos 3º, 4º e 9º, requisitos para a validade do movimento grevista, que adiante serão examinados.

Consigne-se, ademais que, não obstante greve no serviço público não seja o foco deste trabalho, a CRFB/1988, em seu art. 37, inciso VII, também reconheceu aos servidores públicos civis o direito de greve, nos termos e nos limites definidos em lei – originariamente lei complementar e, após redação dada pela Emenda Constitucional nº 19/98, lei ordinária específica –, que, até o momento, não foi editada. Diante da omissão legislativa, o Supremo Tribunal Federal, a partir de 2007, consolidou sua jurisprudência no sentido de que, até que lei venha a regulamentar o exercício do direito de greve dos servidores públicos, deve-se aplicar, por analogia, o regramento incidente sobre a greve na iniciativa privada, ou seja, a Lei nº 7.783/1989, no que couber⁹.

No que toca às Forças Armadas, a Emenda Constitucional nº 18/98 acresceu ao art. 142 da Carta Maior o § 3º, inciso IV, para proibir aos militares a sindicalização e a greve. A previsão encontra respaldo na ordem internacional, mais especificamente na Convenção nº 154 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992, que trata do incentivo à negociação coletiva. Seu art. 1º, 2, dispõe que: “A legislação ou a prática nacionais poderão determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às Forças Armadas e à Polícia”. No aspecto, consigne-se que, em abril de 2017, no julgamento do paradigma Agravo em Recurso Extraordinário nº 654432, a Suprema Corte fixou tese de repercussão geral para estender a proibição do exercício do direito de greve aos policiais civis e a todos os servidores públicos que atuam diretamente na área de segurança pública.

Destarte, a análise da evolução histórico-normativa da greve permite compreender o significado e a extensão desse instituto no atual Estado Democrático Social de Direito. Uma vez que a greve foi elevada à categoria de direito fundamental, intervenções legislativas deveriam servir à promoção, à garantia e à proteção desse direito, além de sua limitação nos casos em que o movimento deixasse de ser pacífico, mas não à sua rígida restrição.

É nesse sentido que *José Afonso da Silva* (2009, p. 198), ao comentar o artigo 9º da CRFB/1988, afirma que a Constituição não subordinou o direito de greve a eventual previsão legal, assegurando-o por si próprio, de modo que regulamentação que venha a existir não deverá restringir esse direito, mas, sim, protegê-lo e garanti-lo:

⁹ Vide: *Mandados de Injunção n.ºs 670 e 708*.

A Constituição assegura o direito de greve, por si próprio. Não o subordinou a eventual previsão em lei. [...] Diz-se que a melhor regulamentação do direito de greve é a que não existe. Lei que venha a existir não deverá ir no sentido da sua limitação, mas da sua *proteção e garantia*. [...].

Segundo *Oscar Ermida Uriarte* (2000, p. 16), “enquanto a intervenção legislativa nas relações coletivas de trabalho deve ser de promoção, sustentação ou apoio à autotutela e à autonomia coletiva, nos países latino-americanos o certo é que a legislação é geralmente restritiva”. O autor (2000, p. 17) acrescenta que: “Diante da rigidez restritiva da legislação – e às vezes da jurisprudência – sobre a greve, *esta se flexibiliza de fato*”.

Essa reflexão é de significativa importância para o estudo das greves organizadas sem participação dos respectivos sindicatos profissionais, tendo em vista que as informalidades mostram-se mais presentes quando ausente o comando sindical.

2.1.2 Conceito jurídico

Comumente, o vocábulo *greve* é utilizado, com impropriedade técnica, para designar diversas formas de protesto ou reivindicação, como a “greve” de estudante e a “greve” de fome.

De maneira técnica, em sentido amplo, a palavra *greve* exprime “as formas de descontentamento e de protesto dos trabalhadores, as suas práticas de luta” (LEAL, 1990, p. 565). Seu conceito, contudo, será moldado em função do tratamento conferido ao instituto pela ordem jurídica de cada Estado, a depender de sua consideração como fato socialmente danoso (delito), socialmente indiferente (liberdade) ou socialmente útil (direito).

A acepção atribuída ao instituto pelo Direito do Trabalho é apresentada com propriedade pela francesa *Hélène Sinay* (1966, p. 133, tradução livre), nos seguintes termos: “A greve é a recusa coletiva e concertada do trabalho, manifestando a intenção dos trabalhadores de se colocarem provisoriamente fora do contrato, a fim de assegurar o sucesso de suas reivindicações”.¹⁰

Desse conceito destacam-se três elementos, também acolhidos pela ordem jurídica brasileira: a) *movimento coletivo e concertado*, ou seja, é necessária uma coletividade de trabalhadores organizada com a finalidade de fazer greve; b) *suspensão contratual*, no

¹⁰ “La grève est le refus collectif et concerté de travail, manifestant l'intention des salariés de se placer provisoirement hors contrat, afin d'assurer le succès de leurs revendications”.

sentido de restar autorizado o descumprimento temporário das obrigações contratuais por parte do empregado; c) *fins comuns*, sendo a greve meio de pressão para a obtenção de reivindicações profissionais, mediante negociação ou dissídio coletivo (MANNRICH, 2002, p. 150).¹¹

Conforme exposto alhures, a Constituição brasileira de 1988 elevou a greve à categoria de direito fundamental social, emprestando ao instituto tratamento condizente com o regime preconizado em seu art. 1º, que considera o Brasil Estado Democrático de Direito. A Carta Maior preferiu não conceituar o instituto, reconhecendo-o em larga amplitude, motivo pelo qual, nas palavras de *Arion Sayão Romita* (2008, p. 15): “Qualquer interpretação que resulte em repressão ou restrição despropositada do exercício desse direito padecerá de inconstitucionalidade”.

Na legislação infraconstitucional brasileira (art. 2º da Lei nº 7.783/1989), a greve é considerada “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”.

Nestes termos, a definição legal de greve circunscreve-se à natureza suspensiva da relação de trabalho, excluindo todas as modalidades que não a supõem. A suspensão do trabalho constitui “a abstenção pacífica da obrigação contratual, que não é ilícita porque autorizada por lei” (NASCIMENTO, 2015b, p. 532).

Nas palavras de *Nelson Mannrich* (2002, p. 151):

Como se vê, a suspensão legitima o descumprimento das obrigações contratuais principais, mediante autorização legal para a execução incompleta do contrato de trabalho, legitimando o grevista em face do cumprimento de sua obrigação: apesar de não trabalhar, não pode o empregador puni-lo pela falta contratual.

Atente-se que, de acordo com a literalidade da lei, se inexistir paralisação dos serviços, não haverá legítimo exercício do direito de greve. A greve de zelo, em que os empregados esmeram-se na prestação dos serviços para provocar demora na produção, e a “operação tartaruga”, em que os trabalhadores prestam o serviço com extremo vagar, não se enquadram, portanto, no conceito legal de greve (MARTINS, 2017, p. 1240).

¹¹ Para *Santiago Pérez Del Castillo* (1994, p. 21 e 29-30), quatro elementos aparecem no conceito tradicional de greve: “o primeiro, a abstenção ao trabalho normal; o segundo, que seja um grupo a se ausentar em conjunto ou simultaneamente; o terceiro, que essa decisão tenha sido previamente acertada; o quarto, que seja levada a cabo a defesa de um interesse profissional coletivo”.

Ainda, o movimento deve ser coletivo e concertado, de modo que a paralisação de um só trabalhador não é juridicamente considerada greve¹², que pressupõe um grupo com interesse comum ou a intenção dos trabalhadores de se unirem numa ação conjunta de pressão visando à realização direta de uma pretensão (NASCIMENTO, 2015a, p. 507 e 510). No Brasil, em geral, é obrigatória a participação do sindicato como articulador desse movimento, ficando a paralisação condicionada à aprovação mediante assembleia sindical – aspecto que será mais bem examinado em tópico próprio.

Nesse mesmo sentido, *Lobo Xavier* (1984, p. 153-154) ensina que a concertação dos trabalhadores é, na prática, feita mediante a sensibilização dos interessados pelos militantes sindicais. Trata-se de medida indispensável para garantir o êxito do movimento, já que, nas palavras do autor (1984, p. 154), “uma greve com reduzida aceitação ou participação do grupo interessado constitui uma batalha perdida”.

A paralisação das atividades laborais também deve ser temporária, ou seja, associar-se à expectativa de retorno à normalidade do trabalho, depois de conquistadas condições mais justas; por certo, se fosse definitiva, restaria rompido o contrato de trabalho, por abandono de emprego.

Ademais, além de coletiva e temporária, a sustação da prestação de serviços deve ser pacífica, do que se pode inferir serem vedados atos como sabotagem (atos de violência para danificar objetos, com o fim de prejudicar intencionalmente a produção), destruição do processo produtivo e violência física.

Ainda, nos termos da Lei, a paralisação do trabalho poderá ser total ou parcial, ou seja, abranger toda a empresa ou apenas alguns de seus setores ou seções.

Outrossim, uma vez que a greve é, desde a sua origem, meio de persuadir o empregador a atender às reivindicações de seus empregados, a doutrina acrescenta que o movimento deve veicular interesses profissionais, passíveis de serem satisfeitos pelo empregador. Deve, assim, visar à reivindicação e à obtenção de melhores condições de trabalho ou ao cumprimento das obrigações assumidas pelo empregador em decorrência das normas jurídicas ou do próprio contrato de trabalho (NASCIMENTO, 2015b, p. 528).

¹² Excepcionalmente, considera-se válida a paralisação de um só trabalhador motivada por circunstância de risco incomum, grave e iminente, para a defesa de sua saúde, integridade física ou vida. É o que tem denominado *greve ambiental*, modalidade de *direito de resistência* que dispensa os requisitos da Lei nº 7.783/89. A greve ambiental encontra respaldo nos artigos 7º, XXII, 200, VIII, 225, todos da CRFB/88; no artigo 161 da CLT; na NR 3 e na NR 9, item 9.6.3; na Convenção nº 155 da OIT, artigos 13 e 19, “f”. Sobre o tema, vide julgado proferido pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST nos autos do *Recurso Ordinário nº 1001747-35.2013.5.02.0000*.

Pelo exposto, em termos legais, o legítimo exercício do direito de greve consiste na paralisação coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores, atuando como instrumento de pressão, com o fim de defender e conquistar melhorias sociais coletivas. Vale lembrar que, na ordem jurídica brasileira, seu fundamento é constitucional, consubstanciado no art. 9º, Título II, da Carta Maior¹³, disposição que ratifica seu *status* de direito fundamental social.

Em tom de crítica, *Uriarte* (2000, p. 39) leciona que: “A *definição de greve* tem sido um dos meios de sua limitação”. Nessa matéria, “definir é limitar” e, complementa o autor (2000, p. 40), também “*é excluir*, já que o efeito – e muitas vezes o objetivo – de muitas definições estritas da greve é excluir de seu conceito certas modalidades de conflito”, como as formas atípicas de greve e as novas modalidades de conflito.

Nessa perspectiva, *Márcio Túlio Viana* (1996, p. 296 e 310, itálico no original), ao refletir se a Constituição de 1988 refere-se à greve que se traduz em *recusa coletiva do trabalho* (em que o grupo se recusa à prestação de trabalho) ou também a outras formas grupais de *ruptura do cotidiano da prestação de serviços* (formas atípicas de greve, em que o grupo continua a trabalhar, mas de forma parcial, posto que insubordinadamente), afirma que “a doutrina tem reduzido o campo da norma à forma *clássica* de greve. No mesmo sentido, a lei ordinária, se a interpretarmos literalmente. Não obstante, esse conceito não se ajusta à realidade dos nossos tempos [...]”. Para o autor (1996, p. 296-297), à luz do princípio da ótima concretização da norma constitucional, também as formas alternativas de ruptura do cotidiano enquadram-se no espectro da Carta Maior, desde que envolvam estritamente a prestação de serviços.

A compreensão da greve como ruptura do cotidiano, e não necessariamente cessação do trabalho, foi difundida por renomados juristas franceses, como *Helène Sinay*, incluindo no conceito manifestações consistentes em alteração de ritmo do trabalho. Segundo *Sinay* (1966, p. 134, tradução livre), “[...] o que caracteriza a greve não é tanto a cessação do trabalho em si ou a sua desaceleração, é a *ruptura com o cotidiano*”¹⁴. Todavia, desde 2007, os artigos do Código do Trabalho francês¹⁵ que disciplinam o exercício do direito de greve (L. 2511-1 a L. 2512-5) fazem referência à “cessação

¹³ 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.

¹⁴ “[...] ce qui caractérise la grève, ce n'est pas tant la cessation en soi du travail ou son ralentissement, c'est la *rupture avec le quotidien*.”

¹⁵ *Code du travail*. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr>>.

concertada do trabalho” (“*cessation concertée du travail*”), excluindo do conceito, portanto, a greve de zelo (*grève du zèle*) e a greve de trabalho lento (*grève perlée*)¹⁶.

Segundo *Carlos López-Monís de Cavo* (1986, p. 11): “Por greve, deve-se entender, em sentido amplo, qualquer perturbação no processo produtivo, com abstenção temporária do trabalho ou sem ela”, sendo insuficiente defini-la como “simples paralisação de trabalho coletivo”, já que a “realidade social é muito mais rica”.

Ainda, a despeito de reconhecer que nem sempre a regulamentação restringe o direito, podendo fortalecê-lo, como no caso da norma que proíbe a dispensa imotivada dos grevistas, *Viana* (1996, p. 297-298) pondera que “a experiência tem demonstrado que a greve existe *com* ou *sem* a lei, e, muitas vezes, *contra* a lei. Aliás, [...] toda vez que o Direito tentou cercear a greve, a greve desprezou o Direito, transbordando de seus limites e se impondo como fato social irresistível”.

Nesse sentido, uma vez que a “experiência ensina que há um dinamismo natural, derivado da busca da eficácia dos instrumentos de luta”, *Plá Rodríguez* (2000, p. 432) rejeita a técnica restritiva. Para ele: “Salvo a sabotagem – que pressupõe dano direto em objetos alheios – e as formas que se lhe assemelham, qualquer outra forma de luta pode ser encarada como uma forma de greve”.

Em sentido contrário, *Bernardo da Gama Lobo Xavier* (1984, p. 62-63) leciona que é irrecusável a necessidade de estabelecer um conceito jurídico, nítido e seguro, de greve, para averiguar se este ou aquele comportamento coletivo tem ou não cobertura no direito constitucionalmente consagrado. Seria temerário construir a noção de greve com base no mero apelo ao contexto social ou à realidade sociológica, porque em causa interesses gerais demasiadamente importantes. O exercício desse direito, nas palavras do autor (1984, p. 62), “não pode, portanto, ser deixado no movediço de uma realidade social em que influem poderosamente os próprios titulares do direito a definir”. *Lobo Xavier* (1984, p. 63) reconhece que do conceito jurídico resultarão *limites internos* do direito de greve, mas essa tarefa de *delimitação* – em que se define o que é e o que não é – não poderá ser confundida com a atividade de *restrição*, relativa ao objeto (ou ao exercício) desse direito.

Pondere-se, contudo, que alterações legislativas são demoradas e, assim, não conseguem, acompanhar o dinamismo e a complexidade da sociedade pós-moderna. Nesse sentido, sendo a greve um fato social, a redução de intervenções legislativas permitiria uma

¹⁶ Cumpre atentar que os ensinamentos de *Helène Sinay* são anteriores à regulamentação do exercício do direito de greve pelo Código do Trabalho francês, em 2007 (L. 2511-1 a L. 2512-5). Na França, à época da publicação da obra consultada (1966), como ainda não havia regulamentação, greve correspondia à *ruptura do cotidiano*. Atualmente, corresponde à *cessação concertada do trabalho*.

estrutura jurídica mais engatada com as estruturas sociais. Isso não significa ausência de limitações, até porque o direito de greve deve compatibilizar-se com os demais direitos e garantias fundamentais.

De todo modo, na ordem jurídica brasileira, não obstante a Constituição de 1988 reconheça, em larga amplitude, a existência do direito de greve, incluindo-o na parte dos direitos fundamentais, a Lei nº 7.783/89 insere-se na tradição latino-americana de regulamentação rígida e restritiva do instituto, o que se confirma pelo conceito constante de seu art. 2º, mas também pela extensão jurisprudencial que, com base no art. 14, considera abusivas as greves que não se ajustam com exatidão nos requisitos legais ou nas condicionantes ao exercício desse direito.

2.2 Greve e participação sindical

Antes da análise detida da atual regulamentação do direito de greve, cumpre destacar o papel de protagonista exercido pelos sindicatos nas mobilizações reivindicatórias dos trabalhadores.

Consoante já explanado, a história da greve acompanha a do sindicalismo, já que ela sempre foi utilizada como mecanismo de atuação dos sindicatos, visando ao êxito das suas reivindicações em favor dos trabalhadores representados.

Não obstante a greve não tenha sido objeto de proteção específica no direito internacional do trabalho, as Convenções nº 87 e nº 98 da OIT confirmam que seus membros consideram a greve um direito essencialmente sindical, já que se acha intimamente vinculada às organizações dos trabalhadores, que têm sua maior expressão no sindicalismo.

Segundo *Bernardo da Gama Lobo Xavier* (1984, p. 51), a greve torna-se necessária para imprimir força e eficácia à atividade sindical, porque esta se destina a conseguir um instrumento normativo justo aos trabalhadores e a defendê-lo de eventuais violações patronais, além de dedicar-se, de modo geral, a promover melhoria da situação dos trabalhadores.

Para *Gino Giugni* (1991, p. 170), o direito de greve confere efetividade ao princípio de liberdade de organização, consagrado no art. 39 da Constituição italiana, pois “permite à organização sindical existir e atuar no âmbito de um sistema econômico fortemente centralizado no mercado e na iniciativa econômica privada”.

Segadas Vianna (1986, p. 73-74), contudo, pondera que “têm sido inúteis as tentativas para fazer do exercício da greve um direito exclusivamente sindical”. Segundo o autor (1986, p. 77), “se a greve deveria ser, em princípio, uma prerrogativa do sindicato, as greves continuarão a verificar-se sem a audiência e sem a participação das entidades de classe, porque a greve é um fato social que não pode ser regulado na lei”.

É inquestionável, de todo modo, que a organização da resistência coletiva obreira em torno de sindicatos representativos, dotados de espírito de coalizão, permite que os trabalhadores contraponham-se com maior força e eficiência ao empregador, pois, além de facilitar a visualização e a canalização dos interesses e direitos reivindicados, amplia o poder de combate à pauta de retrocesso.

Instrumento de pressão coletiva contra o empregador, a greve atua como reforço da negociação coletiva, conduzindo à celebração de instrumento coletivo de trabalho e, por conseguinte, pondo termo à controvérsia. Nas palavras de *Arion Sayão Romita* (2008, p. 21), “a greve é a arma de luta dos trabalhadores na negociação coletiva”. Desse modo, sem um sindicato organizado, as negociações tornam-se inócuas e o movimento, suscetível de fragmentação e descontrole.

Nessa perspectiva, sabendo-se que o sindicato representa individual e coletivamente a categoria (CRFB/88, art. 8º, III) e que é obrigatória sua participação em toda e qualquer espécie de negociação coletiva (CRFB/88, art. 8º, IV), a Lei nº 7.783/1989 conferiu aos sindicatos dos trabalhadores a legitimidade para deflagrar o movimento.

Com efeito, o art. 4º, *caput* e § 1º, da Lei de Greve confere à entidade sindical a prerrogativa de convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral para definir as reivindicações e deliberar sobre a deflagração da greve.

O § 2º do art. 4º, por sua vez, permite a deliberação e a negociação diretamente pelos trabalhadores interessados, quando verificada a “falta de entidade sindical”. Cumpre atentar que a literalidade da Lei permite a formação de comissão de negociação somente no caso de inexistência de entidade sindical (sindicato, federação e confederação).

O art. 5º reforça as assertivas ao prescrever que “entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho”.

De certo, sabendo-se que a efetividade do movimento depende da organização dos trabalhadores, a ordem jurídica brasileira preferiu conferir aos sindicatos papel de protagonista no procedimento delineado para o legítimo exercício do direito de greve pelos

trabalhadores. Contudo, conforme alertou *Segadas Vianna*, a greve é um fato social e, como tal, transcende o Direito.

2.3 Greve e suas restrições

A greve não é um direito absoluto, sujeitando-se a limitações. De acordo com *Amauri Mascaro Nascimento* (2015a, p. 551), a primeira é intrínseca ao próprio conceito de greve como paralisação coletiva temporária e pacífica da prestação de serviços, ficando afastadas da proteção constitucional manifestações que não se enquadram no conceito legal.

A segunda limitação ao exercício do direito de greve, prossegue o autor (2015, p. 553), decorre do art. 6º, § 1º, da Lei 7.783/1989, que proíbe aos empregados e empregadores a adoção de meios que possam violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem, “o que mostra que a greve é um direito constitucional que não invalida outros direitos do mesmo nível”. Trata-se, pois, de limitação que intenta compatibilizar o direito de greve com os demais direitos e garantias fundamentais.

O art. 5º, *caput*, da Carta Maior assegura a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, e seus incisos reforçam essa tutela. Segundo *Amauri Mascaro Nascimento* (2015a, p. 554), “são garantias que merecem proteção diante do direito de greve e que o restringem para que possam ser preservadas e se exercitem na plenitude do seu significado”. É nesse sentido que o § 3º do art. 6º da Lei nº 7.783/89 determina que os atos utilizados pelos grevistas “não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa”.

A Constituição (art. 9º, § 2º) dispõe que: “Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei”. Ao admitir a figura do abuso, a Carta Maior reconhece que o direito de greve é relativo, devendo, pois, justificar-se por sua finalidade social, o que implica não ocasionar prejuízos exorbitantes e desnecessários à produção (BATALHA, W.; BATALHA, S., 1994, p. 231). Na esteira dessa previsão constitucional, a Lei nº 7.783/89 (art. 9º) determina que, durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, em ajuste com o empregador ou seu sindicato, mantenha em atividade equipes de empregados para assegurar os serviços cuja paralisação resulte prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção

daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Segundo *Oscar Ermida Uriarte* (2000, p. 44), o abuso do direito é técnica utilizada para limitar o âmbito de licitude do exercício do direito de greve, pois “tende a *excluir* de seu âmbito a greve desencadeada com certas finalidades ou modalidades – mais ou menos atípicas – que produzem dano desproporcional ao sacrifício dos grevistas”. Para o autor (2000, p. 44-45), contudo, a finalidade danosa é implícita ao exercício normal do direito de greve, assim como certa desproporcionalidade entre o dano causado e o sacrifício dos grevistas “é absolutamente coerente com a finalidade equilibradora da greve. Uma forma de greve, na qual sua eficácia fosse equivalente ao ‘sacrifício’ assumido, careceria de eficácia”. Desse modo, *Ermida Uriarte* (2000, p. 45) conclui não haver espaço no direito de greve para a proporcionalidade nem para o abuso do direito – exceto greve abusiva por finalidade desviada.

Abuso do direito é, segundo leciona *Amauri Mascaro Nascimento* (1989, p. 124), “o uso do direito para objetivos contrários ao seu fim”. Essa, contudo, não é a acepção adotada pela Lei de Greve. De acordo com a Lei nº 7.783/89, constitui abuso do direito de greve a inobservância de suas previsões legais, bem como o prosseguimento do movimento após acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho (art. 14) – salvo se a finalidade da paralisação for exigir o cumprimento de cláusula ou condição, ou quando a superveniência de fatos novos ou acontecimento imprevisto vier a modificar substancialmente a relação de trabalho (art. 14, parágrafo único).

Nesse sentido, de acordo com *Ermida Uriarte*, a única hipótese plausível de greve abusiva seria a de finalidade desviada. Nas palavras do autor (2000, p. 45), “só este seria o âmbito de validade do parágrafo 2º do art. 9º da Constituição brasileira”, merecendo críticas “a *extensão jurisprudencial e doutrinária* que considera abusivas as greves que não se ajustam a requisitos legais que pouco ou nada têm que ver com o abuso do direito”.

Para *Walküre Lopes Ribeiro da Silva* (1989, p. 15 e 16), a concepção de abuso de direito adotada na Lei nº 7.783/89 objetivou a “qualificação da ilegalidade da greve perante a Justiça do Trabalho”. Agindo assim, o legislador ordinário preservou as diretrizes sobre ilicitude formal contidas no artigo 22 da Lei precedente (Lei nº 4.330/64) – que reputava ilegal a greve se não atendidos os prazos e condições previstos na lei ou se deflagrada na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa –, “restringindo o amplo direito de greve assegurado constitucionalmente”.

Vale acrescentar que a crítica não repousa na restrição em si – admitida pela própria Constituição (art. 9º, § 1º e § 2º) –, mas na extensão que é dada a ela. Não há dúvida de que a amplitude conferida à figura do abuso de direito pela Lei nº 7.783/1989 pretendeu limitar o âmbito de licitude do exercício do direito de greve. Como consequência, observa-se na jurisprudência a prevalência de meros aspectos formais em detrimento do direito fundamental de greve. A restrição é tamanha, a ponto de enfraquecer a posição dos trabalhadores, que neutraliza o espírito do constituinte ao consagrar o direito de greve de maneira ampla na Carta de 1988.

Ainda assim, a inobservância da lei continua a ser, por expressa previsão legal, fator que caracteriza o abuso do direito de greve. Nas palavras de *Amauri Mascaro Nascimento* (2015b, p. 533): “O conceito de abuso identifica-se, por força da lei (art. 14), como de ilegalidade”. Desse modo, todos os atos que contrariem as disposições da lei serão configuráveis como abuso de direito – conforme, aliás, corrobora a jurisprudência dos Tribunais.

Nesse compasso, interessa conhecer os requisitos ou as condições legais para o exercício do direito de greve. O primeiro requisito é a ocorrência de tentativa de negociação coletiva ou arbitragem, antes da deflagração do movimento grevista (art. 3º da Lei nº 7.783/89). Consoante leciona *Mascaro Nascimento* (1989, p. 49), a greve permite aos trabalhadores “forçar o poder econômico a admitir a discussão das suas reivindicações. Desse modo, a negociação coletiva não teria por si expressão sem o correlato direito de greve, já que bastaria a recusa empresarial em negociar e o pleito terminaria sem outras consequências”.

O segundo requisito é a aprovação da assembleia de trabalhadores, respeitados os critérios e as formalidades de convocação e o *quorum* previstos no estatuto sindical (art. 4º, *caput* e § 1º). Nos termos dos arts. 4º, § 2º, e 5º, “na falta de entidade sindical”, será constituída comissão de negociação, para representar os interesses dos trabalhadores. Objetiva-se, com esse requisito, “democratizar e legitimar o movimento” (MELO, 2006, p. 71).

Para *Walküre Lopes Ribeiro da Silva* (1989, p. 15), ao encarregar a entidade sindical da convocação e realização da assembleia geral deliberativa sobre a greve, a Lei nº 7.783/89 desconsiderou um ponto fundamental: “a titularidade do direito de greve pelos trabalhadores”. Apoiando-se nos ensinamentos de *Cássio de Mesquita Barros Júnior*, a autora (1989, p. 15) explica que “a Constituição consagra a greve como direito subjetivo,

isto é, como direito dos trabalhadores ‘uti singuli’, contemplando tanto as greves controladas pelos sindicatos como as espontâneas, conhecidas como ‘greves selvagens’¹⁷.

O terceiro requisito é o aviso-prévio à parte adversa. O aviso será dado aos empregadores envolvidos ou a seu respectivo sindicato, regra geral, com antecedência mínima de 48 horas da paralisação (art. 3º, parágrafo único). Em se tratando de serviços ou atividades essenciais, cujo rol, conforme determinação do art. 9º, § 1º, da Carta Maior, é definido no art. 10 da Lei nº 7.783/89, o prazo será de 72 horas da paralisação, hipótese em que a comunicação deverá contemplar também o público interessado (art. 13).

Para *Lobo Xavier* (1984, p. 160-161), além de constituir um forte poder intimidador que, muitas vezes, motiva soluções negociadas ainda durante o período de aviso prévio, essa dilação legal tem a função principal de permitir ao empregador adotar um conjunto de medidas para “manter os danos nos limites da própria interrupção do trabalho” (como, por exemplo, evitar danos a equipamentos e instalações, salvaguardar matérias primas e produtos perecíveis, evitar que estabelecimentos onde não se verifique a greve sejam atingidos reflexamente, cancelando encomendas e fornecimentos etc.), ou seja, de evitar que a falta de anúncio potencialize desproporcionalmente os prejuízos emergentes da paralisação. Por outro lado, para os serviços essenciais, o prévio aviso permite aos usuários “saber com o que contam e tomar as necessárias disposições”. O próprio Estado, antecipadamente notificado, pode atuar no sentido de resolver o conflito ou adotar medidas quanto às consequências econômicas e sociais da paralisação.

Nesse mesmo sentido, segundo *Carlos Henrique Bezerra Leite* (2018, n.p.), a finalidade do aviso prévio ao empregador “é permitir que ele tome as providências que entender necessárias (relacionamento com clientes, cumprimento dos contratos, entrega de mercadorias etc.) e que surgirão em virtude da paralisação do processo produtivo”.

O quarto requisito consiste na obrigação de os trabalhadores garantirem, durante a greve, “a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”, aquelas que, se não atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população. Trata-se de determinação constitucional regulamentada em lei (CRFB/88, art. 9º, § 1º; Lei nº 7.789/89, art. 11).

¹⁷ Esse mesmo entendimento é defendido por *Gino Giugni*, com base no art. 40 da Constituição italiana. Segundo o autor (1991, p. 129-130), o dever de paz sindical, de não se utilizar da greve durante a vigência de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, ainda que estipulado em cláusula de trégua, somente vincula os sindicatos contraentes, e não os trabalhadores, a permitir a greve selvagem. Os sindicatos não são titulares do direito de greve, não podendo, na qualidade de representante, dispor-se desse direito, “cujo titular é o trabalhador considerado individualmente”. A Constituição prevê o direito de greve “em função da defesa de cada um dos trabalhadores mesmo diante da própria organização sindical”.

Para *Ermida Uriarte* (2000, p. 47, *itálico no original*), “o único limite verdadeiramente plausível ao exercício do direito de greve é o da manutenção dos serviços essenciais” – e, por conseguinte, a sabotagem, a destruição do processo produtivo e a violência física –, porque “envolvem direitos, valores e interesses equivalentes ou superiores aos envolvidos no direito de greve”.

Vale acrescentar que os demais direitos fundamentais, hierarquicamente equivalentes ao direito de greve, configuram limitação decorrente da própria Carta de 1988, devendo ser considerados em todo e qualquer movimento paredista, mediante aplicação da técnica da ponderação de valores¹⁸. No tópico, destacam-se as greves que afetam serviços essenciais, porque em voga direitos e garantias fundamentais de toda uma coletividade de usuários e, às vezes, de não usuários do serviço. Nesse sentido, segundo ilustra *Lobo Xavier* (1984, p. 93), o direito à greve pode chocar-se com as necessidades vitais da comunidade, cabendo ao operador do Direito realizar uma atividade de harmonização em que, sem sacrificar por completo o direito à greve, a ele se imponham as restrições necessárias à salvaguarda de outros valores constitucionalmente protegidos.

A falta de um desses quatro requisitos, porque implica inobservância da lei, constituirá abuso do direito de greve. O mesmo efeito terá a violação de garantias fundamentais de outrem (Lei nº 7.789/89, art. 6º, § 1º), o uso de meios violentos contra coisas ou pessoas (Lei nº 7.789/89, art. 6º, § 3º), a recusa de formação de equipes de manutenção dos equipamentos (Lei nº 7.789/89, art. 9º) ou a continuidade do movimento após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

A caracterização da greve como abusiva dar-se-á *a posteriori*, já que depende da realização do movimento e da análise de suas características, averiguando-se se foram atendidas, na forma e no desenvolvimento, as normas legais concernentes ao exercício desse direito. Atente-se, contudo, que a lei não exaure todas as figuras típicas de abuso de direito. Segundo *Amauri Mascaro Nascimento* (2015a, p. 557): “Sempre haverá hipóteses não previstas, e que o Judiciário certamente terá de apreciar”.

Nos termos do art. 15, *caput*, da Lei nº 7.783/89: “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”. Desse modo, com base no princípio geral

¹⁸ Os direitos fundamentais não têm caráter absoluto, dado o substrato axiológico que os informam, podendo ser relativizados diante de situações concretas de “tensão dialética”. Uma vez que inexistente hierarquia entre direitos fundamentais, cabe ao aplicador do direito valer-se de procedimento hermenêutico para construir, a partir das circunstâncias fáticas e jurídicas do caso proposto, uma solução tópica, aplicável à situação concreta. Trata-se da utilização da técnica da ponderação de valores, pela qual se busca extrair a máxima eficácia dos direitos em confronto, respeitando-se os correspondentes núcleos essenciais.

da responsabilidade civil (Código Civil de 2002, artigos 186, 187 e 927), pode-se exigir do sindicato, como pessoa jurídica de direito privado que é, reparação pelas perdas e danos que causar com uma greve abusiva (NASCIMENTO, 2015a, p. 556). Sobre o tema, a controvérsia objeto deste trabalho concentra-se na questão da responsabilidade da entidade sindical em caso de abusos cometidos pelos dissidentes no âmbito dos movimentos reivindicatórios organizados sem participação do sindicato.

2.4 Deflagração de movimentos paredistas sem participação do sindicato

A partir do ano de 2014, movimentos grevistas destacaram-se no cenário nacional, em razão da deflagração sem comando dos respectivos sindicatos das categorias, a exemplo das greves dos rodoviários e garis do Rio de Janeiro, dos rodoviários de São Paulo e dos trabalhadores da Fundação PROCON-SP. Consoante já explanado, a organização de greves por trabalhadores dissidentes, descontentes com a atuação de seus sindicatos, insere-se no contexto da crise da representatividade sindical.

O art. 8º, inciso III, da Carta Magna confere ao sindicato, expressamente, a representação da categoria, na defesa de direitos e interesses desta, o que ocorre, especialmente, mediante a função negocial atribuída ao ente pelo art. 8º, inciso VI, do texto constitucional.

Em consonância com as funções de representação da categoria e de negociação imputadas constitucionalmente aos sindicatos, a Lei nº 7.783/1989, em seu art. 4º, *caput* e § 1º, confere à entidade sindical a prerrogativa de convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral para definir as reivindicações e deliberar sobre a deflagração da greve. O § 2º desse dispositivo, por sua vez, permite a deliberação e a negociação diretamente pelos trabalhadores interessados, quando verificada a “falta de entidade sindical”.

A problemática surge quando os trabalhadores, insatisfeitos com a atuação do sindicato representante de sua categoria, paralisam as prestações de serviços, de forma espontânea, sem apoio sindical, para reivindicar melhores condições de trabalho. Nesse contexto, indaga-se: *o movimento trabalhista reivindicatório deflagrado sem participação do sindicato da categoria profissional pode ser considerado legítimo¹⁹ exercício do direito de greve?*

¹⁹ RUSSOMANO (1995, p. 249) classifica as greves em *legítimas e ilegítimas, legais e ilegais, justas e injustas*. Segundo o autor, legítima é a greve que está “adequada ao ordenamento jurídico nacional”; legal é a greve que cumpre as formas e os procedimentos exigidos pelo legislador para deflagração do movimento.

Esses movimentos podem ser enquadrados no conceito de *greve selvagem*, que, segundo *Carlos López-Monís de Cavo* (1986, p. 40), “é aquela que surge e se desenvolve à margem do sindicato, aquela que não é organizada e assumida posteriormente por um sindicato”.

A questão suscita inquietações da doutrina e jurisprudência nacionais. Contrapõe-se, de um lado, o direito fundamental à greve, de titularidade dos trabalhadores e corolário do Estado Democrático de Direito, e, de outro, a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, prevista no art. 8º, inciso VI, da Carta Maior, e a observância estrita dos requisitos arrolados na Lei nº 7.783/89, em seus artigos 3º, 4º e 9º, para a validade do movimento grevista.

Com efeito, pode-se inferir, a partir de posições acerca da atuação sindical obrigatória em negociações coletivas e em movimentos grevistas, que parte significativa da doutrina brasileira²⁰ considera abusiva greve organizada sem participação do sindicato da categoria, sob dois argumentos principais: a redação do art. 8º, inciso VI, da CRFB/88, pelo qual “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”, e a previsão do *caput* do art. 4º da Lei nº 7.783/89, segundo o qual incumbe à entidade sindical convocar, na forma de seu estatuto, assembleia geral para definir as reivindicações da categoria e deliberar sobre a greve.

Para referida corrente jurídica, o texto do art. 8º, inciso VI, da Carta Magna, teria revogado, tacitamente, o § 1º do art. 617 da CLT, o qual, em sua parte final, autoriza a realização de negociação coletiva diretamente entre trabalhadores e empregador, caso frustrada a intermediação da entidade sindical (DELGADO, 2017, p. 1574).

Assim também, o § 2º do artigo 4º da Lei nº 7.783/89, o qual prevê a possibilidade de constituição de comissão de negociação quando verificada a falta de entidade sindical²¹, seria, nesse ponto, inconstitucional, pois necessária a participação do sindicato (ou, em sua falta, da respectiva federação ou confederação) em todo o processo negocial,

Nesse sentido, a greve pode ser ilegal, por ofender as normas que disciplinam seu exercício, mas ser legítima, em face do ordenamento jurídico nacional. Por fim, a última classificação das greves, em justas ou injustas, considera “suas derradeiras finalidades”, sob o ponto de vista da justiça social. Acrescenta o autor (1995, p. 250) que a *greve perfeita*, aquela que “dá armas fortes ao trabalhador, enfrenta o poder patronal e [...] comove a sociedade e o Estado”, é, ao mesmo tempo, *legítima, legal e justa*.

²⁰ Considerações feitas a partir de posicionamentos doutrinários de, por exemplo, *Mauricio Godinho Delgado, Octávio Bueno Magano, Estevão Mallet, José Carlos Arouca e Arnaldo Süssekind*, acerca do art. 8º, VI, da CF/88 e seus desdobramentos.

²¹ Segundo ensina *Süssekind* (2010, p. 481): “A expressão ‘entidade sindical’ abrange os sindicatos, as federações e as confederações”.

acrescentando-se ser impossível, no sistema sindical brasileiro, vislumbrar-se “falta de entidade sindical”.

Nesse sentido, ao discorrerem sobre o preceito constitucional que impõe a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho e, por conseguinte, também durante o período de greve, já que a negociação tende-se à solução de disputas, *Octávio Bueno Magano e Estêvão Mallet* (1993, p. 313-314) defendem a inconstitucionalidade do § 2º do artigo 4º da Lei nº 7.783/89, já que, “se a participação do sindicato é necessária em todo o processo de negociação, é óbvio não poder operar-se a sua substituição por comissão negociadora”. Os autores acrescentam que, além de inconstitucional, o preceito legal “mostra-se anódino porque, no sistema sindical brasileiro, é impossível configurar-se a falta de entidade sindical. Se na localidade em que eclodir greve não existir sindicato, deverão ser os grevistas representados por federação e, na falta desta, por confederação”.

Por esse ângulo, ao tratar do § 2º do artigo 4º da Lei nº 7.783/89, *José Carlos Arouca* (1998, p. 358) aduz: “Até hoje não se conhece a aplicação efetiva do dispositivo que fora de dúvida contraria o inciso VI do art. 8º da Constituição”. Segundo o autor, com base no artigo 611, § 2º, da CLT, “[...] a federação e na sua falta a confederação são os substitutos legais dos sindicatos de base”.

Arnaldo Sússekind (2010, p. 481-487, itálico no original) compartilha desse entendimento:

A expressão “entidade sindical” abrange os sindicatos, as federações e as confederações. [...] Ora, como já funcionam, no plano dos trabalhadores, confederações de todos os ramos, é evidente que não haverá margem para a designação de uma comissão de negociação pela assembleia dos trabalhadores interessados. Só a entidade sindical, portanto, poderá deliberar sobre a greve.

Nesse sentido, a inexistência de entidade sindical organizada não abarcaria a hipótese de trabalhadores descontentes com a atuação do respectivo sindicato e das correspondentes entidades de grau superior. Sendo assim, pelo entendimento que considera absoluta a obrigatoriedade de participação do sindicato, ou, em sua falta, da federação ou confederação, em todo processo de negociação, os dissidentes não poderiam convocar uma assembleia para deliberar sobre a greve nem organizar e liderar o movimento, ainda que com apoio da maioria dos obreiros.

Em contraposição, pode-se construir o entendimento no sentido de que a obrigatoriedade de participação do sindicato e a interpretação restritiva das delimitações

previstas na Lei nº 7.783/89 aniquilam o exercício do direito fundamental à greve e confirmam a cultural aversão ao movimento grevista.

De acordo com *Carlos López-Monís de Cavo* (1986, p. 40-41), “numa perspectiva estritamente empresarial, afirma-se que a greve é uma instituição conexa à negociação coletiva e que, por isso, só pode ser utilizada por aqueles sujeitos dotados de capacidade negociadora” (associações de empresários ou empresário isolado, de um lado, e sindicatos de trabalhadores, de outro), não conferida a trabalhadores nem a seus agrupamentos ocasionais. Todavia, para o autor, ao “reduzir o campo de jogo da greve ao de uma mera negociação coletiva”, esse entendimento acaba negando aos trabalhadores e aos próprios sindicatos qualquer atuação passível de causar desequilíbrio na situação social vigente.

Diante do *status* de direito fundamental conferido constitucionalmente à greve, o art. 8º, inciso VI, da CRFB/88 deve ser interpretado em harmonia com o art. 9º da Carta Maior, a fim de atribuir máxima efetividade ao direito de greve, basilar do Estado Democrático de Direito.

Aliás, ao defender a recepção constitucional do § 1º do art. 617 da CLT, *Mozart Victor Russomano* (1995, p. 44-45, itálico no original), leciona que “[...] o art. 8º, inciso VI, da Constituição Federal, pela sua formulação e por sua natureza, não é *self executing*: ele carece de regulamentação por lei ordinária, que até hoje não existe. Desse modo, os preceitos consolidados a propósito do tema continuam íntegros e eficazes”. Referido argumento poderia, por certo, ser estendido à defesa da constitucionalidade do § 2º do art. 4º da Lei nº 7.783/89, o qual, pontualmente, serve para regulamentar aludido dispositivo constitucional.

Inquestionavelmente, a participação do sindicato da categoria profissional confere maior poder negocial à classe trabalhadora, fortalecendo o movimento grevista em face do poder econômico do empregador, detentor dos meios de produção. Todavia, em consonância com esse último posicionamento apresentado, se a atuação do sindicato destoia dos interesses de sua própria categoria, deve-se admitir, com base no § 2º do art. 4º da Lei de Greve, conferindo-se interpretação ampla à expressão “falta de entidade sindical”, que os trabalhadores constituam uma comissão de negociação paralela ao sindicato, sem a participação deste, a fim de deliberar sobre a possibilidade de realização da greve.

Nesse sentido, *Sérgio Pinto Martins* (2017, p. 1247) leciona que a comissão de negociação constituída em razão do desinteresse do sindicato ou da entidade de grau superior pelas reivindicações ou pela paralisação é compatível com a regra do art. 8º, VI, da Constituição. Argumenta que entendimento em contrário inviabilizaria o direito de

greve e os interessados “ficariam alijados de qualquer poder para a solução do conflito coletivo”.

Para *Russomano* (1995, p. 273-274), a recusa ou inércia do sindicato em assumir a negociação é, na prática, quase o mesmo que não existir, na localidade, sindicato representativo dos trabalhadores interessados. Vale acrescentar que a referida lógica poderia ser estendida aos casos em que a atuação do sindicato destoa dos interesses de sua própria categoria, porque o sindicato desinteressado pelas reivindicações de seus representados, na prática, equipara-se ao sindicato inexistente.

Uma vez exposta a problemática, mostra-se imperioso, para o desfecho deste trabalho, realizar estudo casuístico de greves organizadas sem participação dos sindicatos profissionais, bem como analisar o panorama atual da jurisprudência dos Tribunais, tendente a aplicar restritivamente os dispositivos da Lei de Greve.

3 ESTUDO DE CASO: GREVE SEM REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

3.1 Greves organizadas sem participação dos respectivos sindicatos: rodoviários e garis do Rio de Janeiro, rodoviários de São Paulo e trabalhadores da Fundação de Proteção e Defesa do Consumidor

3.1.1 Greve dos rodoviários do Rio de Janeiro²²

Em 08 de maio de 2014, a categoria dos rodoviários do Rio de Janeiro, liderada por dissidentes do sindicato profissional, insatisfeitos com a convenção coletiva de trabalho celebrada em março do mesmo ano, paralisou suas atividades por 24 horas.

No mesmo dia, o Sindicato das Empresas de Ônibus da Cidade do Rio de Janeiro (Rio Ônibus) instaurou dissídio coletivo de greve em face do Sindicato Municipal dos Trabalhadores Empregados em Empresas de Transporte Urbano de Passageiros do Município do Rio de Janeiro (SMTEETUPM-RJ). Objetivou-se a declaração da abusividade do movimento, por descumprimento das previsões básicas da Lei nº 7.783/1989, considerando a inexistência de declaração de greve em assembleia dos interessados regularmente convocada e realizada; a ausência de notificação prévia (72 horas, por se tratar de serviço essencial); a utilização de meios não pacíficos e violentos de intimidação e constrangimento da liberdade individual; a deflagração da greve após a celebração de convenção coletiva de trabalho, com previsão de reajuste salarial na ordem de dez por cento e de reajuste de quarenta por cento no vale refeição.

Em 12 de maio de 2014, uma comissão formada por quatro trabalhadores rodoviários requereu seu ingresso no dissídio coletivo como assistente simples. Aduziu que o sindicato profissional recusou-se a encaminhar as decisões assembleares da maioria dos trabalhadores e celebrou instrumento coletivo com a categoria econômica em descompasso com a vontade dos representados. Destacou, ainda, que o movimento teve a adesão da maioria absoluta da categoria rodoviária.

Segundo noticiado pela imprensa: “A paralisação de 24 horas na quinta-feira acabou com 531 veículos depredados na cidade. [...] Ao longo da quinta-feira, passageiros

²² Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Dissídio Coletivo de Greve nº 0010477-45.2014.5.01.0000/RJ.*

tiveram dificuldades de encontrar coletivos. [...] A frota que circulava pela cidade era de 24% do total por volta das 18h” (APÓS..., 2014).

Após a realização de infrutífera audiência de conciliação em 12 de maio, na qual os líderes dissidentes participaram como ouvintes, os rodoviários paralisaram novamente suas atividades a partir da 0 hora de 13 de maio de 2014, por 48 horas.

Diante disso, em decisão proferida liminarmente por Desembargadora do 1º Regional, foi determinada a manutenção, em atividade, de 70% do efetivo total do quadro de rodoviários do Município do Rio de Janeiro, por se tratar de atividade essencial, nos termos do artigo 14 da Lei nº 7.783/89, sob pena de multa de cinquenta mil reais por dia de descumprimento, em desfavor do sindicato profissional – que, embora não tenha sido agente da paralisação, é legítimo representante da categoria, com responsabilidade constitucional em relação a seus integrantes.

O sindicato suscitado apresentou defesa, alegando que a mobilização iniciou-se de forma espontânea, sem comunicação a ele. Enquadrou a situação como fato de terceiro, sobre o qual a entidade sindical não tem poderes para interferir, não sendo, então, possível imputar ao sindicato dos trabalhadores a responsabilidade pela greve.

Requeriu, ainda, produção de prova oral e documental superveniente, em razão da singularidade do movimento, em especial para apurar o percentual de empregados que não aderiram às paralisações convocadas pelos dissidentes e demonstrar que as empresas, em diversas oportunidades, impediram o trabalho daqueles que pretendiam fazê-lo. O requerimento restou indeferido, já tendo os desembargadores encontrado motivo suficiente para proferir a decisão.

O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, pronunciou-se nos autos pela declaração de abusividade da greve, porque inobservados os requisitos legais exigidos para deflagração do movimento paredista.

No julgamento, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região indeferiu o pedido de assistência formulado pela comissão composta por dissidentes, sob o argumento de que “o parágrafo 2º do artigo 4º da Lei nº 7.783/89 prevê a possibilidade de constituição de comissão de negociação somente em caso de inexistência de entidade sindical organizada, o que não ocorre na presente hipótese”.

Consoante se extrai do julgado, a greve foi considerada abusiva, especialmente porque a paralisação foi espontaneamente deliberada por um grupo de trabalhadores dissidentes, sem a convocação e a realização formais de assembleia geral pelo sindicato profissional, em afronta ao disposto no art. 4º da Lei nº 7.783/89. Ainda, segundo a

relatora, a paralisação ocorreu sem o devido aviso prévio de 72 horas e após a celebração de convenção coletiva entre os sindicatos, em desrespeito ao art. 14 do mesmo diploma legal.

Independentemente da análise do acerto da decisão, cumpre atentar que, para declarar a abusividade da greve, pouco importou se o movimento foi realizado com adesão significativa dos rodoviários, assim como se considerou irrelevante compreender a relatada insatisfação dos grevistas com os termos do instrumento coletivo então recentemente celebrado. A anulação do instrumento, no entendimento da relatora, deveria “ser objeto de ação própria, e ali sim, ser requerida a legitimação da ‘Comissão de Conciliação’”. Além disso, os atos de violência noticiados pela imprensa, apesar de mencionados no acórdão, não foram decisivos para considerar abusivas as paralisações, se quer tendo havido interesse na apuração de sua efetiva relação com os grevistas.

As singularidades do caso, assim, não foram apreciadas. Aplicou-se a literalidade dos artigos 3º, 4º, 11, 13 e 14 da Lei nº 7.783/89, para considerar abusiva greve deflagrada após celebração de convenção coletiva de trabalho, sem tentativa de solução pacífica do conflito, sem convocação e realização de assembleia geral e sem prévio aviso de 72 horas à parte adversa e aos usuários.

Sendo assim, foi julgado procedente o pedido, para declarar a abusividade da greve deflagrada e de outras que porventura venham a ocorrer, sob a mesma forma e idêntico pretexto, durante a vigência da convenção coletiva 2014-2015, sob pena de, nesta hipótese, o sindicato profissional – que tem a missão irrenunciável de realizar a interlocução dentro da categoria que representa – incorrer em multa diária de cinquenta mil reais.

Restou vencido o Desembargador Rogério Lucas Martins, que proferiu voto no sentido de acolher a preliminar de ilegitimidade passiva e extinguir o feito sem julgamento do mérito, uma vez que, segundo entendeu, a responsabilidade pelo movimento liderado por dissidentes não pode ser imputada ao sindicato obreiro.

Diante do decidido e sem apoio sindical, o movimento perdeu força, ficando mantidos os termos da convenção coletiva de trabalho celebrada em março de 2014.

3.1.2 Greve dos garis do Rio de Janeiro²³

Em 1º de março de 2014, a Companhia Municipal de Limpeza Urbana (COMLURB) ajuizou dissídio coletivo de greve em desfavor do Sindicato dos Empregados das Empresas de Asseio e Conservação do Município do Rio de Janeiro, visando à imediata suspensão do movimento paredista, ainda não totalmente consumado, que se iniciara naquela madrugada, em plena festividade de Carnaval. Alegou inobservância dos requisitos previstos na Lei nº 7.783/89, uma vez que o processo negocial estava em curso e que não foi realizada assembleia autorizando o movimento nem foi observado o aviso prévio de 72 horas.

A Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, em plantão judiciário, na ocasião, deferiu a medida limiar, determinando a suspensão da greve e o retorno dos empregados ao trabalho, sob pena de multa diária de vinte e cinco mil reais, em desfavor do sindicato profissional.

Em 04 de março de 2014, a COMLURB peticionou informando que, apesar da liminar, o serviço não fora completamente restabelecido, e que um grupo de trabalhadores, identificados na petição, insistia em descumprir a ordem judicial, impedindo e ameaçando outros empregados de trabalharem. Requereu, assim, que os empregados nominados na petição fossem intimados para cessar os atos de greve e que fosse assegurado o desempenho das atividades, mediante acesso e segurança dos trabalhadores lotados nas Gerências de Operação. O Presidente do TRT deferiu parcialmente as pretensões, para assegurar o desempenho das atividades, majorando a multa diária para cinquenta mil reais.

Em 07 de março, a COMLURB apresentou acordo coletivo celebrado no último dia 03 com o sindicato profissional, estabelecendo piso salarial de R\$ 874,79 e tíquete-refeição de R\$ 16,00 por dia de trabalho. Em audiência de conciliação realizada no mesmo dia, registrou-se que, conquanto as partes tivessem firmado instrumento coletivo, um grupo de trabalhadores, externo ao sindicato, insistia na continuidade da greve, por não aceitar os termos pactuados. Consignou-se, ainda, que a situação caótica de falta de limpezas nas ruas denota a expressiva adesão ao movimento liderado pelos dissidentes.

No dia seguinte, realizou-se mesa redonda no Tribunal Regional, com a presença de integrantes da comissão de empregados representando o movimento paredista. Na oportunidade, o Presidente do Tribunal destacou que tem sido comum em dissídios

²³ Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Dissídio Coletivo de Greve nº 0010201-14.2014.5.01.0000/RJ.*

coletivos a divergência entre sindicato e comissão dissidente e que, uma vez identificado seus membros, seus integrantes terão assento à mesa nas audiências de conciliação perante o Tribunal. Foi, então, concedida palavra aos membros da comissão. Na oportunidade, informaram que, apesar de o sindicato profissional ter sido provocado a submeter à nova assembleia a pauta reivindicada, isso nunca ocorreu. Após intensa negociação, as partes chegaram a uma composição com aceitação do salário-base de R\$ 1.100,00 e tíquete-refeição de R\$ 20,00 por dia de trabalho. A COMLURB renovou compromisso de rever as demissões, em havendo retorno imediato ao trabalho, e de apresentar escala de compensação das faltas, evitando-se os descontos dos dias parados. O sindicato profissional, por sua vez, seguindo sugestão da Procuradoria Regional do Trabalho, reconheceu a comissão dos trabalhadores para participar de mesas de negociações e audiências, a viabilizar, com isso, o debate das reivindicações dentro da própria entidade.

Diante disso, as partes apresentaram, em 27 de março de 2014, aditivo ao acordo coletivo de trabalho, conforme ajustado na mesa redonda do dia 8. O 1º Regional homologou o acordo celebrado e julgou extinto o feito, com resolução do mérito.

3.1.3 Greve dos rodoviários de São Paulo²⁴

Em 21 de maio de 2014, o Sindicato das Empresas de Transporte Coletivo Urbano de Passageiros de São Paulo (SPURBANUSS) ajuizou dissídio coletivo de greve com pedido liminar em desfavor do Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores em Transporte Rodoviário Urbano de São Paulo. Relatou que, na manhã de 20 de maio, após aprovação de proposta de convenção coletiva pela assembleia de trabalhadores, que ocorrera em 19 de maio, uma parte dissidente dos trabalhadores iniciou movimentos paredistas em toda a cidade de São Paulo, sem qualquer aviso prévio e sem assegurar o mínimo necessário para a população usuária de transporte coletivo. Requereu, assim, o deferimento de liminar, com o restabelecimento imediato e integral do serviço de transporte público por ônibus da cidade, bem como a declaração de abusividade do movimento paredista com o consequente desconto das horas paradas.

A Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região deferiu parcialmente a liminar, determinando-se ao sindicato profissional a manutenção, em

²⁴ Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Dissídio Coletivo de Greve nº 1000713-88.2014.5.02.0000.*

atividade, de 75% do total das linhas, por tratar-se de serviço essencial, sob pena de multa diária.

Citado, o sindicato obreiro compareceu à audiência designada para 22 de maio de 2014, juntando contestação. Alegou que a integralidade da frota já estava em operação, conforme acordo mediado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com participação de comissão eleita pelos grevistas. Diante do exaurimento do movimento, com o fim da paralisação, requereu a extinção do feito sem resolução do mérito. Ainda, aduziu sua ilegitimidade de parte, já que a greve foi desencadeada por grupo dissidente, sem direção sindical. No mérito, requereu a improcedência dos pedidos formulados na representação.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pela declaração da abusividade da greve, com o desconto de dias parados, bem como a fixação de indenização a título de dano moral coletivo em desfavor dos sindicatos profissional e patronal, por não diligenciarem no sentido de garantir o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, em inobservância ao art. 11 da Lei nº 7.783/89.

O TRT da 2ª Região julgou parcialmente procedente os pedidos, para, em síntese: a) declarar abusiva a greve deflagrada pelo grupo dissidente, determinando a compensação dos dias e/ou horas paradas; b) ratificar a liminar concedida, estabelecendo multa diária de cem mil reais; c) condenar as partes ao pagamento de multa-sanção no importe de duzentos mil reais, *pro rata*, tendo em vista o descumprimento da obrigação legal quadrilateral contida no art. 11 da Lei nº 7.783/1989 e a ofensa ao direito difuso da população.

Inconformados, os sindicatos interpuseram recursos ordinários, para afastar a condenação ao pagamento da multa-sanção.

O Ministério Público do Trabalho, na figura do Subprocurador-Geral do Trabalho, em sentido divergente à manifestação da instituição junto ao Tribunal Regional, opinou pelo conhecimento e provimento dos recursos ordinários, a fim de que a multa fosse excluída, ou pelo provimento parcial dos apelos, para que o valor cominado fosse substancialmente reduzido, sob o argumento de que os sindicatos “ficaram na condição de vítimas de grevistas descompromissados com a boa-fé perante a negociação coletiva e a sociedade”.

Os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, deram parcial provimento aos recursos ordinários, determinando a redução da multa-sanção aplicada aos sindicatos para o valor de cem mil reais, *pro rata*. Segundo consta: “Ao Sindicato profissional, em decorrência de suas funções representativa e negocial, cabe um papel de proatividade e de liderança que

garanta a observância das negociações por ele implementadas e do disposto no art. 11 da Lei nº 7.783/89”, e, não sendo capaz de conter o abuso do movimento grevista e evitar o caos instalado no transporte público paulistano, não há como eximir o sindicato obreiro da responsabilidade que lhe cabe. Por outro lado, quanto ao sindicato patronal, “ao invés de diligenciar no sentido de garantir o normal funcionamento do serviço público de transporte, ficou-se inerte, permitindo, por exemplo, que ônibus fossem abandonados nas vias públicas”.

Dois aspectos sobressaem-se do caso concreto em foco: a) o Tribunal Regional não entendeu pertinente realizar conciliação com participação da comissão de representantes dos grevistas nem conhecer a pauta por eles reivindicada, mostrando-se suficiente para o julgamento da lide a aplicação literal e restritiva da Lei nº 7.783/89; b) a existência de divergências, inclusive dentro do próprio Ministério Público do Trabalho, quanto à responsabilização do sindicato obreiro pelos abusos cometidos em greves lideradas por dissidentes.

3.1.4 Greve dos trabalhadores da Fundação de Proteção e Defesa do Consumidor de São Paulo²⁵

Em 20 de janeiro de 2016, o Sindicato dos Servidores Públicos do Estado de São Paulo (SISPESP) ajuizou dissídio coletivo de natureza econômica em desfavor da Fundação de Proteção e Defesa do Consumidor de São Paulo (PROCON-SP), alegando que, após sucessivas negociações, não conseguiu que a convenção coletiva de trabalho, com vigência a partir de março de 2015, fosse aprovada.

Em assembleia realizada em fevereiro de 2016, os trabalhadores votaram pela participação da Associação dos Funcionários do PROCON nas negociações, por intermédio de uma comissão. Diante disso, seus membros, sustentando a pouca participação do Sindicato profissional no processo negocial, requereram a integração no dissídio coletivo.

O Vice-Presidente Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em março de 2016, deferiu o ingresso na lide dos membros da comissão representante dos trabalhadores da Fundação PROCON, como terceiros interessados.

²⁵ Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Dissídio Coletivo de Greve nº 1000098-30.2016.5.02.0000*.

No decorrer do processo, houve acordo entre as partes apenas em relação a algumas cláusulas não remuneratórias. Contudo, diante da recusa reiterada da Fundação em conceder qualquer percentual de reposição salarial, os trabalhadores, em 1º de junho de 2016, reunidos em assembleia convocada pela comissão de representantes dos trabalhadores e na presença de dirigentes sindicais, deliberaram pela realização de movimento grevista, com início em 08 de junho. Segundo comprovam documentos apresentados pela comissão, concedeu-se aviso prévio à Fundação PROCON em 02 de junho e, no dia seguinte, publicou-se edital de aviso de greve no Jornal Diário de São Paulo.

A natureza da ação foi, então, convertida para dissídio coletivo de greve. Em razão disso, a Fundação PROCON, em aditamento à contestação, requereu a concessão de liminar, para que fosse ordenado ao sindicato e à comissão de representantes dos trabalhadores que se abstivessem de promover paralisação total ou parcial das atividades, com o imediato retorno dos trabalhadores, sob pena de multa diária. Pugnou, também, pela declaração de abusividade da greve.

O Desembargador do 2º Regional, em consonância com parecer do Ministério Público do Trabalho, indeferiu a medida liminar, por entender que a atividade desenvolvida no PROCON não é enquadrada na Lei de Greve como essencial, e que, de acordo com as informações fornecidas pelas partes em audiência de instrução realizada em 22 de junho, não houve interrupção total dos serviços, mantendo-se atendimento parcial aos que procuram o órgão de defesa do consumidor.

Em julho de 2016, a comissão de representantes informou conciliação parcial com o PROCON, que, com a finalidade exclusiva de encerrar a paralisação das atividades, propôs reajuste salarial de 5,22% e revisão de vale-alimentação e de vale-refeição, além de abono de parte dos dias parados e compensação dos demais. Diante dessas proposições, os trabalhadores, em assembleia, decidiram encerrar o movimento grevista, retomando as atividades em 21 de julho.

O sindicato profissional, no entanto, informou desconhecer os termos do acordo firmado e requereu o trâmite normal do dissídio coletivo, nos termos pleiteados na representação.

Ao julgar o caso, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região declarou a não abusividade da greve, “uma vez que exercida dentro dos limites legais, com observância do princípio da boa-fé coletiva”, e homologou parcialmente o acordo, referente a cláusulas sociais e econômicas, concedendo reajuste de 9,04%, por considerar que havia previsão

orçamentária nesse sentido. Diante da natureza jurídica de direito público da Fundação PROCON, as reivindicações econômicas foram extintas sem resolução do mérito, exceto quanto ao reajuste salarial, vale-refeição e vale-alimentação, que foram objeto de acordo.

O PROCON recorreu ao TST, para que fosse declarada a abusividade do movimento, sustentando falta de legitimidade da comissão de representantes dos trabalhadores para deflagrar a greve, conforme artigo 4º da Lei de Greve. Ainda, requereu a reforma da decisão, para que o reajuste dos salários fosse reduzido a 5,22%, percentual anteriormente aceito pelos trabalhadores. A comissão de representantes dos trabalhadores também interpôs recurso ordinário.

Ao julgar o caso em 12 de dezembro de 2017, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho declarou a abusividade do movimento, pois a assembleia de trabalhadores que teve como objetivo a deliberação acerca da paralisação das atividades foi convocada pela comissão de representantes dos trabalhadores da Fundação PROCON, e não pelo sindicato profissional. Segundo consta no acórdão, a expressão “na falta da entidade sindical” referida no artigo 4º, § 2º, da Lei nº 7.783/1989 pode ser interpretada como a ausência de sindicato ou entidade de grau superior que represente a categoria ou a recusa do sindicato em conduzir as negociações – hipóteses que não ocorreram no caso em tela, porque não houve qualquer alegação acerca da conduta inerte do sindicato suscitante. Considerou-se que, não obstante tenha havido a participação do sindicato na assembleia que deliberou sobre a paralisação, com a presença de dirigentes sindicais, essa circunstância não afasta a ilegitimidade da comissão representante dos trabalhadores para deflagrar a greve, “em face da indisponibilidade da prerrogativa conferida aos entes sindicais pelo art. 4º da Lei nº 7.783/1989”.

Quanto ao reajuste salarial, o Tribunal Superior reduziu o percentual para 5,22%. Consignou que, “uma vez que não é dado ao Poder Judiciário julgar reivindicações que tenham cunho econômico, em relação aos empregados de pessoa jurídica de direito público, a princípio, excluir-se-ia da decisão a cláusula relativa ao reajuste dos salários”, em conformidade com a Orientação Jurisprudencial nº 5 da SDC da Corte. Todavia, ponderou que houve proposta da suscitada nesse sentido, aceita pelos trabalhadores.

O Tribunal Superior não discutiu a validade do ajuste firmado pela comissão representante dos trabalhadores junto à Fundação PROCON, “mormente em face da ausência de impugnação em relação a esse aspecto”.

Por outro lado, não se conheceu do recurso interposto pela comissão, por considerá-la carente de legitimidade recursal, já que cabe ao sindicato a defesa dos direitos e

interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, conforme dispõe o art. 8º, III, da CRFB/88.

Diante do decidido pelo Tribunal Superior do Trabalho, a comissão interpôs Recurso Extraordinário – pendente, até a conclusão deste trabalho, de exame de admissibilidade na origem –, visando à reforma da decisão pelo Supremo Tribunal Federal, para que, em observância ao art. 9º da Carta Maior, seja afastada a declaração de abusividade do movimento grevista e seja reconhecida a legitimidade da comissão de trabalhadores para atuar no dissídio coletivo.

3.1.5 Exame sistemático dos casos

Numa análise comparativa dos quatro casos práticos apresentados, pode-se facilmente perceber aspectos comuns entre eles, relevantes para o presente estudo. Destacam-se os seguintes: (i) divergência entre sindicato profissional e comissão dissidente; (ii) mobilização direta dos trabalhadores; (iii) reação do Poder Judiciário, propenso a reconhecer a abusividade de greves deflagradas sem comando sindical; (iv) tendência de responsabilizar o sindicato profissional pelo movimento dissidente; (v) perda de força do movimento ou conquista de melhores condições de vida e de trabalho, a depender do espaço oferecido à comissão nos dissídios coletivos, inclusive nas rodadas de negociação perante os Tribunais.

(i) *Divergência entre sindicato profissional e comissão dissidente:*

A divergência entre sindicato profissional e seus representados pode ser verificada: (a) na insatisfação dos trabalhadores com a pauta de negociação apresentada pelo sindicato obreiro ou com os termos de instrumento coletivo celebrado com a categoria econômica, ou na insatisfação com a pouca atuação sindical no processo negocial; (b) na formação de comissão representante paralela ao sindicato profissional; (c) no desinteresse da entidade sindical em levar à mesa de conciliação as reivindicações dos grevistas, expressando sua discordância com o movimento.

Essa dissintonia entre representados e representantes é reflexo da crise de representatividade sindical, faltando ao sindicato o legítimo poder de atender às reais necessidades dos trabalhadores representados.

(ii) *Mobilização direta dos trabalhadores:*

Como consequência da falta de diálogo e de entendimento do sindicato com sua base, sobressaem no cenário nacional mobilizações diretas dos trabalhadores, movimentos liderados por dissidentes, que, mesmo sem comando sindical, revelam significativa adesão dos trabalhadores.

(iii) *Reação do Poder Judiciário, propenso a reconhecer a abusividade de greves deflagradas sem comando sindical:*

Por outro lado, na mobilização direta dos trabalhadores, em que não há intermediação sindical, as informalidades mostram-se mais presentes. Assim, em vez de irem à mesa de debates, empregadores e seus sindicatos preferem ajuizar ações de dissídio coletivo de greve, obtendo – de uma Justiça do Trabalho reconhecidamente restritiva na aplicação da Lei nº 7.783/1989 – decisões declaratórias da abusividade dos movimentos paredistas.

(iv) *Tendência de responsabilizar o sindicato profissional pelo movimento dissidente:*

Observa-se, ainda, a tendência de o Poder Judiciário responsabilizar o sindicato profissional pelo movimento dissidente, sob o argumento de que, embora não tenha comandado a paralisação, a ele compete realizar a interlocução dentro da categoria, buscando o consenso entre seus representados, em razão das funções de representação e negocial que lhe são constitucionalmente atribuídas.

(v) *Perda de força do movimento ou conquista de melhores condições de vida e de trabalho, a depender do espaço oferecido à comissão nos dissídios coletivos, inclusive nas rodadas de negociação perante os Tribunais:*

Por fim, constata-se, a partir da análise comparativa dos casos práticos apresentados, que, quando o Poder Judiciário não oportuniza a participação ativa da comissão representante dos grevistas no dissídio coletivo, o movimento paredista tende a debilitar-se e, por conseguinte, a não alcançar melhores condições de vida e de trabalho à categoria.

Isso porque, quando, de antemão, deslegitima a atuação da comissão diretamente constituída pelos trabalhadores, o Poder Judiciário retira dela toda a influência negocial que outrora pudesse ter em face do empregador. Em outras palavras, quando, de pronto, nega-se, no dissídio instaurado, voz ativa à comissão representante dos grevistas, torna-se vantajoso ao empregador ou ao sindicato patronal ignorar as reivindicações obreiras, aguardando a provável declaração de abusividade do movimento.

Por outro lado, quando o Tribunal permite à comissão uma participação influente no dissídio coletivo, inclusive nas rodadas de negociação, estimulando seu entendimento junto ao sindicato profissional, a ampliação das conquistas em prol da categoria torna-se mais propensa. Com a união de forças da categoria e, ainda, incerto sobre o desfecho do dissídio, o empregador tenderá a mostrar-se mais aberto ao diálogo e à conciliação.

3.2 Breve análise do panorama atual da jurisprudência dos tribunais

Uma vez apresentados os principais contornos e desdobramentos de quatro movimentos paredistas organizados sem participação dos sindicatos profissionais, passa-se à análise do panorama atual da jurisprudência da Justiça do Trabalho, tendente a aplicar restritivamente os dispositivos da Lei de Greve.

Cumprido esclarecer que não se pretende discutir o acerto das decisões judiciais referidas, mas, sim, demonstrar, considerando-se os aspectos comuns extraídos dos casos concretos em foco, a tendência dos Tribunais do Trabalho ao julgar a abusividade do exercício do direito de greve, quando o movimento é deflagrado e organizado sem participação do sindicato obreiro.

3.2.1 Restrição das hipóteses de licitude

A jurisprudência aplica literal e restritivamente as condicionantes ao exercício do direito de greve previstas na Lei nº 7.783/89, considerando abusivos os movimentos paredistas que não observam as formalidades legais, independentemente da análise das singularidades do conflito e sem apreciar se a finalidade a que a norma se dirige foi, ainda que de modo diverso ao previsto na Lei, atingida.

Nas greves dos rodoviários do Rio de Janeiro e de São Paulo, os Tribunais não entenderam pertinente compreender a divergência existente entre o sindicato profissional e a comissão representante dos grevistas, para estimular o diálogo dentro da categoria e, a partir de então, tentar a conciliação junto ao empregador. Mostrou-se suficiente, para julgar a abusividade desses movimentos paredistas, a aplicação literal da rígida e restritiva Lei nº 7.783/89. Como resultado, os movimentos perderam força, não logrando melhores condições de vida e de trabalho à categoria.

De modo diverso, na greve dos garis do Rio de Janeiro, o Tribunal Regional, em atuação louvável, entendeu importante, para o desfecho do conflito, a participação da comissão representante dos grevistas nas negociações e seu entendimento e reconhecimento junto ao sindicato obreiro. Com isso, ao viabilizar-se o debate das reivindicações dentro da própria entidade, a categoria pôde contrapor-se com maior força e eficiência ao empregador, ampliando suas conquistas.

Vale consignar, contudo, que, caso a conciliação não tivesse logrado êxito – o que provavelmente ocorreria caso não houvesse incentivo ao diálogo e ao entendimento entre grevistas e sindicato obreiro, já que este continuaria a desfavorecer o movimento paredista –, a prática jurisprudencial leva a crer que a greve dos garis também seria declarada abusiva, tendo em vista que não foi realizada assembleia sindical autorizando o movimento nem foi observado o aviso prévio de 72 horas. A Lei de Greve seria, assim, aplicada em seus exatos termos, pouco importando se o movimento foi acompanhado de participação democrática dos obreiros ou se a ausência do prévio aviso em conformidade com prazo legal ocasionou prejuízos que poderiam ser por ele evitados.

Do ponto de vista jurídico, apesar da participação ativa da comissão representante dos grevistas no dissídio coletivo, sua legitimidade, mesmo com o sindicato dos garis figurando no polo da ação, é questionável, tendo em vista a redação do art. 4º, § 2º, da Lei nº 7.783/1989, que autoriza a constituição de comissão de negociação “na falta de entidade sindical”. Esse tema, também palpitante na greve dos empregados da Fundação PROCON-SP, será examinado adiante, em tópico próprio.

Na paralisação destes trabalhadores, em que pese o sindicato tenha admitido a atuação da comissão como interlocutora dos interesses dos trabalhadores, tendo ela praticamente assumido as negociações, a greve foi declarada abusiva pelo Tribunal Superior do Trabalho, pois a assembleia que deliberou acerca da paralisação das atividades, ainda que tenha contado com a presença de dirigentes sindicais, foi convocada pela comissão, e não pelo sindicato profissional, como determina o artigo 4º da Lei de Greve.

A decisão do Tribunal Superior aplica restritivamente a formalidade prevista na Lei nº 7.783/1989, sem considerar que sua finalidade, consistente na legitimação do movimento pela participação democrática dos obreiros, foi atingida. Ademais, nota-se que a comissão praticamente assumiu as negociações, não tendo o sindicato profissional se oposto a isso. Pelo contrário, admitiu a atuação da comissão e participou da assembleia por ela convocada que deliberou sobre o movimento paredista, com ele concordando. Por outro

lado, mostrou desinteresse em liderar as tratativas e em assumir a deflagração e a organização da greve – o que confirma sua pouca participação no processo negocial, a legitimar a atuação da comissão representante dos trabalhadores.

Destarte, os Tribunais do Trabalho tendem a aplicar, literal e limitativamente, as formalidades constantes da Lei nº 7.783/89, no mais das vezes desinteressados na compreensão das particularidades que envolvem os movimentos grevistas deflagrados e organizados sem participação do respectivo sindicato, e sem considerar os fins teleológicos das condicionantes legais.

O estudo dos casos propostos confirma, assim, que a concepção de abuso de direito adotada na Lei nº 7.783/1989 serviu para qualificar a ilegalidade²⁶ da greve perante a Justiça do Trabalho. Com lastro numa legislação extremamente restritiva, observa-se na jurisprudência a prevalência de meros aspectos formais em detrimento do direito fundamental de greve, a ponto de enfraquecer a posição dos trabalhadores.

Isso é facilmente perceptível no caso dos trabalhadores da Fundação PROCON-SP. De um lado, a participação influente da comissão no dissídio coletivo, perante o Tribunal Regional, permitiu conquistas à categoria. De outro, a declaração da abusividade da greve pelo Tribunal Superior do Trabalho, por apego a mero aspecto formal, enfraquece a atuação da comissão, em futuras rodadas de negociação, perante os sindicatos profissional e patronal. Daí o interesse em recorrer ao Supremo Tribunal Federal.

3.2.2 Responsabilidade do sindicato por abusos cometidos pelos dissidentes

A deflagração, no cenário nacional, de vários movimentos sem participação do sindicato provocou, ainda, a discussão quanto à possibilidade de, uma vez verificados abusos por parte dos dissidentes, punir o sindicato da categoria, mediante a aplicação de multas.

Da análise da jurisprudência, a partir dos casos concretos em foco, observa-se a tendência dos Tribunais Trabalhistas em responsabilizar a entidade sindical em caso de abusos cometidos pelos dissidentes no âmbito dos movimentos reivindicatórios

²⁶ À luz da Carta de 1988, com a consagração da greve como direito fundamental, a Lei nº 7.783/1989 substituiu a noção de *greve ilegal* pela de *greve abusiva*, não mais se referindo à *ilegalidade da greve* (como fazia o art. 22 da Lei nº 4.330/1964), mas, sim, a *abuso do direito de greve*, quando inobservadas suas normas (art. 14 da Lei nº 7.783/1989). Preferiu-se, contudo, utilizar o termo “ilegalidade”, neste parágrafo, como forma de criticar a amplitude conferida, pelo art. 14 da Lei, ao conceito de *abuso*, ao identificá-lo com o de ilegalidade.

organizados sem participação do sindicato profissional, sob o argumento de que ele tem a missão constitucional de realizar a interlocução dentro da categoria que representa, buscando o consenso entre seus representados.

O tema, contudo, é controverso. Na greve dos rodoviários do Rio de Janeiro, restou vencido o Desembargador Rogério Lucas Martins, que proferiu voto no sentido de acolher a preliminar de ilegitimidade passiva do sindicato profissional, o qual, segundo entendeu, não poderia ser responsabilizado por movimento reivindicatório a que se pronunciou contrário.

Na greve dos rodoviários de São Paulo, por sua vez, o Ministério Público do Trabalho, por meio de sua Procuradoria Regional, manifestou-se no sentido de responsabilizar o sindicato obreiro pela inobservância do art. 11 da Lei nº 7.783/89 (que determina aos sindicatos a garantia, durante a greve, da prestação dos serviços indispensáveis à comunidade) em movimento grevista liderado por dissidentes. De modo diverso, em parecer apresentado pelo Ministério Público junto ao Tribunal Superior do Trabalho, o Subprocurador-Geral opinou pela exclusão da multa-sanção aplicada em desfavor dos sindicatos, considerando-os vítimas dos grevistas dissidentes. Esta não foi, contudo, a tese prevalecente.

Segundo entenderam os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, ao sindicato profissional, em decorrência de suas funções representativa e negocial, cabe um papel de proatividade e de liderança que garanta a observância das negociações por ele celebradas e que contenha o abuso de movimentos paredistas. Esse é o posicionamento atualmente preponderante na jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas, cuja plausibilidade adiante se averiguará, em tópico próprio.

3.2.3 Análise crítica

A greve foi amplamente assegurada pela Carta de 1988, que a incluiu, sem defini-la, na parte dedicada aos direitos fundamentais. E nessa grande abertura na regulamentação do instituto reflete o espírito do constituinte. Isso, contudo, não significa que o direito de greve pode ser exercido sem limites. A Constituição consagrou-o de maneira ampla, mas não irrestrita. Tanto o é que, em seu art. 9º, § 1º, adotou a dicotomia entre atividades essenciais e acessórias, e tratou de garantir, durante a greve, o atendimento das

necessidades inadiáveis da comunidade. Ainda, em seu art. 9º, § 2º, limitou o exercício desse direito ao adotar a figura do abuso, sujeitando os responsáveis à pena da lei (RUSSOMANO, 1995, p. 271-270).

A Lei nº 7.783/89, por sua vez, exige várias formalidades burocráticas para a deflagração dos movimentos grevistas, dispondo, em seu art. 14, que constitui abuso de direito a mera inobservância das normas nela contidas.

Desse modo, critica-se não a restrição em si, constitucionalmente admitida, mas a extensão a ela conferida pela Lei nº 7.783/1989, disposta a neutralizar o espírito do constituinte contemplado no *caput* do art. 9º da Carta Maior, que contém uma grande abertura na regulamentação da greve.

Os casos práticos analisados confirmam a crítica. Seguindo a rigidez restritiva da legislação, a Justiça do Trabalho especializou-se em julgar a abusividade de greves, levando em conta a mera desobediência a aspectos formais e, por conseguinte, enfraquecendo a atuação coletiva dos trabalhadores.

Na greve dos rodoviários do Rio de Janeiro, sem apurar e apreciar as singularidades do movimento dissidente, o Tribunal Regional aplicou a literalidade da Lei nº 7.783/89, para considerar abusiva greve deflagrada após celebração de convenção coletiva de trabalho, sem tentativa de solução pacífica do conflito, sem convocação e realização de assembleia sindical e sem prévio aviso de 72 horas à parte adversa e aos usuários.

O mesmo se observou na greve dos rodoviários de São Paulo. O Tribunal Regional não reputou necessário conhecer a pauta reivindicada pelos grevistas nem apurar a legitimidade do movimento perante a categoria, entendendo ser suficiente para o julgamento da lide a aplicação literal e restritiva da Lei nº 7.783/1989.

Em verdade, não se poderia esperar que a iniciativa em ouvir os representantes dos grevistas partisse dos sindicatos patronal e profissional, ambos contrários ao movimento dissidente. Desse modo, poderia ter o Tribunal determinado a diligência de ofício, com o intuito de esclarecer a causa, conforme autoriza os artigos 765²⁷ e 864²⁸ da CLT. Afinal, modernamente, o papel do magistrado não é de um ser estático e inerte, ainda mais quando se depara com conflitos de âmbito coletivo, devendo o julgador, por outro lado, resguardar sua imparcialidade mediante respeito ao contraditório e à ampla defesa. Conforme escreve

²⁷ Art. 765 - Os Juízes e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

²⁸ Art. 864 - Não havendo acordo, ou não comparecendo ambas as partes ou uma delas, o presidente submeterá o processo a julgamento, depois de realizadas as diligências que entender necessárias e ouvida a Procuradoria.

Mozarct Victor Russomano (1995, p. 293): “O verdadeiro juiz, neste final de século, é aquele que consegue incorporar em sua alma a alma coletiva, anônima e comunitária das multidões”.

Assim também, na greve dos trabalhadores da Fundação PROCON-SP, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu pela abusividade do movimento, tão somente porque a assembleia de trabalhadores que teve como objetivo a deliberação acerca da paralisação das atividades não foi convocada pelo sindicato profissional. Nem mesmo a presença de dirigentes sindicais em referida assembleia afastou a declaração da abusividade da greve, “em face da indisponibilidade da prerrogativa conferida aos entes sindicais pelo art. 4º da Lei nº 7.783/1989”. E, embora tenha havido a participação democrática e ordenada dos trabalhadores no movimento, finalidade precípua a que se destina a determinação de convocação assemblear pelo sindicato, o Tribunal Superior entendeu pela prevalência do aspecto formal em detrimento do direito fundamental de greve.

Vale recordar que o enfraquecimento da atuação coletiva dos trabalhadores pelo apego dos Tribunais a meros aspectos formais mostra-se especialmente evidente no caso dos trabalhadores da Fundação PROCON-SP. A declaração da abusividade da greve pela Corte Trabalhista, por apego à formalidade prevista no art. 4º da Lei nº 7.783/1989, debilita a atuação – até então influente e bem-sucedida – da comissão, em futuras rodadas de negociação, perante os sindicatos profissional e patronal.

Interpretações rígidas e restritivas como essas, que aplicam, limitativamente, a Lei, sem considerar as peculiaridades do caso concreto e os reais fins teleológicos das previsões legais provocam o esvaziamento do direito de greve. Nesse compasso, os requisitos e limites estabelecidos na Lei nº 7.783/1989 devem ser interpretados e aplicados em consonância com os vieses social e democrático vigentes e com a larga amplitude constitucionalmente conferida ao direito de greve, conforme se esmiuçará no capítulo seguinte.

Ademais, com o devido respeito a entendimentos em sentido contrário, se, de um lado, a atual jurisprudência merece críticas ao acompanhar a rigidez restritiva da legislação, de outro, acerta ao adotar a tese que encontra fundamento, para a responsabilização do sindicato profissional pela abusividade do movimento grevista, nas funções de representação e negocial constitucionalmente conferidas ao sindicato, cabendo-lhe, por isso, atuar em busca do consenso entre seus representados.

A importante missão de representar e defender os interesses da categoria atribuída ao sindicato trouxe consigo grandes responsabilidades. Desse modo, a incapacidade da

entidade sindical em conter abusos de greves lideradas por dissidentes evidencia sua atuação ineficiente, a autorizar sua responsabilização por danos decorrentes do movimento grevista. Por outro lado, o reconhecimento da responsabilidade estimula o sindicato a adotar medidas que visem à democratização da organização e dinâmica sindicais. O tema merece maiores considerações, o que se fará adiante, em tópico próprio.

Por fim, numa análise macro, os movimentos reivindicatórios deflagrados e organizados sem comando sindical inserem-se numa tendência mundial de mobilizações diretas dos trabalhadores, o que contribui para questionamentos sobre o futuro dos sindicatos.

Recentemente, destacou-se no cenário mundial o movimento “Google Walkout for Real Change”, que mobilizou trabalhadores da Google em diversas partes do mundo, como Japão (Tóquio), Singapura, Índia, Estados Unidos (Mountain View), Inglaterra (Cambridge e Londres), Irlanda (Dublin), Suíça (Zurique) e também Brasil (São Paulo), em protesto contra assédio sexual e discriminação de gênero no local de trabalho. O movimento aconteceu uma semana após reportagem do jornal “The New York Times” apontar que um alto executivo acusado de assédio sexual foi protegido pela Google (LAVADO, 2018).

Em 1º de novembro de 2018, a partir das 11h10, horário local de cada unidade, os empregados paralisaram suas atividades para reivindicar cinco mudanças, divulgadas nas páginas criadas pela organização do movimento nas redes sociais *Instagram* (*googlewalkout*) e *Twitter* (*Google Walkout For Real Change*). São elas: (1) Encerrar a prática de arbitragem compulsória para casos de assédio e discriminação; (2) Comprometer-se a por fim à desigualdade de remuneração e de oportunidades entre homens e mulheres; (3) Divulgar publicamente relatório de transparência sobre casos de assédio sexual; (4) Elaborar um processo claro, uniforme e globalmente inclusivo para denúncias seguras e anônimas de má conduta e assédio sexual; (5) Permitir que o Diretor de Diversidade reporte-se diretamente ao Chefe do Executivo e realize recomendações diretamente ao Conselho Administrativo. Além disso, indicar um representante dos trabalhadores para o Conselho (WEAVER et al., 2018).

Uma semana depois que mais de 20 mil trabalhadores protestaram em todo mundo contra a forma como a empresa lida com casos de má conduta e assédio sexual, reivindicando mudanças, a Google anunciou que encerrará sua prática de arbitragem compulsória, revisará o processo de denúncias e proporcionará mais transparência aos trabalhadores sobre incidentes relatados à empresa (CONGER; WAKABAYASHI, 2018).

Vale atentar que as paralisações não tiveram comando sindical. Foram organizadas pelos próprios trabalhadores, que, com auxílio das redes sociais, divulgaram sua pauta reivindicatória e, em uma semana, reuniram adeptos em nível global.

O “Google Walkout for Real Change” demonstra a força da mobilização direta dos trabalhadores e, por conseguinte, a perda de espaço por parte dos sindicatos, que antes praticamente monopolizavam a organização de movimentos destinados a reivindicar melhores condições de vida e de trabalho. Não é demais lembrar que o êxito desses movimentos, assim como os organizados pelos sindicatos, pressupõe compreensão e solidariedade dos trabalhadores envolvidos. Demonstra, ainda, que essa tendência de os trabalhadores buscarem outras formas de mobilização, dissociadas das entidades sindicais, é mundial.

No cenário brasileiro, essa tendência já é realidade, não apenas pela ocorrência de movimentos como o “Google Walkout for Real Change”, mas, principalmente, pelas greves organizadas por trabalhadores dissidentes, descontentes com a atuação de seus sindicatos profissionais.

A tendência reforça a necessidade de os sindicatos ampliarem sua agenda, nela incluindo elementos de existência social e pessoal. Assim, por exemplo, secretarias sindicais destinadas a ações sociais e à mulher poderiam aproximar os sindicatos de seus representados, a ponto de convencer os trabalhadores de que é vantajosa a participação das entidades sindicais na organização de protestos contra assédio sexual e desigualdade no trabalho.

A aproximação entre sindicatos e trabalhadores, por meio de medidas que visem à democratização da organização e dinâmica sindicais, como a ilustrada, é importante para resgatar a importância do papel dos sindicatos perante seus representados e, com isso, superar a crise de representatividade sindical.

A tendência de mobilização direta dos trabalhadores reforça, ainda, a necessidade de a Lei nº 7.783/1989 e a atual jurisprudência serem repensadas, para que se possam considerar em conformidade com a ordem jurídica mobilizações organizadas diretamente pelos trabalhadores, sem intermediação do sindicato profissional, quando for observada a boa-fé coletiva e restarem incólumes os direitos equivalentes ou superiores aos envolvidos no direito de greve.

São medidas imprescindíveis para não se chegar ao despropósito de reputar abusivas as paralisações que integraram o “Google Walkout for Real Change”, porque não observados os aspectos formais previstos na rígida e restritiva Lei de Greve.

4 APLICAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DO DIREITO DE GREVE E REFORMA SINDICAL

4.1 Greve sem representatividade sindical: viável sem reforma?

Conforme já estudado, a crise de representatividade sindical favoreceu o surgimento de mobilizações operárias reivindicatórias dissidentes da direção dos sindicatos, apáticos aos reais interesses dos trabalhadores representados.

Nesse sentido, como forma de solucionar a crise sindical e seus reflexos, dos quais se destacam, no presente trabalho, greves trabalhistas organizadas sem comando sindical, propõe-se a reestruturação do sindicalismo, de modo a aproximá-lo ao ideal democrático, com a ampla participação dos trabalhadores na vida sindical.

Para tanto, retomando os ensinamentos de *Octávio Bueno Magano* (1985, p. 91), três alterações estruturais mostram-se imprescindíveis: (i) eliminação da contribuição sindical compulsória; (ii) superação do critério da unicidade sindical; (iii) distanciamento entre sindicato e Estado.

(i) *Eliminação da contribuição sindical compulsória:*

A Lei nº 13.467/2017 (*Reforma Trabalhista*), com vigência a partir de 11 de novembro de 2017, deu o primeiro passo em direção à reestruturação do sindicalismo, ao eliminar a obrigatoriedade da contribuição sindical, prevendo recolhimento condicionado à expressa e prévia autorização por parte dos trabalhadores. Pretendeu-se, com isso, impulsionar o sindicato a adotar medidas efetivamente representativas, que atendam aos anseios da categoria, como forma de estimular o aumento do número de associados.

Assim, aos sindicatos cabe o desafio de motivar a adesão espontânea do maior número possível de pessoas, para, além de fortalecer a capacidade de negociação, recolher contribuições suficientes para assegurar sua subsistência. A perspectiva é de que entidades sindicais pouco representativas desapareçam por falta de receita que as sustentem. Mas, conforme já atentava *Russomano* (1995, p. 34 e 36), isso apenas ocorrerá em relação a sindicatos que não tenham condições de sobrevivência em um regime democrático, por faltar-lhes representatividade.

Desse modo, a extinção da contribuição sindical promove o viés democrático do Estado de Direito. Além disso, realça os princípios da liberdade associativa – que tem como corolário lógico a liberdade de contribuição – e da autonomia sindical – pois,

enquanto assegurava o financiamento das entidades por meio do imposto sindical, distribuindo a verba arrecadada, o governo exercia um controle indireto sobre a atuação dos sindicatos.

(ii) *Superação do critério da unicidade sindical:*

Além da extinção da contribuição sindical compulsória, a reestruturação do sindicalismo exige a superação do critério da unicidade sindical, a viabilizar um rearranjo da organização sindical com base em critérios que melhor se apresentem aos trabalhadores e empregadores, segundo suas conveniências²⁹, e, por conseguinte, para que o poder dos dirigentes sindicais passe a depender da vontade dos associados.

No sistema de unicidade sindical, por imposição do Estado, admite-se a existência, ao mesmo tempo e na mesma base territorial, de apenas um único sindicato representante dos trabalhadores ou empresários da mesma categoria. A pluralidade sindical, por sua vez, partindo da legitimidade dos sindicatos dissidentes, admite que, ao mesmo tempo e na mesma base territorial, dois ou mais sindicatos representem a mesma categoria.

Nas certas palavras de *Russomano* (1995, p. 77), “graças a ela [à pluralidade sindical], se pode chegar a um sistema sindicalista organizado em termos realmente democráticos, com base na liberdade integral”³⁰. A pluralidade permite aos trabalhadores, se assim preferirem, agruparem-se em representações unitárias, daí decorrendo, para o autor, o sistema ideal: a unidade na pluralidade.

Segundo *Amauri Mascaro Nascimento* (2015, p. 192), vale recordar, “a liberdade pode ser usada para a unidade”. Isto é, em um ambiente de plena liberdade sindical, na forma da Convenção nº 87 da OIT (não ratificada pelo Brasil), cabe aos trabalhadores decidir pelo sistema de pluralidade sindical ou pelo de unidade. Considera-se este o regime ideal, já que, com a união espontânea dos trabalhadores, haverá expressiva capacidade reivindicatória e de mobilização sindical, ao mesmo tempo em que serão observados o regime democrático e a autêntica liberdade sindical. Por outro lado, enquanto não houver consenso que permita o sindicato único voluntariamente construído, a liberdade sindical será usada para a pluralidade.

²⁹ Para tanto, *Otávio Pinto e Silva* (1999, p. 199-200) propõe, além da supressão da unicidade sindical, a eliminação dos conceitos de categorias econômica, profissional e diferenciada. Nas palavras do autor: “Não deve o Estado estabelecer a forma de organização dos sindicatos, impondo a existência das categorias; ao contrário, deve ser deixada aberta a possibilidade de escolha aos próprios grupos”.

³⁰ Em sentido contrário, vale recordar os ensinamentos de *Evaristo de Moraes Filho* (1952, p. 148-152) e *Segadas Vianna* (1991, p. 996 e 997), estudados no primeiro capítulo, tópico “3.2. Pluralidade sindical, unidade sindical e unicidade sindical”.

Russomano (1995, p. 91) suspeita da viabilidade do sindicalismo pluralista em países subdesenvolvidos ou em vias de desenvolvimento acelerado, como o Brasil, em que “o pluralismo pode não encontrar ambiente propício e provocar o enfraquecimento da classe operária”.

Isso porque, no sistema pluralista, em países com baixo índice de sindicalização, corre-se o risco de o sindicalismo transformar-se num movimento inexpressivo, diante do fracionamento da pequena massa de sindicalizados em diversas entidades (MORAES FILHO, 1952, p. 156).

Diante disso, *Russomano* (1995, p. 92) alerta que a modificação do sistema sindical brasileiro “deve ser feita de modo a impedir a proliferação desordenada de sindicatos dissidentes e fantasmagóricos”. Caso contrário, a tentativa de experimentar a pluralidade sindical ameaçará a segurança da classe operária, e, se esta desaparecer, também desaparecerão todas as liberdades. Em contraposição, vale atentar que o atual modelo de unicidade sindical não impediu a significativa proliferação de entidades sindicais no Brasil.

Como já mencionado no primeiro capítulo, *Walküre Lopes Ribeiro da Silva* (2006, p. 271) apresenta duas possíveis soluções para evitar o surgimento de numerosas organizações pouco representativas, em países que consagram a pluralidade: “Mediante uma ‘seleção natural’ nos moldes darwinistas entre as organizações existentes ou por meio de uma intervenção legislativa, que fixe critérios para a escolha dos sindicatos mais representativos³¹, pode-se evitar a fragmentação excessiva do poder social”.

Nesse sentido, os sindicatos, conscientes dos riscos da mudança, devem buscar a formação de uma base sindical rija, por meio da adoção de medidas democráticas e inclusivas, para resistir ao embate das dissidências num regime de pluralidade. Portanto, mediante a promoção de sua representatividade perante os trabalhadores, o sindicato poderá contribuir para impedir a proliferação desordenada de entidades dissidentes.

Vale lembrar que a eliminação da contribuição sindical compulsória pela Lei nº 13.467/2017 deu o primeiro passo para impulsionar uma atuação mais democrática por

³¹Pode-se mencionar, a título ilustrativo, a aplicação conjunta de vários critérios objetivos de avaliação da conduta sindical: o maior número de associados, a experiência e antiguidade do sindicato, a eficácia de seus serviços, seus recursos econômicos, a independência do seu comportamento em face do empresariado e do Poder Público. Além de contribuir para evitar a fragmentação excessiva do poder sindical, a noção de maior representatividade, a partir de critérios legais, também tem utilidade na seleção do sindicato mais representativo para ser porta-voz dos demais, a título transitório, em situações excepcionais de representação coletiva unitária, como para a indicação de representantes junto a colegiados de órgãos públicos ou para a celebração de instrumentos coletivos dotados de eficácia *erga omnes*, que abrangem todos os que se encontram em sua esfera de representação, sindicalizados ou não (RUSSOMANO, 1995, p. 85-87; SILVA, W., 2006, p. 267 e 271).

parte dos sindicatos, o que possivelmente ensejará o fortalecimento das entidades sindicais resistentes à extinção da contribuição obrigatória.

Deve-se, portanto, aproveitar o momento não para conceber alternativas³² de sustento de sindicatos pouco ou nada representativos, mas, sim, para selecionar entidades sindicais detentoras de legitimidade perante seus representados, inclusive com a criação de novos sindicatos, mais representativos, no lugar daqueles que não tiveram condições de sobreviver sem o imposto sindical, encarando-se o período como uma fase de preparação para o regime de liberdade sindical, com a ratificação da Convenção nº 87 da OIT. Isso porque a existência de sindicatos verdadeiramente representativos, mais resistentes a embates da dissidência, ajuda a tornar o ambiente propício à experiência da pluralidade sindical, assim como à vivência do modelo sindical de unidade.

Ademais, movimentos dissidentes com significativa adesão obreira e outras mobilizações diretas dos trabalhadores indicam que florescem no Brasil laços de solidariedade e cooperação entre os trabalhadores. São aspectos favoráveis à pretendida reestruturação sindical, porque denotam a existência de uma força coletiva, oriunda dos próprios trabalhadores, tendente a proteger as liberdades até então conquistadas e a reivindicar outras.

Nesse cenário, cabe aos sindicatos e à sociedade correr os riscos da pluralidade sindical alertados por *Russomano*. Afinal, já indagava o autor (1995, p. 91), em tom conclusivo: “Mas haverá outra maneira de salvar a liberdade dos homens, das classes e dos povos, sem enfrentar a ameaça de grandes males?”. Nesse sentido, vale reforçar, é imprescindível que se aproveitem as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, para iniciar a aproximação dos sindicatos ao ideal democrático e, com isso, tornar o ambiente, no Brasil, mais favorável à adoção do regime sindical de pluralidade ou, quem sabe, de unidade.

(iii) *Distanciamento entre sindicato e Estado:*

Por fim, a terceira alteração estrutural proposta é o distanciamento do sindicato em relação ao Estado, para que aquele possa perseguir interesses genuinamente sindicais, e não bons contatos políticos.

No Brasil, apesar do discurso da liberdade sindical, há, em verdade, sujeição do sindicato ao Estado, porque, por expressa previsão constitucional, seu funcionamento depende da inexistência de outra organização sindical, com idêntico propósito, na mesma

³² Como a defendida pelo MPT, no Enunciado nº 24 da CCR.

base territorial, e porque, até há pouco tempo, antes do advento da Lei nº 13.467/2017, sobrevivia de contribuições impostas, recolhidas e distribuídas pelo Estado.

Desse modo, a bem da verdade, a eliminação da contribuição compulsória e a extinção do critério da unicidade sindical já serviriam para diminuir, sobremaneira, o protecionismo estatal em prol dos sindicatos existentes – protecionismo que se manifesta na garantia estatal de recursos para o financiamento sindical e na proibição constitucional de criação de organizações concorrentes.

Ainda assim, a terceira alteração estrutural que se propõe é mais ampla, porque, independentemente do regime sindical adotado (*unicidade, pluralidade ou unidade*), impõe ao sindicato, quando inserido em um Estado Democrático³³ de Direito, atuação pautada na defesa de autêntico interesse da categoria por ele representada. Desse modo, ainda que, em maior ou menor amplitude, colabore com o Estado, o sindicato deve manter-se à razoável distância de sua influência política, para não se tornar mero instrumento estatal, como é típico em regimes ditatoriais.

Destarte, greves deflagradas por dissidentes, sem participação do sindicato correspondente, evidenciam o esgotamento do modelo sindical brasileiro. Nesse compasso, reformas jurídicas que visem a aproximar os sindicatos ao ideal democrático apresentam-se como solução definitiva para a crise de representatividade e seus reflexos. Todavia, mesmo com a recente extinção da contribuição sindical compulsória no Brasil, a reestruturação do sindicalismo brasileiro, tal como proposta, ainda se trata de realidade distante, em especial diante do desinteresse do Estado – apegado ao espírito corporativista – e das próprias entidades sindicais atualmente existentes – adversas à possibilidade de concorrência – na ratificação da Convenção nº 87 da OIT.

Diante disso, este trabalho também analisará, à luz do ordenamento jurídico atualmente vigente no País, os limites e as possibilidades dos movimentos reivindicatórios organizados sem participação do sindicato da respectiva categoria, considerando-se o atual cenário de crise de representatividade sindical.

³³ Em verdade, o sistema de unicidade sindical mostra-se incompatível com as diretrizes de uma sociedade democrática, porque não permite aos trabalhadores organizarem-se segundo suas conveniências, desestimulando sua participação na estrutura e dinâmica sindicais. Ainda assim, cabe ao sindicato inserido no modelo da unicidade pautar sua atuação na defesa de autêntico interesse da categoria, dialogar com seus representados e incentivar os trabalhadores à ampla participação na vida sindical. Segundo *Octávio Bueno Magano* (1985, p. 91): “Governo sindical democrático é o ideal perseguido nas sociedades democráticas”, e pressupõe: “a) grande número de associados voluntários; b) presença maciça dos associados nas assembleias sindicais; c) integração dos associados nos movimentos encetados pelo sindicato, notadamente nas greves; d) rodízio nos cargos de direção; e) autonomia em relação ao Estado e às empresas”.

4.2 Compatibilização à luz do Estado Democrático Social de Direito³⁴

4.2.1 Aplicação e interpretação conforme a larga amplitude constitucionalmente conferida ao direito de greve

Diante de todas as polêmicas já expostas, este trabalho elege como pressuposto a garantia do direito fundamental de greve frente à crise de representatividade sindical. Entende-se que os dispositivos existentes no ordenamento jurídico sobre o tema devem ser interpretados a partir do princípio da concordância prática³⁵ e do atual contexto de perda de legitimidade dos sindicatos, com vistas a conferir máxima efetividade ao direito de greve, inerente ao Estado Democrático de Direito.

Nesse viés, o art. 8º, inciso VI, da Carta de 1988 e o art. 4º, § 2º, da Lei de Greve devem ser interpretados em harmonia com o art. 9º do diploma maior, considerando-se, ainda, o cenário constitucional de proteção dos direitos sociais e democráticos, com vistas a uma sociedade mais justa e igualitária³⁶.

Trata-se de buscar interpretação condizente com a concepção do Estado promocional, cabendo ao Direito promover a efetividade dos direitos democráticos e sociais, estampados na Carta Maior.

³⁴ O conceito de *Estado de Direito* surgiu como expressão jurídica da democracia liberal e, fundado no princípio da legalidade, confundia-se com a noção de mero *Estado legal*. Na expressão *Estado Social de Direito*, o qualificativo *social* pretende corrigir o individualismo clássico liberal pela afirmação dos direitos sociais e promoção da justiça social. Por outro lado, uma vez que o Estado Social pode compatibilizar-se com regimes antagônicos, a exemplo da democracia e do fascismo (vale lembrar a experiência brasileira pós-Revolução de 30), mostra-se pertinente adicionar o termo *democrático* à expressão *Estado Social de Direito*, tornando-a mais precisa. No aspecto, vale lembrar que a Carta de 1988 instaurou o chamado *Estado Democrático de Direito*. A junção do conceito de *Estado de Direito* (fundado no princípio da legalidade) ao conceito de *Estado Democrático* (fundado na soberania popular, para impor participação efetiva e operante do povo na coisa pública) significa que a lei deve influir na realidade social, para superar as desigualdades e instaurar um regime democrático que realize a justiça social (SILVA, J., 1988, p. 15-24). Por outro lado, preferiu-se, neste trabalho, utilizar o termo *Estado Democrático Social de Direito*, acrescentando à expressão adotada pela Carta Maior o qualificativo “social”, para enaltecer a missão constitucional de promover os direitos fundamentais e concretizar a justiça social.

³⁵ A partir da ideia que confere igual valor aos bens constitucionais, “o princípio da concordância prática [ou da harmonização] impõe a coordenação e combinação dos bens jurídicos em conflito de forma a evitar o sacrifício (total) de uns em relação aos outros” (CANOTILHO, 1993, p. 228).

³⁶ Sobre a interpretação sistemática do ordenamento jurídico brasileiro, com vista à justiça social, destacam-se os ensinamentos de *Jorge Luiz Souto Maior* (2000, p. 260-261), na obra *O Direito do Trabalho como instrumento de justiça social*: “Uma regra positiva, portanto, isoladamente, não tem o poder de negar a existência do princípio. Integrada ao ordenamento jurídico, que comporta, como visto, vários valores contraditórios, é possível que se dê à regra um sentido diametralmente oposto daquele que conste em sua literalidade, conforme se verá adiante, o que não significa a negação do positivismo jurídico.”. O autor (MAIOR, 2000, p. 287) acrescenta que: “O direito é um dado cultural. Consiste em agrupar o aglomerado de normas, compondo um conjunto cujos elementos se ligam coerentemente – daí a noção de sistema. O elemento aglutinante desse sistema são os princípios jurídicos. São eles que dão sustentação ao conjunto, influenciando a atuação dos legisladores, intérpretes e aplicadores do direito”.

Diante disso, entende-se que a Lei n° 7.783/1989 deve ser interpretada em consonância com as feições social e democrática inseridas no texto constitucional, adotando-se, para tanto, a prevalência do direito fundamental de greve. E, tendo em vista o dinamismo social que envolve o Direito do Trabalho, deve-se, ainda, buscar a implementação desse direito considerando-se a nova realidade de crise de representatividade sindical.

Com isso, a análise dos requisitos e limites estabelecidos nesse diploma infraconstitucional, em conformidade com os vieses social e democrático vigentes, permite concluir que a Lei de Greve não pode ser interpretada com rigor excessivo, devendo ser integrada ao sistema jurídico, para considerar, em cada caso concreto, peculiaridades que demonstrem o justo exercício da greve, instrumento de pressão da classe trabalhadora para obtenção de melhores condições de trabalho, em mesa de negociação, de preferência.

Registre-se que não se está a afirmar o caráter absoluto do direito à greve. Quer-se, na verdade, evitar o esvaziamento do instituto, afastando interpretações restritivas que apliquem, cegamente ou de forma estritamente formal, a Lei, sem considerar as peculiaridades do caso concreto e os reais fins teleológicos das previsões legais. De certo, a regulamentação do direito de greve não deve limitá-lo, mas protegê-lo e garanti-lo. Com isso, os requisitos e limites estabelecidos na Lei n° 7.783/1989 devem ser interpretados e aplicados em consonância com a larga amplitude constitucionalmente conferida ao direito de greve.

Nesse sentido, ao tratar a garantia do direito de greve como um dos sustentáculos da negociação coletiva, *Otávio Pinto e Silva* (1999, p. 203-204) assinala que, no regime democrático, os limites ao exercício desse direito somente podem ser admitidos para assegurar interesses superiores da sociedade, motivo pelo qual entende necessária a revisão de como a Lei n° 7.783/1989 rege a questão do abuso de direito. Nas palavras do autor:

A Lei n. 7.783/89 regulamenta a questão [do abuso de direito] de um a forma que deve ser revista, pois exige uma série de formalidades burocráticas para a deflagração dos movimentos grevistas e dispõe, no art. 14, que constitui abuso de direito a simples inobservância das normas nela contidas.

Com isso, os tribunais trabalhistas se especializaram em julgar a 'abusividade' de greves, levando em conta a mera desobediência a aspectos formais, o que não me parece correto, pois serve como um a maneira de enfraquecer a posição dos trabalhadores.

Nesse diapasão, a Lei n° 7.783/1989 estabelece condicionantes do exercício do direito de greve não com o fim de chocar-se com a ampla extensão conferida pela Carta

Maior ao instituto, mas com vistas a civilizar o exercício desse direito. Destacam-se, em síntese, quatro requisitos: tentativa de negociação antes da deflagração da greve; aprovação pela respectiva assembleia de trabalhadores, coobservados os critérios e as formalidades previstos no estatuto do sindicato; aviso prévio à parte adversa e, por fim, atendimento mínimo dos serviços ou atividades essenciais.

Ainda, nos termos do art. 14 da Lei, considera-se abusiva a paralisação coletiva que inobservar referidos requisitos ou que se mantiver mesmo após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

A paralisação coletiva, nas palavras de *Homero Batista Mateus da Silva* (2017, n.p.): “Deve durar apenas o tempo essencial para o exercício da pressão em prol da negociação”. Sendo a negociação coletiva meio de autocomposição de conflitos, seu êxito, do qual resulta a celebração de instrumento normativo, gera no empregador a expectativa de ver encerrada a greve ou prejudicada a intenção de deflagrar o movimento. A frustração dessa expectativa, por sua vez, viola a boa-fé objetiva, princípio que, segundo *Amauri Mascaro Nascimento* (2015a, p. 428), impõe aos contratantes o “dever ético de agir com honestidade, sinceridade, fidelidade”, antes, durante e após as relações contratuais. Desse modo, depois de obtidas, no todo ou em parte, as vantagens reivindicadas, formalizadas em tratado de paz (que é a norma coletiva), seria abusiva a eclosão ou a continuidade da paralisação, para reivindicar mais (Lei nº 7.783/1989, art. 14, *in fine*).

Todavia, a limitação infraconstitucional à manutenção da paralisação após a celebração de instrumento normativo não é absoluta, pois a própria Lei nº 7.783/1989 excepciona duas situações: (i) greve para exigir o cumprimento de cláusula ou condição, ou seja, se o acordado for descumprido pelo empregador (exceção do contrato não cumprido), e (ii) greve superveniente por alteração substancial da relação de trabalho, resultante de acontecimentos inesperados. São hipóteses que justificam a eclosão ou continuidade do movimento, mesmo após a celebração de norma coletiva, porque afastam a mencionada violação à boa-fé objetiva.

Nessa perspectiva, considerando ser impossível ao legislador ordinário prever todas as hipóteses de exceção, pode-se pensar em outras situações que tornem admissível a deflagração ou a manutenção de greve após a negociação coletiva, porque preservada a boa-fé coletiva dos participantes. É o caso de instrumento coletivo de trabalho que não atenda aos reais anseios da categoria, celebrado por sindicato profissional desprovido de representatividade. Nessa hipótese, a greve, mesmo deflagrada ou mantida após celebração de norma coletiva, preserva sua finalidade precípua de equalizar os parceiros sociais para o

estabelecimento de um equilibrado instrumento coletivo, em defesa dos direitos e interesses da categoria. Além disso, constitui o único instrumento que os trabalhadores encontram para pressionar o aditamento da norma coletiva celebrada, na defesa de seus reais interesses, então olvidados pelo sindicato obreiro.

Na prática, ente sindical que não atua em conformidade com a livre manifestação de vontade dos trabalhadores é, para estes, quase o mesmo que sindicato inexistente. Nesse cenário, a greve, além de instrumento de pressão em face do empregador, torna-se meio de os trabalhadores demonstrarem sua insatisfação com a atuação de seu sindicato, desautorizando-o de fato.

Vale lembrar que a Carta de 1988 assegura aos trabalhadores o exercício de greve e o reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho que visem à melhoria de sua condição social. Nesse sentido, a organização dos trabalhadores por intermédio de entidades sindicais deveria enrijecer a força coletiva, em busca de melhores condições de vida e de trabalho à categoria, e não constituir obstáculo à concretização desses direitos fundamentais. A prevalência das prerrogativas sindicais (de representar a categoria, de participar das negociações coletivas e de convocar assembleia geral para deliberar sobre a deflagração da greve), num cenário de crise de representatividade, acabaria, paradoxalmente, prejudicando os próprios trabalhadores, a quem a organização sindical deveria favorecer. De certo, a norma jurídica (CRFB/88, art. 8º, III e VI; Lei nº 7.783/1989, art. 4º) seria aplicada, formalmente, sem considerar a verdadeira intenção do constituinte ou do legislador, em contrariedade à sua própria essência.

Vale atentar, contudo, que não é qualquer movimento dissidente que merece ser tutelado pela ordem jurídica, já que, no regime de unicidade sindical, devido à imposição da indivisibilidade dos interesses categoriais, é natural que as decisões sindicais não agradem a totalidade dos trabalhadores, pautando-se na vontade prevalecente nas assembleias sindicais. Ocorre que essa vontade, no mais das vezes, não corresponde aos interesses da maioria categorial, pois, no cenário de crise de representatividade, os debates assembleares quase não contam com participação dos trabalhadores.

Assim, para revelar-se adequado ao ordenamento jurídico, merecendo sua proteção, o movimento reivindicatório dissidente deve mostrar-se razoável e legítimo. A razoabilidade pode ser verificada a partir do cotejo entre a pauta negociada pelo sindicato obreiro (e as conquistas daí decorrentes) e a pauta reivindicada pelos grevistas, o que inclusive permitirá extrair conclusões a respeito da intensidade do poder negocial do sindicato representante da categoria. Ainda, a fim de não banalizar a possibilidade ora

avertada, é importante que se constate a recusa, a inércia ou o desinteresse do sindicato em levar ao debate e à negociação a pauta de reivindicações a ele apresentada pelos trabalhadores. A legitimidade, por sua vez, no sentido de aceitação social do ato, pode ser constatada pela mensuração da participação democrática dos integrantes da categoria no movimento. Esta análise é importante porque, no cenário de crise de representatividade, os debates nas assembleias sindicais contam, no mais das vezes, com parca participação dos trabalhadores, não incentivados a integrar a vida sindical, o que permite a aprovação de pauta negocial em descompasso com o interesse da maioria categorial.

Destarte, no contexto de crise de representatividade sindical, a proibição legal de eclosão ou manutenção de greve após a celebração de norma coletiva que não atenda aos reais anseios da categoria não pode exprimir formalidade intransponível a cercear o exercício do direito de greve, quando o movimento mostrar-se razoável e legítimo.

Por outro lado, a impossibilidade de paralisação coletiva, quando ainda em andamento negociações entre as entidades sindicais, decorre da necessidade de esgotar as tentativas de negociação, antes movimento (Lei nº 7.783/1989, art. 3º). Em verdade, se, com a greve, pretende-se exercer pressão em prol da negociação, estando esta em andamento, seria despropositada a eclosão do movimento.

Contudo, à semelhança da greve deflagrada após a celebração de norma coletiva que não atende aos anseios dos trabalhadores, se o sindicato profissional simplesmente negligencia a existência de heterogeneidade de interesses dentro da categoria, recusando-se a levar à aprovação assemblear e, então, à mesa de negociação as propostas a ele apresentadas pelos obreiros, a eclosão de greve torna-se o único meio de pressão que os trabalhadores têm para contrapor-se não apenas ao empregador, mas, também, ao sindicato profissional, desautorizando-o de fato.

Não se pode olvidar que caberia ao sindicato obreiro desenvolver sua atuação tendo em vista a participação democrática dos representados e a busca de consenso dentro da categoria, para, então, estabelecer pauta reivindicatória que, não satisfazendo a totalidade de trabalhadores, ao menos atendesse a maioria categorial. Contudo, evidenciada a ineficiência do sindicato no cumprimento de sua obrigação, não se pode admitir a prevalência de prerrogativas sindicais em detrimento dos próprios trabalhadores, a quem aquelas deveriam servir.

Sendo assim, no contexto de crise de representatividade sindical, a proibição de mobilização direta dos trabalhadores durante processo negocial conduzido por sindicato pouco ou nada representativo, que não atende aos reais anseios da categoria, não pode

expressar formalidade intransponível a cercear o exercício do direito de greve, quando o movimento mostrar-se razoável e legítimo, nos termos já analisados.

Nesse mesmo sentido, a exigência de aprovação formal pela assembleia de trabalhadores, encabeçada pelo sindicato, deve ser tida desnecessária quando restar patente que o movimento paredista foi realizado com razoabilidade, aprovação e adesão dos trabalhadores, vez que atingida a finalidade de tal requisito: legitimar o movimento pela participação democrática dos obreiros.

Assim também, deve-se afastar o formalismo exacerbado e dispensar o aviso prévio quando sua ausência ou a inobservância ao prazo legal não se mostrar prejudicial ao empregador e à população. Para tanto, devem-se considerar como prejudiciais apenas os danos que seriam ou poderiam ser evitados por meio do prévio aviso. Isso porque a finalidade danosa da greve é implícita ao exercício normal desse direito, como pressuposto para sua eficácia (ERMIDA URIARTE, 2000, p. 44-45).

Segundo leciona *José Augusto Rodrigues Pinto* (2001, p. 107, itálico no original), ao discorrer sobre os pressupostos do êxito da greve trabalhista: “Se a categoria interessada em realizá-la [a greve] não tiver condição de *prejudicar a empresa e a sociedade*, torna-se fácil abortar o movimento *pelo cansaço*”. Nesse mesmo sentido, de acordo com *Hélène Sinay* (1966, p. 163)³⁷, a nocividade é precisamente a essência da greve, pois, se ela não acarretasse prejuízos, o empregador permaneceria inflexível às reivindicações dos trabalhadores.

Deve-se admitir, assim, como nos exemplos supra-apontados, a mitigação dos requisitos formais, quando o processo coletivo de pressão mostrar-se conduzido com lealdade e transparência pelos trabalhadores, e, nesse caso, mesmo quando inexistente o controle da entidade sindical, já que a regulamentação da greve não pode traduzir um estreitamento a esse direito.

Com isso, uma vez que as informalidades mostram-se mais presentes quando ausente a participação sindical, propõe-se, à luz da restritiva Lei de Greve, datada de 1989, e do atual cenário de crise de representatividade sindical, a aplicação do fenômeno da *flexibilização prática da greve*. Pretende-se, com isso, ajustar o Direito às novas realidades econômico-sociais e, por conseguinte, garantir máxima efetividade ao direito fundamental de greve.

³⁷ Atente-se, mais uma vez, que os ensinamentos de *Hélène Sinay*, registrados na obra *La grève*, publicada em 1966, remontam a período em que não existia, na França, regulamentação do exercício do direito de greve nem, por conseguinte, formalidades legais que o restringiam. Ainda assim, seus escritos permanecem relevantes para o estudo contemporâneo do instituto, inclusive no Brasil.

Segundo *Oscar Ermida Uriarte* (2000, *Introdução* e p. 17), para escapar às restrições normativas e adaptar o conflito ao novo sistema produtivo, os titulares do direito de greve flexibilizam seu exercício, adotando novas e atípicas modalidades. “Diante da rigidez restritiva da legislação – e às vezes da jurisprudência – sobre a greve, *esta se flexibiliza de fato*”.

Destarte, faz-se necessário ajustar o Direito nacional vigente às novas realidades econômico-sociais, mediante superação da rigidez limitativa da legislação, incompatível com a complexidade e a dinamicidade da sociedade brasileira, a fim de garantir máxima efetividade ao direito fundamental de greve.

4.2.2 Negociação coletiva sem participação do sindicato da categoria profissional

A compreensão dos limites e das possibilidades das greves deflagradas diretamente pelos trabalhadores também exige estudo mais aprofundado sobre a legitimidade da comissão de trabalhadores para negociar e celebrar instrumentos coletivos de trabalho, em que pese existir, ainda que com pouca ou nenhuma representatividade, sindicato da categoria profissional.

Vale lembrar que a greve é arma de luta dos trabalhadores nas negociações coletivas, por meio da qual eles pressionam o empregador a atender às suas reivindicações, formalizando-as em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Assim, uma vez que a greve força a negociação coletiva para o deslinde do conflito, ela, a princípio, só pode ser utilizada por sujeitos dotados de capacidade negociadora. Daí a importância de, a partir de uma análise sociojurídica, perquirir se a comissão representante dos grevistas detém legitimidade para, à revelia do sindicato profissional, encabeçar o processo de negociação e, por conseguinte, celebrar instrumentos coletivos de trabalho.

A Constituição de 1988 atribui ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (art. 8º, inciso III). Em consonância com essa previsão, determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, inciso VI).

O art. 611, § 2º, da CLT, por sua vez, permite que convenções coletivas de trabalho sejam celebradas pela federação ou, na falta desta, pela confederação correspondente, se inexistir, na localidade, categoria profissional ou econômica organizada em sindicato.

Além disso, o art. 617, *caput* e § 1º, da CLT prevê uma hipótese peculiar de celebração de acordos coletivos, mediante negociação direta pelos trabalhadores. Segundo consta, quando os empregados de uma ou mais empresas tiverem a intenção de celebrar acordo coletivo com seu empregador, cientificarão, por escrito, o sindicato representativo da categoria profissional dessa intenção, para que este assuma a direção do processo negocial, no prazo legal de oito dias. Escoado esse prazo sem qualquer providência do sindicato, poderão os interessados dar conhecimento do fato à federação ou, na falta desta, à respectiva confederação. Se, no mesmo prazo de oito dias, essas entidades de grau superior também permanecerem inertes, os trabalhadores poderão prosseguir diretamente na negociação coletiva, até seu fim.

Todavia, o artigo 617 e seus parágrafos foram incluídos na Consolidação das Leis do Trabalho por força do Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, e, portanto, são anteriores ao art. 8º, inciso VI, que tornou obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Diante disso, sendo necessária a participação sindical em todo processo de negociação, há quem entenda que o art. 617 não foi recepcionado pelo constituinte de 1988. Esse mesmo argumento é utilizado para justificar a tese da inconstitucionalidade do § 2º do artigo 4º da Lei nº 7.783/89, que prevê a possibilidade de constituição de comissão de negociação quando verificada a “falta de entidade sindical”. Ou seja, a previsão seria, nesse ponto, inconstitucional, pois a participação do sindicato (ou, em sua falta, da respectiva federação ou confederação) é obrigatória nas negociações coletivas. Os adeptos dessa tese acrescentam que, no sistema sindical brasileiro, é impossível vislumbrar-se “falta de entidade sindical”, de modo que, se na localidade em que eclodir a greve não existir sindicato, deverão ser os grevistas representados pela federação ou, em sua falta, pela confederação correspondente. Esses são os posicionamentos de *Mauricio Godinho Delgado* (2017, p. 1574), *Octávio Bueno Magano* e *Estevão Mallet* (1993, p. 313-314), *José Carlos Arouca* (1998, p. 358) e *Arnaldo Süssekind* (2010, p. 481-487).

Em sentido contrário, *Mozart Victor Russomano* (1995, p. 44) entende que o art. 8º, inciso VI, da Carta de 1988, por sua formulação e por sua natureza, não é autoexecutável, carece de regulamentação por lei ordinária, até hoje inexistente, continuando íntegros, então, os preceitos consolidados a respeito do tema. *Russomano* (1995, p. 45, itálico no original), com acerto, ensina que “a omissão sindical deverá ser *punida*, com severidade, e, inclusive, deve ser *suprida*, através de fórmulas adequadas de negociação *direta*, sob pena de se estreitar, injustamente, a esfera da celebração dos convênios coletivos”.

Em coerência, o autor (1995, p. 273), ao discorrer sobre a Lei de Greve, leciona que, na falta de entidade sindical na localidade, as deliberações podem ser tomadas pelos trabalhadores interessados, reunidos em assembleia, que constituirão uma comissão com poderes de negociar coletivamente. Acrescenta que “melhor teria sido que o mesmo tivesse sido previsto, pelo legislador, para os casos de recusa ou inércia do sindicato em assumir a negociação”.

O pensamento do autor converge com orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho. Segundo entendimento prevalecente na Corte, o art. 617 da CLT foi recepcionado pela Constituição de 1988, “pois o ordenamento jurídico conteria lacuna de graves consequências caso não previsse solução para situações em que comprovadamente o sindicato não se desincumbe da nobre função constitucional”³⁸. Contudo, a validade de negociação direta entre empregados e empregador, em exceção à garantia de tutela sindical, apenas se justifica quando se sobressaem a livre manifestação de vontade dos trabalhadores e a efetiva recusa da entidade profissional em representar a coletividade interessada³⁹. Ademais, ainda que comprovada a recusa do sindicato em participar da negociação coletiva, o Tribunal Superior entende ser imprescindível, para que a negociação direta possa prevalecer, a provocação da federação e da confederação correspondentes, nos termos do art. 617 da CLT⁴⁰.

No que toca ao § 2º do artigo 4º da Lei nº 7.783/89, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que a expressão *na falta de entidade sindical* “pode ser interpretada como a ausência de representatividade dos empregados por sindicato ou entidade de grau superior ou a recusa do sindicato em conduzir as negociações”⁴¹.

A finalidade da previsão é suprir a falta de entidade sindical que exerça as funções de representar a categoria profissional e negociar em favor dela. E a mesma necessidade é sentida quando o sindicato, apesar de existente, recusa-se a encabeçar o processo negocial, mantém-se inerte no cumprimento de sua obrigação constitucional, demonstra desinteresse pelas reivindicações ou pela paralisação das atividades laborais, mesmo quando isso corresponda à vontade dos trabalhadores, ou age em descompasso com os interesses da categoria representada, situações que têm sido correntes no contexto de crise de

³⁸ Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário nº 8281-17.2010.5.02.0000*.

³⁹ Tribunal Superior do Trabalho. *Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº 1134676-43.2003.5.04.0900*.

⁴⁰ Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1141-17.2010.5.01.0207*.

⁴¹ Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário no Dissídio Coletivo de Greve nº 1000098-30.2016.5.02.0000*.

representatividade sindical. Na prática, sindicato que não atua em conformidade com a livre manifestação de vontade dos trabalhadores é quase o mesmo que sindicato inexistente.

Assim, a expressão *na falta de entidade sindical* deve ser interpretada amplamente, para abarcar não apenas a hipótese de inexistência de entidade sindical, mas, também, sua omissão, sua recusa, seu desinteresse ou sua atuação em desconformidade com a livre manifestação de vontade dos representados, sob pena de restarem prejudicados os próprios trabalhadores, a quem a estrutura sindical deveria beneficiar, e não constituir obstáculos a seus direitos e interesses.

Aceitando o amplo alcance que se deve conferir à expressão contida no § 2º do art. 4º da Lei de Greve, passa a ser imprescindível examinar se é necessária, para a regular constituição da “comissão de negociação”, em caso de sindicato inexistente, desinteressado ou com atuação em dissintonia com os anseios dos representados, a provocação da federação ou da confederação correspondentes, nos termos do art. 617 da CLT. *Em outras palavras, para que a comissão de trabalhadores instituída na forma da Lei de Greve seja considerada legítima a deliberar sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços, a definir as reivindicações da categoria, a negociar com o sindicato patronal ou empregador e a celebrar instrumentos coletivos de trabalho, deve-se observar o art. 617 da CLT? Ainda, a expressão “na falta de entidade sindical” utilizada no § 2º do art. 4º da Lei de Greve implica a inexistência (a recusa, a inércia ou a atuação em descompasso com a vontade dos trabalhadores, acrescenta-se) sucessiva de sindicato, federação e confederação?*

Consigne-se, de início, que merece prevalência a tese da recepção do art. 617 da CLT, tendo em vista que a Carta de 1988, além de prever como “obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”, assegura aos trabalhadores o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (art. 7º, XXVI). Assim, permitir a negociação direta, quando o sindicato deixa de cumprir com sua obrigação constitucional, é previsão que reforça o direito fundamental dos trabalhadores a convenções e acordos coletivos de trabalho.

Contudo, vale atentar que o artigo 617 da CLT destina-se às hipóteses específicas em que os empregados decidem celebrar acordo coletivo de trabalho com o respectivo empregador. Assim, a disposição foi pensada para situações em que trabalhadores entendem-se diretamente com o empregador e, então, desejam celebrar acordo coletivo conforme proposta patronal, em que pese a resistência da cúpula sindical em consultar as

bases a respeito dos entendimentos; e não para situações de discordância, de conflito coletivo entre empregados e empregador, de greve. Assim, parece que o art. 617 da CLT, aplicado quando há entendimento entre empregados e empregador, refere-se à situação fática distinta da disciplinada pela Lei de Greve.

Não é, ademais, o caso de permitir a aplicação estendida do dispositivo celetista, exigindo a recusa sucessiva de sindicato, federação e confederação em assumir a deliberação sobre a greve, para, só após o cumprimento dessas formalidades previstas no art. 617 da CLT, admitir a constituição de uma comissão de negociação para deliberar sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços e representar os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

Estender o alcance de norma infraconstitucional para limitar o exercício de um direito fundamental amplamente assegurado pela Carta de 1988 contrariaria o espírito do próprio constituinte. Ademais, o art. 617 da CLT é regra de exceção e, por isso, deve ser interpretada e aplicada restritivamente. A Lei nº 7.783/1989, por sua vez, que disciplina o exercício do direito fundamental de greve, tem previsão específica a respeito do tema, tornando desnecessária a aplicação complementar do art. 617 da Consolidação.

Com efeito, os artigos 4º, § 2º, e 5º da Lei de Greve, disciplinando a hipótese de paralisação coletiva da prestação de serviços, admitem negociação direta por comissão de trabalhadores, desde que “na falta de entidade sindical”.

Segundo *Amauri Mascaro Nascimento* (1989, p. 70): “A lei, dispendo que a comissão será constituída à falta da entidade sindical, não se refere apenas à falta de sindicatos, mas, também das associações sindicais de grau superior”. Acrescenta, contudo, que “deveria ter sido mais objetiva e referir-se unicamente a sindicatos porque o problema é local”.

Nesse mesmo sentido, de acordo, com *Süssekind* (2010, p. 481), estando a categoria inorganizada em sindicato, o comando da greve caberá à federação e, à sua falta, à confederação correspondente, porque a expressão “entidade sindical” é gênero de que são espécies os sindicatos, as federações e as confederações:

A expressão “entidade sindical” abrange os sindicatos, as federações e as confederações. Assim, tratando-se de categoria ou profissão inorganizada em sindicato, o sujeito ativo da greve será a federação do respectivo grupo; e, à sua falta, a legitimidade ativa se desloca para a confederação do correspondente ramo profissional.

Com o devido respeito, discorda-se desses dois renomados juristas, por entender que, com a expressão “na falta de entidade sindical”, o legislador ordinário não pretendeu se referir à “falta” (recusa, inércia, desinteresse ou atuação em descompasso com a vontade dos trabalhadores, acrescenta-se) sucessiva de sindicato, federação e confederação. Não se contesta que o termo “entidade sindical” é gênero de que são espécies os sindicatos, as federações e as confederações. Contudo, a partir de uma interpretação lógico-sistemática da Lei nº 7.783/1989, pode-se concluir que, na redação dos artigos 4º e 5º, o gênero foi utilizado como sinônimo de uma de suas espécies, o sindicato correspondente da categoria profissional, como confirmam os artigos 9º e 11 da Lei, que preferiram utilizar o termo “sindicato” em vez de “entidade sindical”, ao elencarem os sujeitos participantes das greves, destinatários dos deveres ali estabelecidos. Infere-se que o art. 9º, em específico, enquadra na condição de dirigente ou de responsável pela organização do movimento grevista o “sindicato” e a “comissão de negociação”, apenas, silenciando-se sobre federações e confederações.

Segundo consta, durante a greve, “o sindicato ou a comissão de negociação” manterá, em comum acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, as atividades cuja paralisação implique prejuízo irreparável (art. 9º). Assim também “os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores” obrigam-se, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (art. 11). Conforme se observa, não há menção às federações ou confederações, o que reforça o entendimento de que o legislador ordinário, nos dispositivos em que utilizou a expressão “entidade sindical”, não o fez com a intenção de tornar obrigatória a participação das entidades de grau superior, como organizadoras da greve, à “falta” de sindicato; utilizou-a, na verdade, em sentido estrito, para referir-se à única entidade sindical constitucionalmente designada para representar os trabalhadores (art. 8º, III) e participar das negociações coletivas (art. 8º, VI). Desse modo, basta a “falta” de sindicato para ser admissível a eleição de comissão de negociação.

Se quisesse tornar compulsória a participação das entidades de grau superior (ou sua comunicação, pelos trabalhadores, para comandar as deliberações sobre a greve), à “falta” da entidade sindical constitucionalmente designada (os sindicatos), a Lei nº 7.783/1989 deveria ter sido clara e objetiva nesse sentido (à semelhança do texto do art. 617 da CLT), porque a opção acresceria formalidades a serem cumpridas pelos trabalhadores e, por conseguinte, poderia constituir empecilho ao exercício do direito fundamental de greve.

Com esse posicionamento, não se está a impedir a participação da federação ou confederação na representação dos trabalhadores em movimentos grevistas, quando, à “falta” de sindicato, assim entender conveniente a categoria. Defende-se, sim, que, por falta de previsão legal específica e contundente, a notificação das entidades de grau superior, viabilizando a elas o comando da greve, não pode ser encarada como condicionante para legitimar a atuação da comissão de negociação, constituída diretamente pelos trabalhadores.

De certo, uma vez que a Carta de 1988 assegura, de forma ampla, aos trabalhadores o direito fundamental de greve, eventuais restrições ou limitações ao exercício desse direito devem constar de maneira expressa, clara e objetiva na legislação ordinária. Caso contrário, dúvidas surgindo sobre os contornos da norma restritiva, torna-se imperiosa a prevalência da interpretação que considera a simplificação das formalidades, para, com isso, restar preservado o espírito do constituinte originário.

Referida interpretação também é a mais acertada em termos sociológicos, porque, como já alertava *Amauri Mascaro Nascimento* (1989, p. 70), movimentos reivindicatórios dos trabalhadores envolvem problemas locais, sendo inviável às entidades de grau superior, no mais das vezes distantes das bases sindicais, organizá-los.

Assim sendo, em que pese a recepção do art. 617 da CLT pela Carta Maior, conclui-se por sua inaplicabilidade em situações de conflito entre trabalhadores e empregador. A eleição da comissão de negociação, para deliberar sobre greve, deve seguir as formalidades previstas na Lei nº 7.783/1989, específica sobre a matéria; desse modo, somente será admissível quando houver “falta de entidade sindical”. Conforme demonstrado, a melhor interpretação é a que confere à referida expressão amplitude para disciplinar, além das situações de inexistência de sindicato, as hipóteses de recusa, inércia, desinteresse e atuação em descompasso com a livre manifestação de vontade dos trabalhadores representados. Assim também, a expressão não torna obrigatória a notificação das entidades de grau superior, para permitir-lhes assumir a direção da greve, à falta de sindicato, devendo o § 2º do art. 4º ser interpretado em conformidade com outros dispositivos constantes da Lei de Greve (artigos 9º e 11, que, ao especificarem os participantes da greve, não mencionam as federações e confederações) e com a Carta Maior (que assegura, de forma ampla, o direito fundamental de greve, e designa os sindicatos, sem mencionar as federações ou confederações, como representantes obrigatórios da categoria, inclusive nas negociações coletivas).

4.2.3 Responsabilidade em caso de abusos cometidos em movimentos grevistas deflagrados sem apoio do sindicato profissional

A deflagração, no cenário nacional, de vários movimentos sem comando do sindicato provocou, ainda, a discussão quanto à responsabilidade do ente sindical e dos trabalhadores em caso de abusos cometidos pelos dissidentes grevistas. Nesse sentido, emerge dúvida quanto à possibilidade de, uma vez verificados abusos por parte dos dissidentes, punir o sindicato da categoria, mediante aplicação de multas, e/ou os trabalhadores, individualmente considerados.

A divergência sobre a questão mostrou-se manifesta na greve dos rodoviários de São Paulo, tendo em vista os pareceres contraditórios emitidos pelo Ministério Público do Trabalho, quanto à responsabilização dos sindicatos pelos abusos cometidos em greves lideradas por dissidentes.

Como adiantado anteriormente, entende-se que a incapacidade do sindicato em conter abusos de greves deflagradas por dissidentes evidencia a ineficiência no cumprimento de suas obrigações fundamentais, a autorizar sua responsabilização por danos decorrentes do movimento grevista.

O art. 8º, inciso III, da Carta de 1988 atribui ao sindicato “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, daí decorrendo sua responsabilidade global. Desse modo, quando o sindicato representa a categoria, assume responsabilidades diretas com a totalidade dos trabalhadores a ela pertencentes, devendo, por isso, desenvolver sua atuação tendo em vista a busca do consenso, não podendo simplesmente negligenciar a existência de heterogeneidade de interesses dentro da categoria.

A responsabilidade ora defendida decorre da obrigação constitucional de representação categorial atribuída ao sindicato, e não propriamente do art. 15 da Lei nº 7.783/1989. Este determina a responsabilidade daquele que violar a legislação trabalhista, civil ou penal, autorizando, portanto, a responsabilização do sindicato quando promover greves em desacordo com os dispositivos da Lei de Greve (NASCIMENTO, 1989, p. 129 e 131). Em contrapartida, se a mobilização for dissidente e não comportar apoio do sindicato profissional, a responsabilidade deste decorrerá de sua obrigação de realizar a interlocução dentro da categoria que representa, buscando o consenso entre seus representados, como desdobramento da função constitucional de representar a categoria, ou seja, a totalidade de trabalhadores a ela pertencentes.

Ademais, num contexto de crise de representatividade, o reconhecimento da responsabilidade torna-se especialmente importante, porque, em certa medida, estimula o sindicato a adotar medidas que visem à democratização da organização e dinâmica sindicais, como forma de buscar o consenso dentro da categoria.

No regime de unicidade sindical, diante da imposição da indivisibilidade dos interesses categoriais, o sindicato, apesar de sua responsabilidade global, nem sempre representa a totalidade dos trabalhadores, pois sua atuação acaba pautando-se nos interesses eleitos nos debates das assembleias, no mais das vezes com parca participação dos trabalhadores, não incentivados a integrar a vida sindical. Como consequência, observa-se o isolamento progressivo dos descontentes e, às vezes, mobilizações dissidentes, que, por sua vez, são reprimidas pelo sistema jurídico. Assenta-se, com isso, a crise de representatividade sindical.

Daí a pertinência de o Brasil ratificar a Convenção nº 87 da OIT, sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, permitindo aos trabalhadores determinar quantas e quais entidades representarão seus interesses. Eventual inconformidade com a atuação sindical, a ponto de ensejar o fracionamento da categoria, será um convite à atuação democrática do sindicato, sob pena de criação de entidades sindicais concorrentes pelos trabalhadores descontentes.

Por fim, também não se descarta a possibilidade de o trabalhador ser, individualmente, responsabilizado por atos praticados durante a greve, na forma do art. 15 da Lei nº 7.783/89. Desse modo, caso cometa crime no curso do movimento reivindicatório, ele se sujeitará à legislação penal. Na esfera trabalhista, o abuso no exercício do direito de greve poderá ensejar ruptura contratual por justa causa. Assim também, poderá o trabalhador responder pela reparação civil dos danos que vier a causar.

CONCLUSÕES

As quatro principais partes constitutivas do Direito Coletivo do Trabalho (*organização sindical, negociação coletiva, greve e representação dos trabalhadores na empresa*⁴²) encontram-se intimamente ligadas à figura do sindicato, que, em maior ou menor grau, participa de todas elas. Por isso, uma organização sindical consciente e bem estruturada, que permita sólida e efetiva atuação no cenário social, atenta à tutela de interesses da categoria representada, é essencial para o equilíbrio das relações coletivas de trabalho.

Os sindicatos surgiram para defender os interesses coletivos e individuais dos trabalhadores e toda sua atuação ampara-se no instituto da *representação*, do qual deriva a noção de *representatividade*. Esta, quando presente, confere título de legitimidade à representação sindical. Desse modo, a representatividade refere-se à efetiva capacidade de o sindicato ser porta-voz de seus representados, o que depende da legitimidade de sua organização e de sua força de mobilização. Nesse sentido, a falta de representatividade reflete a dissintonia entre sindicato e representados.

Nos sistemas de organização sindical em que se adota a unicidade, como é o caso do Brasil, a diferenciação entre os conceitos de *representação* e *representatividade* é mais facilmente percebida. Nesse regime de sindicalização forçada, a representatividade não comporta relevância ou dimensão jurídica, já que a representação é atribuída por lei a um único sindicato, independentemente de seu grau de legitimidade. Retira-se, assim, a possibilidade de os componentes de determinada categoria elegerem, livremente, o sindicato que melhor represente seus interesses.

De modo diverso, nos sistemas de unidade espontânea e de pluralidade, os trabalhadores têm assegurado o direito de escolher ou constituir sindicato com a estrutura e a representatividade que considerem as mais convenientes, ainda que exista outro, com igual representação, na mesma localidade.

Não à toa, o sindicalismo brasileiro atualmente vivencia uma *crise de representatividade*, causa da fragilidade do poder sindical em termos de negociação e mobilização e, por conseguinte, do desequilíbrio das relações coletivas de trabalho no País.

⁴² Convém recordar que a representação dos trabalhadores na empresa pode ser sindical ou não. Essas representações, mesmo quando não sindicais, sofrem influência dos sindicatos, que organizam grupos, formalizados ou não, para atuar nos locais de trabalho.

A crise decorre de dois fatores principais: (i) das inconsistências da estrutura sindical brasileira, caracterizada, em especial, pelo monopólio da representação resultante da unicidade sindical e pela recém-extinta contribuição sindical compulsória; (ii) das mudanças na estrutura produtiva e suas repercussões no interior da classe operária, desacompanhadas de transformações na organização sindical.

As inconsistências da estrutura sindical brasileira têm raízes na década de 30 do século passado. No Brasil, o controle estatal sobre as associações profissionais sindicais iniciou-se em 1930, com base em inspirações corporativistas, primeiro com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, no ano seguinte, com a adoção da unicidade sindical. Posteriormente, em 1940, o Estado implantou a contribuição sindical compulsória, para sustentar financeiramente os sindicatos, com previsão de pagamento por toda a categoria, cabendo ao poder público, mediante lei, definir a aplicação da arrecadação.

A Carta Maior de 1988, por sua vez, embora tenha assegurado aos sindicatos autonomia perante o poder público, proibido de interferir e intervir na organização sindical (art. 8º, I), manteve as três características essenciais do sindicalismo corporativo: (i) unicidade sindical (art. 8º, II); (ii) necessidade de reconhecimento do sindicato pelo Estado, para assegurar o sistema do sindicato único (art. 8º, I)⁴³; (iii) contribuição sindical compulsória por força de lei – no caso, a CLT, que não foi alterada (art. 8º, IV).

Como consequência da manutenção do sistema sindical corporativista, observou-se, de um lado, o desinteresse dos trabalhadores, beneficiários das negociações independentemente de sindicalização, em participar da estrutura e dinâmica sindicais. De outro, a despreocupação do sindicato com sua legitimidade ou com o aumento do número de associados, devido ao pagamento compulsório de contribuição sindical por todos os integrantes da categoria, sindicalizados ou não.

Além das inconsistências da estrutura sindical brasileira, a *crise de representatividade* também resultou da dificuldade de os sindicatos adaptarem-se à reestruturação produtiva e à consequente reorganização social do trabalho. A base sindical até então homogênea cedeu espaço a uma concepção de trabalho cada vez mais individualizada, heterogênea e fragmentada, que diminuiu a coesão e a solidariedade dos trabalhadores, dificultando aos sindicatos o exercício de sua função de representar.

⁴³ Vale recordar que a exigência de registro das entidades sindicais, por si só, não constitui interferência indevida do Estado na organização sindical. A Convenção nº 87 da OIT não proíbe o registro em si, mas, sim, que se condicione o reconhecimento estatal do sindicato a exigências que limitem a liberdade sindical.

A deflagração de mobilizações operárias reivindicatórias dissidentes da direção dos sindicatos confirma o cenário de dissintonia entre representante e representados, reflexo da ausência de representatividade sindical. Com efeito, a partir de 2014, movimentos grevistas destacaram-se no cenário nacional, em razão da ausência de participação do respectivo sindicato da categoria. É o caso das greves dos rodoviários e garis do Rio de Janeiro, dos rodoviários de São Paulo e dos trabalhadores da Fundação PROCON-SP.

A Carta Maior de 1988 atribui ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (art. 8º, inciso III) e, nessa perspectiva, determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, inciso VI). Em consonância com o texto constitucional, a Lei nº 7.783/1989, que disciplina o exercício do direito de greve, confere à entidade sindical a missão de convocar assembleia geral para definir as reivindicações da categoria e deliberar sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços (art. 4º). Apenas quando houver “falta de entidade sindical”, os trabalhadores poderão constituir comissão para representar seus interesses nas negociações ou na Justiça do Trabalho (artigos 4º, § 2º, e 5º).

A par do papel de protagonista exercido pelos sindicatos nas mobilizações reivindicatórias dos trabalhadores e do atual cenário de crise de representatividade sindical, compreende-se a tendência de deflagração de movimentos paredistas sem participação do respectivo sindicato da categoria.

Como forma de resgatar o sindicato dessa situação crítica, mostra-se imprescindível sua aproximação ao ideal democrático, por meio da adoção de medidas tendentes a ampliar a participação dos trabalhadores na estrutura e dinâmica sindicais, o que diz respeito, sobretudo, à motivação e ao envolvimento dos que se encontram na esfera de representação.

Assim, como tentativa de os sindicatos atraírem os diversos segmentos sociais que compõem a heterogeneidade de suas bases, propõe-se a ampliação da agenda sindical, a fim de que nela se incluam não apenas aspectos relacionados ao trabalho, mas também elementos de existência social e pessoal. A título de exemplo, sugere-se a criação de secretarias sindicais ligadas a temas socioambientais e com atuação conjunta a instituições pertencentes à comunidade local.

Paralelamente, são necessárias três primordiais alterações na estrutura sindical brasileira: (i) eliminação da contribuição sindical compulsória, para que o sindicato passe a estimular o aumento do número de associados; (ii) supressão do critério da unicidade, acompanhada da ratificação da Convenção nº 87 da OIT, a fim de que os próprios

trabalhadores determinem quantas e quais entidades representarão seus interesses e, com isso, o poder dos dirigentes sindicais passe a depender da vontade dos associados; (iii) distanciamento entre sindicato e Estado, para que aquele possa se tornar efetivamente autônomo.

A Lei nº 13.467/2017, *Reforma Trabalhista*, com vigência a partir de 11 de novembro de 2017, deu o primeiro passo em direção à legitimação dos sindicatos, ao extinguir a obrigatoriedade da contribuição sindical, prevendo recolhimento condicionado à expressa e prévia autorização por parte dos trabalhadores. Trata-se de medida que consagra o direito constitucional de livre associação e sindicalização, que tem como corolário lógico a liberdade de contribuição. Promove, ainda, a autonomia sindical, pois o meio de sobrevivência do sindicato passa a depender dos trabalhadores, e não mais do Estado. Nesse sentido, a eliminação do imposto sindical também serve para aproximar o sindicato ao ideal democrático, pois tende a impulsioná-lo a adotar medidas que atendam aos anseios da categoria, como forma de estimular o aumento do número de contribuintes.

A tendência é que sindicatos pouco representativos desapareçam por insuficiência de receita que os sustentem. Para despertar a contribuição espontânea dos trabalhadores, as entidades sindicais precisam refletir os anseios das classes que representam, legitimando-se perante seus representados. Deve-se, portanto, aproveitar a alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017 não para conceber alternativas de sustento de sindicatos pouco ou nada representativos, mas, sim, para selecionar entidades sindicais detentoras de legitimidade perante seus representados, inclusive com a criação de novos sindicatos, mais representativos, no lugar daqueles que não tiveram condições de sobreviver sem o imposto sindical.

Atente-se, todavia, que, embora a extinção da obrigatoriedade da contribuição constitua importante medida em direção à representatividade sindical, o critério da unicidade ainda encontra previsão na CRFB/1988, funcionando como obstáculo à aproximação dos sindicatos ao ideal democrático e à autêntica liberdade sindical.

Nesse sentido, a organização sindical deve seguir os parâmetros estabelecidos pela Convenção nº 87 da OIT, consagrando-se o princípio da liberdade sindical, como forma de conceber sindicatos dotados de representatividade. A liberdade consagrada em referida Convenção internacional viabiliza um rearranjo da organização sindical com base em critérios que trabalhadores e empregadores estimem convenientes. Assim, permite a eles escolher entre o sistema de pluralidade ou o de unidade sindical.

Organizado em termos democráticos e com suporte na liberdade sindical, o regime da unidade, porque voluntariamente construído, permite vigor reivindicatório e expressiva capacidade de mobilização sindical. Trata-se, portanto, do sistema sindical desejável, em que há união espontânea dos trabalhadores em um único sindicato.

À falta de consenso para construção voluntária de sindicato único, a liberdade sindical, permitindo aos trabalhadores estabelecer quantas e quais entidades representarão seus interesses, é usada para a pluralidade. A competição entre sindicatos, típica desse modelo sindical, evita a acomodação de lideranças sindicais, cujo poder passa a depender da vontade dos associados. A pluralidade pode, ademais, ceder espaço ao sistema da unidade, com a formação de sindicato único pela união espontânea dos trabalhadores.

No que toca à relação com o Estado, impõe-se ao sindicato pautar sua atuação na defesa de autêntico interesse da categoria que representa, mantendo-se distante de influências políticas, para não se tornar mero instrumento estatal. Por influência corporativista, continua-se a confundir interesses públicos com interesses coletivos, de determinado grupo.

Destarte, greves deflagradas por dissidentes, sem participação do sindicato correspondente, evidenciam o esgotamento do modelo sindical brasileiro. Nesse compasso, reformas que visem a aproximar os sindicatos ao ideal democrático mostram-se imprescindíveis para superar a crise de representatividade e seus desdobramentos, dos quais se destacam, neste estudo, mobilizações diretas dos trabalhadores.

Contudo, mesmo com a recente extinção do imposto sindical no Brasil, a reestruturação do sindicalismo brasileiro, tal como proposta, ainda se trata de realidade distante, devido ao desinteresse pela implantação dos parâmetros de organização sindical consagrados na Convenção nº 87 da OIT – tanto por parte do Estado, apegado ao espírito corporativista, quanto das entidades sindicais, adversas à possibilidade de concorrência. Por isso, este trabalho também analisou, à luz do ordenamento jurídico atualmente vigente no País, os limites e as possibilidades dos movimentos reivindicatórios deflagrados sem comando ou apoio do sindicato da categoria profissional, considerando-se o atual cenário de crise de representatividade sindical.

Contrapõem-se, de um lado, o direito fundamental à greve, de titularidade dos trabalhadores e corolário do Estado Democrático Social de Direito (CRFB, art. 9º), e, de outro, a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (CRFB, art. 8º, III e VI) e a exigência de observância estrita dos requisitos arrolados na Lei nº 7.783/89.

Como visto, destacam-se quatro condicionantes legais ao exercício do direito de greve: (i) tentativa de negociação antes da deflagração do movimento; (ii) aprovação pela respectiva assembleia de trabalhadores, coobservados os critérios e as formalidades previstos no estatuto do sindicato; (iii) aviso prévio à parte adversa e, por fim, (iv) atendimento mínimo dos serviços ou atividades essenciais. Além disso, a legislação considera abusiva a paralisação que não observar qualquer desses requisitos ou que se mantiver após a celebração de norma coletiva ou decisão da Justiça do Trabalho.

Ocorre que, ao exigir diversas formalidades burocráticas para a deflagração dos movimentos grevistas, dispondo, ainda, que constitui abuso de direito a mera inobservância das normas nela contidas, a Lei nº 7.783/1989 restringe sobremaneira o exercício desse direito, a ponto de neutralizar o espírito do constituinte contemplado no *caput* do art. 9º da Carta de 1988, que contém grande abertura na regulamentação da greve.

Os casos práticos analisados neste trabalho confirmam a crítica. Seguindo a rigidez restritiva da legislação, a Justiça do Trabalho especializou-se em julgar a abusividade de greves, levando em conta a mera desobediência a aspectos formais e, por conseguinte, enfraquecendo a atuação coletiva dos trabalhadores.

Isso se mostrou especialmente evidente no caso dos empregados da Fundação PROCON-SP. Indubitavelmente, a declaração da abusividade da greve pelo Tribunal Superior do Trabalho, por apego à literalidade do art. 4º da Lei nº 7.783/1989, fragiliza a atuação, até então influente e bem-sucedida, da comissão. A Corte Superior aplicou restritivamente a formalidade prevista na legislação, sem considerar que, não obstante a inobservância da literalidade da lei, sua finalidade, qual seja, legitimar o movimento pela participação democrática dos obreiros, foi atingida.

Os dispositivos existentes no ordenamento jurídico devem ser interpretados a partir do princípio da concordância prática ou da harmonização (que impõe coordenação e combinação dos bens jurídicos em conflito de forma a evitar o sacrifício total de uns em relação aos outros) e do atual contexto de perda de legitimidade dos sindicatos, com o fim de conferir máxima efetividade ao direito de greve, inerente ao Estado Democrático Social de Direito. Para tanto, este trabalho considerou a larga amplitude constitucionalmente conferida ao direito de greve, bem como os fins teleológicos das previsões constitucionais e legais sobre o tema.

Nessa perspectiva, a Lei nº 7.783/1989 estabelece condicionantes ao movimento grevista não com o fim de chocar-se com a ampla extensão conferida pela Carta de 1988 ao instituto, mas para civilizar o exercício desse direito. Desse modo, a aplicação literal da

restritiva Lei deve ceder espaço à releitura de seu texto, de forma a não permitir que meros aspectos formais obstem a concretização do direito de greve.

Assim, a partir dos métodos de interpretação lógico-sistemático e teleológico, propõe-se adotar a técnica da *flexibilização prática da greve*, como forma de ajustar o Direito às novas realidades econômico-sociais e, com isso, assegurar máxima efetividade ao direito fundamental de greve e, por conseguinte, viabilizar convenções e acordos coletivos de trabalho que efetivamente atendam aos anseios dos trabalhadores.

Nessa perspectiva, a exigência de aprovação formal em assembleia de trabalhadores convocada pelo sindicato deve ser considerada prescindível quando a greve for realizada com adesão significativa dos trabalhadores, vez que atingida a finalidade de tal requisito: legitimar o movimento pela participação democrática dos obreiros.

Assim também, deve-se afastar o formalismo exacerbado e dispensar o aviso prévio quando sua inobservância não se mostrar prejudicial ao empregador e à comunidade. Para tanto, devem-se considerar como prejudiciais apenas os danos que seriam ou poderiam ser evitados por meio do prévio aviso. Vale lembrar que o caráter nocivo é intrínseco à greve, como forma de pressionar o empregador a ceder às reivindicações dos trabalhadores.

No mesmo sentido, no contexto de crise de representatividade sindical, a proibição de mobilização direta dos trabalhadores durante negociação conduzida por sindicato desprovido de representatividade ou após celebração de norma coletiva que não atenda aos reais anseios da categoria não pode exprimir formalidade intransponível a cercear o exercício do direito de greve, quando o movimento mostrar-se razoável e legítimo.

A razoabilidade pode ser verificada a partir do cotejo entre a pauta negociada pelo sindicato obreiro (e as conquistas daí decorrentes) e as reivindicações dos grevistas, o que também permitirá analisar a capacidade negocial do sindicato correspondente. Ainda, a fim de não banalizar a proposta de flexibilização prática da greve, é importante que se constate, no caso concreto, a recusa, a inércia ou o desinteresse do sindicato em levar ao debate e à negociação a pauta de reivindicações a ele apresentada pelos trabalhadores. A legitimidade, por sua vez, no sentido de aceitação social do ato, pode ser confirmada pela adesão democrática dos integrantes da categoria no movimento.

Ora, as prerrogativas sindicais (de representar a categoria, de participar das negociações coletivas e de convocar assembleia geral para deliberar sobre a deflagração da greve) foram previstas para fortalecer a organização coletiva dos obreiros. Por isso, preservá-las em detrimento dos próprios trabalhadores seria medida teratológica, que

desconsideraria a finalidade precípua dos dispositivos que as instituem, a saber, art. 8º, incisos III e VI, da Carta de 1988 e art. 4º da Lei nº 7.783/1989.

É verdade que, em greves deflagradas sem direção sindical, a eleição da comissão de negociação somente é admissível “na falta de entidade sindical”, conforme redação da Lei nº 7.783/1989, art. 4º, § 2º. Todavia, a melhor interpretação é a que confere à referida expressão amplitude para disciplinar, além das situações de inexistência de sindicato, as hipóteses de recusa, inércia, desinteresse ou atuação em descompasso com a livre manifestação de vontade dos trabalhadores representados. Isso porque a finalidade da previsão legal é suprir a falta de entidade sindical que exerça as funções de representar a categoria profissional e negociar em favor dela. E, na prática, sindicato que não atua em conformidade com a livre manifestação de vontade dos trabalhadores ou que se mostra desinteressado pela causa é, para estes, quase o mesmo que sindicato inexistente.

Assim, a título ilustrativo, no caso dos trabalhadores da Fundação PROCON-SP, os elementos fáticos constantes dos autos indicam que o sindicato transpareceu desinteresse em comandar as negociações, porque permitiu que a comissão liderasse as tratativas. Além disso, mostrou desinteresse em assumir a organização da greve, uma vez que, não obstante tenha participado da assembleia convocada pela comissão para deliberar sobre o movimento reivindicatório, permaneceu inerte, mesmo ciente da vontade dos trabalhadores. São elementos que confirmam a pouca participação do sindicato obreiro no processo negocial, a legitimar a atuação da comissão representante dos trabalhadores.

Ainda, defende-se que a expressão “na falta de entidade sindical” não torna obrigatória a notificação das entidades de grau superior, para permitir-lhes assumir a direção da greve, à falta de sindicato. O § 2º do art. 4º deve ser interpretado em conformidade com os artigos 9º e 11 da mesma Lei, que, ao especificarem os participantes da greve, não mencionam as federações e confederações. Assim também, referida disposição legal deve ser interpretada em consonância com a Carta de 1988, que assegura, de forma ampla, o direito fundamental de greve e designa os sindicatos, sem mencionar as federações ou confederações, como representantes obrigatórios da categoria, inclusive nas negociações coletivas.

A organização de movimentos reivindicatórios sem comando sindical provocou, ademais, dúvidas quanto à possibilidade de, uma vez verificados abusos por parte dos dissidentes, punir o sindicato profissional, mediante aplicação de multas. A divergência sobre a questão mostrou-se manifesta na greve dos rodoviários de São Paulo, tendo em vista os pareceres contraditórios emitidos pelo Ministério Público do Trabalho.

Sobre o tema, defende-se a possibilidade de responsabilizar o ente sindical por danos decorrentes do movimento dissidente, diante de sua obrigação de buscar o consenso entre seus representados, como desdobramento da função constitucional de representação categorial, não podendo simplesmente negligenciar a existência de heterogeneidade de interesses dentro da categoria.

A responsabilidade ora defendida decorre, pois, do art. 8º, inciso III, da Carta de 1988, e não propriamente do art. 15 da Lei nº 7.783/1989. Este determina a responsabilidade daquele que violar a legislação trabalhista, civil ou penal, autorizando, portanto, a responsabilização do sindicato quando promover greves em desacordo com os dispositivos da Lei nº 7.783/1989, sem descartar a possibilidade de o trabalhador ser, individualmente, responsabilizado por atos praticados durante a greve.

Pelo exposto, num contexto de pluralismo jurídico, marcado pela desestatização da regulação social, se as entidades sindicais fragilizadas encontram dificuldades de exercer seu papel de representação, é natural que surjam lutas de dissidentes, que avocam para si o exercício de negociações coletivas, valendo-se da greve como meio de pressão, na defesa dos interesses da classe trabalhadora.

Em um quadro de debilidade sindical, ao estudioso do Direito cabe identificar as fragilidades da organização e dinâmica sindicais e, a partir disso, apresentar propostas tendentes a contribuir para a renovação do sistema. Ao intérprete judicial, por sua vez, importa, numa sociedade tão dinâmica como a pós-moderna, desapegar-se do rigor lógico-formal, não se permitindo aplicar, em sua literalidade, a restritiva e, por vezes, formalista Lei de Greve. Ele deve, sim, valorizar a racionalidade material como método hermenêutico, norteando suas decisões pelo espírito de verdadeira justiça social, o que implica a releitura das disposições da Lei nº 7.783/1989 de forma a não permitir que ela se torne óbice ao exercício do direito fundamental de greve.

Nessa perspectiva, as propostas apresentadas ao longo deste trabalho pretenderam contribuir para a reconstrução e reforma do modelo sindical brasileiro, na tentativa de solucionar a crise de representatividade sindical e, por conseguinte, fortalecer o poder de negociação e a capacidade de mobilização dos sindicatos. Por outro lado, nesse cenário de dissintonia entre representante e representados, as propostas também objetivam, com base no atual ordenamento jurídico, auxiliar o intérprete judicial na análise de movimentos reivindicatórios deflagrados sem direção sindical, como forma de fortalecer o direito de greve, realizando-o em conformidade com a larga amplitude a ele constitucionalmente conferida.

REFERÊNCIAS⁴⁴

APÓS reunião, rodoviários do Rio decidem por paralisação de 48 horas. *GI Rio de Janeiro*, 12 maio 2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/2014/05/apos-reuniao-rodoviaros-do-rio-decidem-por-paralisacao-de-48-horas.html>>. Acesso em: 01 dez. 2018.

AROUCA, José Carlos. *Repensando o sindicato*. São Paulo: LTr, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10ª ed., atual. por Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS JÚNIOR, Cássio de Mesquita. A liberdade sindical: tipos de representatividade. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.). *Relações coletivas de trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind*. São Paulo: LTr, 1989, p. 317-324.

_____. Pluralidade, unidade e unicidade sindical. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Coord.). *Curso de direito coletivo do trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa*. São Paulo: LTr, 1998, p. 77-91.

BATALHA, Wilson Souza Campos; BATALHA, Sílvia Marina Labate. *Sindicatos, sindicalismo*. São Paulo, LTr, 1994.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. *Dicionário de Política*. 11ª ed., vol. 1. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998.

BOITO JÚNIOR, Armando. *O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*. Campinas: Editora da Unicamp. São Paulo: HUCITEC, 1991. Disponível em: <http://www.academia.edu/31119530/O_Sindicalismo_de_Estado_no_Brasil_-_uma_an%C3%A1lise_cr%C3%ADtica_da_estrutura_sindical>. Acesso em: 03 jun. 2017.

CALAMANDREI, Piero. Significato costituzionale del diritto di sciopero. In: *Rivista giuridica del lavoro*, 1952.

_____. Significato costituzionale del diritto di sciopero. In: *Il Diritto sindacale*. Bologna: Mulino, 1971.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional*. 6ª ed. rev. Coimbra: Livraria Almedina, 1993.

CATHARINO, José Martins. *Tratado elementar de direito sindical: doutrina, legislação*. São Paulo: LTr, 1977.

CAVALCANTI, Themístocles Brandão. *A Constituição Federal Comentada*. Rio de Janeiro: José Konfino, 1949, vol. 4.

⁴⁴ De acordo com a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT NBR 6023).

CESARINO JÚNIOR, Antonio F. Evolução do Direito Social. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 47, p. 185-206, 1952.

COMPARATO, Fábio Konder. *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CONGER, Kate; WAKABAYASHI, Daisuke. Google Overhauls Sexual Misconduct Policy After Employee Walkout. *The New York Times*, 08 nov. 2018. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2018/11/08/technology/google-arbitration-sexual-harassment.html>>. Acesso em: 09 dez. 2018.

COSTA, Sergio Amad. A questão do imposto sindical. *Revista de Administração de Empresas*. Set 1986, vol.26, nº 3, p.81-84.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16ª ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

ERMIDA URIARTE, Oscar. *A flexibilização da greve*. Trad. Edilson Alkmin. São Paulo: LTr, 2000.

FARIA, José Eduardo. *O direito na economia globalizada*. 1ª ed., 4ª tir. São Paulo: Malheiros Editores, 2004.

FAUSTO, Boris. *Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)*. 3ª ed. São Paulo: DIFEL, 1977.

FREUND, Otto Kahn. *Selected Writings*. Londres: Stevens & Sons, 1978.

GALANTINO, Luisa. *Diritto sindacale*. 6ª ed. Torino: G. Giappichelli Editore, 1996.

GARCÍA MURCIA, Joaquín. *Organizaciones sindicales y empresariales mas representativas posicion jurídica y dimension politica*. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

GENRO, Tarso Fernando. *Contribuição à crítica do direito coletivo do trabalho*. Porto Alegre: Editora Síntese, 1980, 139 p.

GIGLIO, Wagner D. Do Estado corporativo à liberdade sindical. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 78, p. 92-97, jan. 1983. ISSN 2318-8235. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66982>>. Acesso em: 09 jul. 2017.

GIUGNI, Gino. *Direito Sindical*. Colaboração Pietro Curzio e Mario Giovanni Girofalo. Tradução e notas Eiko Lúcia Itioka. Revisão técnica José Francisco Siqueira Neto. São Paulo, LTr, 1991.

GOMES, Ângela Maria de Castro Gomes. Empresariado e legislação social na década de 30. In: *A Revolução de 30: seminário internacional realizado pelo Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea da Fundação Getúlio Vargas*. Brasília/DF: Editora Universidade de Brasília, 1982. 722 p.

HARDMAN, Foot; LEONARDI, Victor. *História da Indústria e do Trabalho no Brasil* (das origens aos anos 20). 2ª ed. rev. São Paulo: Editora Ática, 1991.

HYMAN, Richard. The future of unions. In: *Just Labour*, vol. 1, 2002, pp. 7-15. ISSN 1705-1436.

JEAMMAUD, Antoine; ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende; FRAGALE FILHO, Roberto. *Trabalho, cidadania & magistratura*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000.

LAVADO, Thiago. Funcionários do Google em todo o mundo protestam contra assédio sexual. *G1*, 1º nov. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2018/11/01/funcionarios-do-google-em-todo-o-mundo-protestam-contra-assedio-sexual.ghtml>>. Acesso em: 09 dez. 2018.

LAVOR, Francisco Osani de. A greve no contexto democrático. In: *Revista Síntese Trabalhista*, n. 82, abril/1996, Porto Alegre.

LEAL, Antonio da Silva. O conceito de greve e o problema das fontes terminológicas e conceituais do Direito do Trabalho. In: *Temas de Direito do Trabalho, Direito do Trabalho na Crise, Poder empresarial, Greves Atípicas*. IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 1990.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Livro digital (E-pub), não paginado. ISBN 9788547230609.

LEVINE, Robert M. As classes urbanas no Brasil e o legado da década de 1930, p. 300-327. In: *A Revolução de 30: seminário internacional realizado pelo Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea da Fundação Getúlio Vargas*. Brasília/DF: Editora Universidade de Brasília, 1982. 722 p.

LÓPEZ-MONÍS DE CAVO, Carlos. *O Direito de Greve: experiências internacionais e doutrina da OIT*. São Paulo: LTr-IBRART, 1986.

MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho: Direito Coletivo do Trabalho*. Vol. III. 3ª ed., rev. e atual. São Paulo: LTr, 1993.

_____. Participação, concerto, acordos sociais nas relações trabalhistas contemporâneas *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 80, p. 77-94, jan. 1985. ISSN 2318-8235. Disponível em: <<http://periodicos.usp.br/rfdusp/article/view/67042/69652>>. Acesso em: 09 jul. 2017.

MAGANO, Octávio Bueno; MALLETT, Estevão. *O direito do trabalho na constituição*. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social*. São Paulo: LTr, 2000.

MALLETT, Estevão. *Dogmática elementar do direito de greve*. São Paulo: LTr, 2014.

MANNRICH, Nelson. O exercício do direito de greve no serviço público. In: *Revista Direito Mackenzie*. Ano 3, nº 2, 2002, p. 145-160.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 33ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MASSONI, Túlio de Oliveira. *Representatividade sindical*. São Paulo: LTr, 2007.

MAZZONI, Giuliano. *Manuale di diritto del lavoro*. Milano, Giuffrè, 1977, v. 2.

MELO, Raimundo Simão de. *A greve no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 2006.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Apontamentos de Direito Operário*. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1905.

_____. *O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos*. Rio de Janeiro: Ed. A Noite, 1952.

_____. *O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos*. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978.

MUNAKATA, Kazumi. *A legislação trabalhista no Brasil*. Brasiliense: São Paulo, 1985.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Comentários à lei de greve*. São Paulo: LTr, 1989.

_____. *Compêndio de Direito Sindical*. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2015a.

_____. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 40ª ed. São Paulo: LTr, 2015b.

OLIVEIRA VIANA, Francisco José de. *Problemas de direito sindical*. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1943.

ORLANDO GOMES. *Direito do Trabalho*. Estudos. São Paulo: LTr, 1979.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Pluralidade Sindical e Democracia*. São Paulo: LTr, 1997.

PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. *O direito de greve*. São Paulo: LTr, 1994.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3ª ed. atual. São Paulo, LTr, 2000.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho: Parte I - Dogmática Geral*. 2ª ed. Coimbra: Ed. Almedina, 2009.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *Conflito industrial e sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1966.

_____. *Destino do sindicalismo* [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009a. Disponível em: <<http://www.centroedelstein.org.br/>> e <<http://books.scielo.org/>>. Acesso em: 30 abr. 2017.

_____. *O sindicalismo corporativo no Brasil*. In: Partidos e sindicatos: escritos de sociologia política [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009b, p. 38-65.

_____. *Partidos e sindicatos: escritos de sociologia política* [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009c, 132 p.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. Greve: um termômetro social de precisão. In: *O direito do trabalho na sociedade contemporânea*. Organização Núcleo Mascaró. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 2001.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

_____. *Direito sindical brasileiro*. Rio de Janeiro: Ed. Brasília/Rio, 1976.

_____. Greve no Setor Privado. In: *Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário*, Porto Alegre, v. 4, n. 22, p. 5-30, jan-fev/2008.

_____. *O fascismo no direito do trabalho brasileiro: Influência da Carta del Lavoro sobre a legislação trabalhista brasileira*. São Paulo: LTr, 2001.

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. Trad. Edílson Alkmin Cunha. São Paulo, LTr, 1995.

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

SADY, João José. *Curso de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 1998.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

_____. *Curso de direito do trabalho aplicado: direito coletivo do trabalho*, vol. 7, 2ª ed. em e-book. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. Livro eletrônico, não paginado. ISBN 978-85-203-6817-6.

SILVA, José Afonso da Silva. *Comentário Contextual à Constituição*. 6ª ed., atual. São Paulo: Ed. Malheiros, 2009.

_____. O estado democrático de direito. In: *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, v. 173, p. 15-24, jul. 1988. ISSN 2238-5177. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/45920>>. Acesso em: 21 dez. 2018.

SILVA, Otávio Pinto e. A modernização do direito do trabalho. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 94, p. 197-212, jan. 1999. ISSN 2318-8235. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67439/70049>>. Acesso em: 09 jul. 2017.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. A disciplina jurídica da greve e as Constituições republicanas no Brasil. *Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo*, São Paulo, n.39, p. 143-163, 1993.

_____. Direito do trabalho brasileiro: principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização. *Revista do TST*. Brasília, v.69, n° 2, jul./dez. 2003.

_____. Extensão e efeitos do abuso de direito na greve: regulamentação do direito de greve à luz da Constituição de 1988. In: *Jornal do IV Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho e III Seminário sobre Direito Constitucional do Trabalho*, de 30 de novembro a 02 de dezembro de 1989, São Paulo: LTr, 1989, p. 14-16.

_____. Representação dos trabalhadores na empresa. Delegados sindicais. Participação dos trabalhadores na gestão da empresa. In: VOGEL NETO, Gustavo Adolpho (coord.). *Curso de direito do trabalho: legislação, doutrina e jurisprudência*. Em homenagem ao Professor Arion Sayão Romita Rio de Janeiro: Forense, 2000.

_____. Representação e representatividade no contexto da liberdade sindical. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 101, p. 259-280, jan. 2006. ISSN 2318-8235. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67706>>. Acesso em: 09 jul. 2017.

SINAY, Hélène. *Traité du droit du travail. La grève*. Paris, Dalloz, 1966.

SUPIOT, Alain. Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra, v. 118, n. 1, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 4ª ed. (ampl. e atual.). Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima et al. *Instituições de direito do trabalho*. Vol. 2. 19ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

VERDIER, Jean-Maurice. Sur la relation entre représentation et représentativité syndicales. In: *Droit Social*, Paris, n. 1, janv. 1991, p. 5-10.

_____. *Traité de droit du travail: syndicats*. Paris: Dalloz, 1966.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência: possibilidade de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996.

_____. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do jurídico. LTr: revista legislação do trabalho. São Paulo, ano 67, n.7, p. 775-790, jul. 2003.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Direito da greve*. Lisboa: Editora Verbo, 1984.

VIANNA, José de Segadas. *Greve*. Rio de Janeiro: Renovar, 1986.

VIANNA, Segadas; SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio. *Instituições de Direito do Trabalho*. Vol. 2. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1981.

_____. *Instituições de Direito do Trabalho*. Vol. 2. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1991.

WEAVER, Matthew et al. Google walkout: global protests after sexual misconduct allegations. *The Guardian*, 1º nov. 2018. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/technology/2018/nov/01/google-walkout-global-protests-employees-sexual-harassment-scandals>>. Acesso em: 09 dez. 2018.

Legislação

BRASIL. Constituição (1824). Constituição Política do Império do Brasil, elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo Imperador D. Pedro I, em 25/03/1824. *Coleção de Leis do Império do Brasil*, Rio de Janeiro/RJ, v. 1, p. 7, 1824. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm>. Acesso em: 18 jun. 2017.

_____. Constituição (1891). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. *Diário do Congresso Nacional*, Rio de Janeiro/RJ, 24 fev. 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm>. Acesso em: 18 jun. 2017.

_____. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. *Diário Oficial [da] União*, Rio de Janeiro/RJ, 16 jul. 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 18 jun. 2017.

_____. Constituição (1937). Constituição dos Estados Unidos do Brasil. *Diário Oficial [da] União*, Rio de Janeiro/RJ, 10 nov. 1937. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 18 jun. 2017.

_____. Constituição (1946) Constituição dos Estados Unidos do Brasil. *Diário Oficial [da] União*, Rio de Janeiro/RJ, 19 set. 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 18 jun. 2017.

_____. Constituição (1967). Constituição da República Federativa do Brasil. *Diário Oficial [da] União*, Brasília/DF, 24 jan. 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 18 jun. 2017.

_____. Constituição (1967). Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. *Diário Oficial [da] União*, Brasília/DF, 20 out. 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc_antecor1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 18 jun. 2017.

_____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. *Diário Oficial [da] União*, Brasília/DF, 5 out. 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 18 jun. 2017.

_____. Decreto nº 847, de 11 de outubro de 1890. Altera a redação dos artigos 205 e 206 do código criminal. *Coleção de Leis do Brasil*, vol. 12, p. 4052, col. 1, 31 dez. 1890 (publicação original). Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 13 jan. 2018. Revogado.

_____. Decreto nº 1.162, de 12 de dezembro de 1890. Promulga o Código Penal. *Coleção de Leis do Brasil*, vol. 10, p. 2664, col. 1, 31 dez. 1890. Revogado.

_____. Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903. Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. *Diário Oficial [da] União*, Rio de Janeiro/RJ, 8 jan. 1903. Seção 1, p. 138.

_____. Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907. Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. *Diário Oficial [da] União*, Rio de Janeiro/RJ, 11 jan. 1907. Seção 1, p. 251.

_____. Decreto nº 1.641, de 7 de janeiro de 1907. Lei Adolfo Gordo. Providencia sobre a expulsão de estrangeiros do território nacional. *Diário Oficial [da] União*, Rio de Janeiro/RJ, 9 jan. 1907. Seção 1, p. 194.

_____. Decreto nº 4.269, de 17 de janeiro de 1921. Regula a repressão do anarquismo. *Coleção de Leis do Brasil*, Rio de Janeiro, vol. 1, p. 219, 1921.

_____. Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. *Diário Oficial [da] União*, Rio de Janeiro/RJ, 29 mar. 1931. Seção 1, p. 4801.

_____. Decreto nº 24.694, de 12 de julho de 1934. Dispõe sobre os sindicatos profissionais. *Coleção de Leis do Brasil*, Rio de Janeiro/RJ, vol. 4, p. 838, 31 dez. 1934.

_____. Decreto-Lei nº 431, de 18 de maio de 1938. Define crimes contra a personalidade internacional, a estrutura e a segurança do Estado e contra a ordem social. *Coleção de Leis do Brasil*, vol. 2, p. 147, 1938. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 14 jan. 2019. Revogado.

_____. Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939. Organiza a Justiça do Trabalho. *Diário Oficial [da] União*, Rio de Janeiro/RJ, 6 maio 1939. Seção 1, p. 10381.

_____. Decreto-Lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939. Regula a associação em sindicato. *Diário Oficial [da] União*, Rio de Janeiro/RJ, 7 jul. 1939. Seção 1, p. 16233.

_____. Decreto-Lei nº 2.377, de 8 de julho de 1940. Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participam das categorias econômicas ou profissionais representadas pelas referidas entidades. *Diário Oficial [da] União*, Rio de Janeiro/RJ, 10 jul. 1940. Seção 1, p. 13175.

_____. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal (1940). *Diário Oficial [da] União*, Rio de Janeiro/RJ, 31 dez. 1940. Seção 1, p. 23911. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 14 jan. 2019.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial [da] União*, Rio de Janeiro/RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 14 jan. 2019.

_____. Decreto-Lei nº 9.070, de 15 de março de 1946. Dispõe sobre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho e dá outras providências. *Diário Oficial [da] União*, Rio de Janeiro/RJ, 16 mar. 1946. Seção 1, p. 3829. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 14 jan. 2019.

_____. Decreto-Lei nº 3, de 27 de janeiro de 1966. Disciplina as relações jurídicas do pessoal que integra o sistema de atividades portuárias; altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. *Diário Oficial [da] União*, Brasília/DF, 27 jan. 1966. Seção 1, p. 987. Revogado.

_____. Decreto-Lei nº 1.632, de 4 de agosto de 1978. Dispõe sobre a proibição de greve nos serviços públicos e em atividades essenciais de interesse da segurança nacional. *Diário Oficial [da] União*, Brasília/DF, 4 ago. 1978. Seção 1, p. 12343. Revogado.

_____. Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. *Diário Oficial [da] União*, Brasília/DF, 03 jun. 1964. Seção 1, p. 4713. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 15 out. 2018. Revogada.

_____. Lei nº 6.620, de 17 de dezembro de 1978. Define os crimes contra a Segurança Nacional, estabelece a sistemática para o seu processo e julgamento e dá outras providências. *Diário Oficial [da] União*, Brasília/DF, 20 dez. 1978. Seção 1, p. 20465. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 15 out. 2018. Revogada.

_____. Lei nº 7.783, de 28 de jun. de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] União*, Brasília/DF, 29 jun. 1989. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

_____. Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] União*, Brasília/DF, 31 mar. 2008. Seção 1, Edição Extra, p. 1.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial [da] União*, Brasília/DF, 14 jul. 2017. Seção 1, p. 1. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 14 jan. 2019.

FRANÇA. *Code du travail*. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr>>. Acesso em: 21 dez. 2018.

ITÁLIA. *Costituzione della Repubblica Italiana* (GU nº 298, 27 dicembre 1947). Disponível em: <<http://www.normattiva.it/static/codici.html>>. Acesso em: 12 jan. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 87. *Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 12 jan. 2019.

_____. Convenção nº 98. *Aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva*. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 12 jan. 2019.

_____. Convenção nº 135. *Proteção de representantes de trabalhadores*. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 12 jan. 2019.

_____. Convenção nº 154. *Fomento à negociação coletiva*. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 12 jan. 2019.

PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/pt/acite/legislacaonacion.html>>. Acesso em: 25 dez. 2018.

Jurisprudência

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5794*, Rel. original Min. Luiz Fux, Red. para acórdão Min. Edson Fachin, Tribunal Pleno, julgado em 29 jun. 2018, acórdão ainda não publicado. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/>>. Acesso em: 30 out. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Mandado de Injunção nº 670*, Rel. original Min. Maurício Corrêa, Red. para acórdão Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, DJE 206, divulgado em 30 out. 2008 e publicado em 31 out. 2008. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/>>. Acesso em: 30 out. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Mandado de Injunção nº 708*, Rel. Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, DJE 206, divulgado em 30 out. 2008 e publicado em 31 out. 2008. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/>>. Acesso em: 30 out. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 48207*, Rel. Min. Luiz Gallotti, Tribunal Pleno, julgado em 17 jun. 1963, DJ 19 set. 1963. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/>>. Acesso em: 22 out. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Tese de Repercussão Geral (Tema 541)*. 1 - O exercício do direito de greve, sob qualquer forma ou modalidade, é vedado aos policiais civis e a todos os servidores públicos que atuem diretamente na área de segurança pública. 2 - É obrigatória a participação do Poder Público em mediação instaurada pelos órgãos classistas das carreiras de segurança pública, nos termos do art. 165 do CPC, para vocalização dos interesses da categoria. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/repercussao geral/>>. Acesso em: 14 jan. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Dissídio Coletivo de Greve nº 0010201-14.2014.5.01.0000/RJ*. Rel. Flávio Ernesto Rodrigues Silva, Seção de Dissídios Coletivos, julgado em 28 jul. 2014, DJe publicado em 07 ago. 2014. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/>>. Acesso em: 19 ago. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Dissídio Coletivo de Greve nº 0010477-45.2014.5.01.0000/RJ*. Rel. Mônica Batista Vieira Puglia, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, julgado em 03 jun. 2014, DJe publicado em 05 jun. 2014. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/>>. Acesso em: 05 set. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Dissídio Coletivo de Greve nº 1000713-88.2014.5.02.0000*. Rel. Ivani Contini Bramante, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, julgado em 26 maio 2014, DJe publicado em 03 jun. 2014. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/>>. Acesso em: 20 set. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Dissídio Coletivo de Greve nº 1000098-30.2016.5.02.0000*. Rel. Andreia Paola Nicolau Serpa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, julgado em 26 out. 2016, DEJT disponibilizado em 03 nov. 2016. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/>>. Acesso em: 03 dez. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1141-17.2010.5.01.0207*. Rel. Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, julgado em 08 maio 2013, DEJT publicado em 10 maio 2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 15 dez. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº 1134676-43.2003.5.04.0900*. Red. João Oreste Dalazen, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, julgado em 19 maio 2016, DEJT publicado em 19 maio 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 15 dez. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário no Dissídio Coletivo nº 8281-17.2010.5.02.0000*. Rel. Márcio Eurico Vitral Amaro, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, julgado em 12 ago. 2013, DEJT publicado em 23 ago. 2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 15 dez. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário no Dissídio Coletivo de Greve nº 1001747-35.2013.5.02.0000*. Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada

em Dissídios Coletivos, julgado em 15 maio 2017, DEJT publicado em 19 maio 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 15 dez. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário no Dissídio Coletivo de Greve nº 1000098-30.2016.5.02.0000*. Rel. Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, julgado em 12 dez. 2017, DEJT publicado em 15 dez. 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 03 dez. 2018.