

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATOLICA DE SÃO PAULO

João Guilherme Gonçalves de Camargo Leite

**GREVE SELVAGEM: A LEGITIMIDADE LIVRE DOS
TRABALHADORES PARA O MOVIMENTO
PAREDISTA**

São Paulo

2017

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATOLICA DE SÃO PAULO

João Guilherme Gonçalves de Camargo Leite

**GREVE SELVAGEM: A LEGITIMIDADE LIVRE DOS
TRABALHADORES PARA O MOVIMENTO
PAREDISTA**

*Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado no curso de pós-
graduação lato sensu de Direito, na
área de Direito do Trabalho, da
Faculdade de Direito da Pontifícia
Universidade Católica de São
Paulo, sob orientação da
Professora Dr^a. Zelia Maria
Cardoso Montal.*

São Paulo

2017

Dedico o presente trabalho a meus pais João Ferreira de Camargo Leite e Luciene Gonçalves de Camargo Leite por, dentre todas as lições e exemplos a mim concedidos, me ensinarem que nessa vida não há bem maior do que o conhecimento.

Agradecimentos

Agradeço, primeiramente, à minha família, por toda força e apoio demonstrados em todos os momentos, bem como por compreenderem, com serenidade, que certas ausências se fizeram necessárias para a realização deste sonho.

À professora Zélia Maria Cardoso Montal, a quem hoje tenho orgulho de poder considerar uma mentora, um exemplo e, acima de tudo, uma amiga, donde ao longo desses dois últimos anos e meio pude colher algumas das maiores lições que, com orgulho, levarei ao longo de minha vida.

Aos amigos Bruna Borges, Larissa Gantus e Marcelo Martins Alves, por ao longo desses anos de pós-graduação terem se tornando uma extensão de minha própria família, da qual extrai força e apoio para completar essa jornada. Obrigado, meus “diferentões”, pelo abrigo que sempre me foram.

Por fim, à Aruanda Frade, Ingrid Ferrari, Renata Guisard Severo, Luciana Bueno Pião e Laura Florençano Gallão, minhas fontes inesgotáveis de sorriso, carinho e proteção; ainda que caminhos distintos estejam à frente, tempo e distância são ínfimos perto da forma maravilhosa de amor que me ensinaram e que nos une.

"A greve, no fundo, é a linguagem dos que não são ouvidos."

(Martin Luther King Jr. 1929-1968)

"Só se é traído pelos seus."

(Heine. Século XIX)

"Eu ergo minha voz não para que eu possa gritar, mas para que aqueles que não possuem voz possam ser ouvidos"

(Malala Yousefzi. 1997-)

RESUMO

O direito coletivo do trabalho sempre fora marcado por grandes conflitos, cujo escopo visa a melhorias das condições de labor, valendo-se a categoria profissional, como meio de pressão para negociação, do instrumento denominado greve. Contudo, tal ato apenas pode ser exercido, em regra, com a obrigatória participação do sindicato representativo. A problemática nasce quando referida entidade não age de acordo com a real vontade de seus representados, vindo, de igual modo, todo e qualquer movimento de greve deflagrado e mantido pelos obreiros a ser considerado como selvagem. Surge, assim, a discussão acerca da real legitimidade, titularidade e efetivo exercício para o movimento. Ainda que subordinado o Estado Democrático de Direito ao princípio da legalidade, cujo arcabouço normativo traça as regras necessárias para o exercício do direito de greve, impondo a necessária participação dos sindicatos, a jurisprudência e a doutrina, ainda que tímidas e em fase de amadurecimento, em tais casos peculiares de desídia e desinteresse das referidas associações, vem reconhecendo tais movimentos não mais como atos de rebeldia, mas como uma voz a ser ouvida, compreensão esta que vai ao encontro da real finalidade da garantia constitucional de greve expressa no Diploma Maior brasileiro.

Palavras-Chave: Sindicato. Legitimidade. Greve Selvagem.

Abstract

The collective labor law had always been marked by major conflicts, whose scope is aimed at improving the conditions of labor, using the professional category, as a means of pressure for negotiation, the instrument called a strike. However, such an act can only be exercised, as a rule, with the compulsory participation of the representative union. The problematic is born when said entity does not act according to the real will of its represented ones, coming, likewise, any and all movement of strike ignited and maintained by the workers to be considered like wild. Thus arises the discussion about the real legitimacy, ownership and effective exercise for the movement. Although it subordinates the Democratic State of Right to the principle of legality, whose normative framework outlines the necessary rules for the exercise of the right to strike, imposing the necessary participation of unions, jurisprudence and doctrine, although timid and in the process of maturation, In such peculiar cases of dejection and disinterest in these associations, has been acknowledging these movements as no more acts of rebellion, but as a voice to be heard, an understanding that goes against the real purpose of the constitutional guarantee of a strike expressed in the Brazilian law.

Keywords: Union. Legitimacy. Wild Strike.

Sumário

Introdução	9
1. O movimento sindical e o ordenamento jurídico brasileiro	10
1.1 O desenho do sindicato segundo a doutrina brasileira.....	10
1.2 A natureza jurídica e a estrutura piramidal do sindicato	12
1.3 A Constituição Brasileira, as normas infraconstitucionais e o sindicato.....	16
1.4 O ente sindical e sua fonte de custeio.....	19
1.5 A atuação sindical frente às convenções e acordos coletivos.....	21
1.6 A legitimidade do sindicato frente aos conflitos coletivos.....	23
1.7 A Convenção nº 87 da OIT. Breves considerações.....	26
1.8 A atuação do ente sindical perante o movimento paredista.....	29
2. Do direito de greve	31
2.1 A origem etimológica e histórica.....	31
2.2 O conceito e a natureza jurídica do movimento paredista trabalhista	34
2.3 A finalidade da greve e seus efeitos sobre o contrato de trabalho.....	36
2.4 Requisitos procedimentais para o exercício do direito de greve	39
2.5 Dos direitos, deveres e legitimidade durante a greve	41
2.6 Limitação do direito de greve	44
2.6.1 Atividades essenciais.....	46
2.6.2 Serviços Públicos.....	49
2.7 Da greve abusiva (ou ilícita) e o <i>Lockout</i>	51
3. Da greve selvagem e suas peculiaridades.....	58
3.1 Os traços da greve selvagem	58
3.2 A greve selvagem e o direito brasileiro	61
3.3 A visão da jurisprudência trabalhista pátria	66
3.4 Dos atos antissindicais às margens da paralisação abusiva.....	70
3.5 A quebra do compromisso sindical	73
3.6 O artigo 4º da Lei de greve e suas implicações	78
3.7 O reconhecimento da comissão de negociação dos trabalhadores	82
Conclusão	87
Referências	89
Anexos.....	92

Introdução

No direito coletivo do trabalho, inserto na agigantada gama de direitos e garantias fundamentais que o permeiam, pode-se destacar, de forma proeminente, o instrumento de força em prol da realização de negociação, colocado à disposição dos obreiros da relação de trabalho, denominado greve.

Desde os tempos mais remotos na história, conflitos demonstraram-se inerentes à relação dispare estabelecida entre as partes subordinadas a um vínculo de labor. De um lado o empregador, ser coletivo por natureza, de outro o obreiro, individualizado, hipossuficiente e muitas vezes sujeito às severas imposições daqueles que o ordenavam e assalariavam.

Em decorrência deste paralelo maculado pela desigualdade, ascende a necessidade da formação de grupos, equilibrando essa relação, cujo escopo principal seria a representatividade da voz de seus integrantes, surgindo, assim, em face do liame de trabalho a figura jurídica do sindicato.

Contudo, ainda que referida associação ao longo da evolução da sociedade tenha crescido por meio de reconhecidas lutas, valendo-se, grifamos tão logo, das greves, que vieram a lhe garantir o devido reconhecimento em prol de ambas as categorias, tendo como foco o presente estudo a categoria profissional, órgão político que o é, em determinados casos, esta se perdera ao longo do caminho, esquecendo o porquê de sua criação, guerreando, assim, apenas por seus reais e comezinhos interesses e não os de seus representados.

Considerando que a Constituição Federal de 1988, assim como a legislação federal a dar-lhe contornos, obriga a participação sindical nas negociações coletivas e no movimento de greve, quando esta entidade demonstrar-se inoperante, ou seja, não apenas na sua inexistência, em toda a sua hierarquia, porque não legitimar as Comissões ou agremiações similares de trabalhadores para a negociação de melhorias, valendo-se de instrumentos como a greve para tal fim?

Perante um Estado regrado, como é o caso do Brasil, tais movimentos sociais são denominados greves selvagens. Fato a ser discutido é até que ponto o preceito fundamental encartado nos arts. 8º e 9º do Diploma Magno é afrontado quando estas ocorrem.

A presente monografia, dividida em três capítulos analisa a questão em epígrafe, estudando inicialmente a figura da entidade sindical, após o instrumento da greve e, por fim, esmiúça a greve selvagem, não a fim de pretender lhe dar traços de legalidade até porque, no presente, impossível, mas para abrir a visão do direito no que tange a uma possível legitimidade e reconhecimento dos resultados oriundos deste movimento paredista.

1. O movimento sindical e o ordenamento jurídico brasileiro

1.1 O desenho do sindicato segundo a doutrina brasileira

A Magna Carta da República Federativa do Brasil de 1988 elenca, em seu título II, o catálogo dos direitos e garantias fundamentais, rol este no qual se encontram insertos em seu capítulo II os direitos sociais, dentre eles o direito à livre associação sindical, o poderio do sindicato para a defesa dos direitos coletivos e individuais da categoria, em questões judiciais e administrativas, e o direito de greve.

O ordenamento jurídico pátrio reconhece a capacidade, de certa forma ampla e plena, para que a entidade sindical atue em nome das categorias profissionais ou econômicas defendendo os interesses de seus respectivos membros, atuando desta feita como interlocutor na relação de trabalho na representatividade dos grupos.

Maurício Godinho Delgado, em reflexão sobre o tema, elucida que a principal função (e prerrogativa) dos sindicatos é a de representação, no sentido amplo, de suas bases trabalhistas. O sindicato organiza-se para falar e agir em nome de sua categoria; para defender seus interesses no plano da relação de trabalho e, até mesmo, em plano social mais largo. Nessa linha é que a própria Constituição enfatiza a função representativa dos sindicatos (art. 8º, III), pela qual lhes cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.¹

Eis aí o seu mais relevante papel social.

Representa a voz dos obreiros e empregadores dentro do liame de trabalho, atuando na pactuação de acordos e convenções coletivas, bem como durante todo o trâmite do movimento paredista, uma de suas principais funções, em prol da justiça que se espera das partes que compõe a relação de trabalho, característica esta que historicamente lhe é precípua.

Desde os idos mais remotos, dos colégios romanos aos feudos e às corporações de ofício, no Brasil com a criação da liga dos operários em meados de 1879 à instituição efetiva da União dos Operários em 1880, o meio ambiente de trabalho já reclamava pela representatividade dos grupos que formavam as relações coletivas de labor.

Assim, de início, imperioso se faz a compreensão acerca do referido ente laboral, a fim de auferir a forma com que legitima o ordenamento jurídico vigente seus atos, bem como se estes se dão ou não de acordo com os reais interesses daqueles que vem a representar e, consequentemente, seus reflexos.

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13 ed. São Paulo: Ltr, 2014, p.1406

Nas lições de Vólia Bomfim Cassar sindicatos seriam entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, *lato sensu*, e empregadores, visando à defesa de seus correspondentes interesses coletivos.²

Pontualmente, ensina Alice Monteiro de Barros que referida entidade vem sendo definida legalmente como uma forma de “associação profissional devidamente reconhecida pelo Estado como representante legal da categoria”.³

Maurício Godinho Delgado, com propriedade ao dissertar sobre o conceito da entidade sindical, aduz que Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida. A definição constrói-se tendo em vista os sindicatos obreiros, cuja presença confere a marca distintiva do Direito Coletivo, em sua dinâmica atual e em sua própria evolução histórica ao longo do capitalismo. Entretanto, à medida que existem também, é claro, sindicatos empresariais, pode-se construir definição mais larga, que abranja os dois pólos trabalhistas, de obreiros e de empregadores. Nessa linha mais lata, envolvendo empregadores, empregados e outros obreiros que se vinculam sindicalmente (como profissionais liberais e trabalhadores avulsos), sindicatos seriam entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, “*lato sensu*”, e empregadores, visando à defesa de seus correspondentes interesses coletivos.⁴

Essa é a sua natural função. Assim, numa base territorial, o sindicato de trabalhadores é o representante de todos os que trabalham em empresas do mesmo setor. As categorias diferenciadas também serão representadas pelos respectivos sindicatos. Não há pluralidade sindical. O sindicato é único. Atuará como representante de todos os interessados em dada base territorial, filiados ou não filiados do sindicato. O sindicato representa a categoria. Nesta se incluem todos os que, pelo tipo de relação de emprego, pertencem ao mesmo ramo. Excluem-se apenas aqueles que integram categorias diferenciadas, pelo tipo de profissão.⁵

Logo, sindicato, nos termos do supra delineado, é o representante das categorias profissional e econômica que, apresentada na forma de uma associação permanente intervém

² CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p.1223

³ BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*, 8 ed. São Paulo: Ltr. 2012, p.975

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Ltr, 2014, p.1391

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho*. – 27. ed. – São Paulo : Saraiva, 2012. p.463

nas relações coletivas e individuais de trabalho, a fim de garantir o equilíbrio e a observância dos direitos e deveres inerentes à relação de trabalho.

1.2 A natureza jurídica e a estrutura piramidal do sindicato

Objeto de bastante divergência, no passado, diz respeito à natureza jurídica da entidade sindical, não havendo, de certa forma, até os dias atuais uma definição uníssona da doutrina acerca do tema, ainda que caminhem para um mesmo destino.

Vólia Bomfim Cassar, explica que o sindicato é uma associação sem fins lucrativos, tendo caráter de direito privado revelado por ser criado por iniciativa única dos interessados, constituído e administrado sob a responsabilidade de seus membros e por ter sua finalidade voltada à defesa de seus interesses⁶.

Para Maurício Godinho Delgado, o sindicato consiste em associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores. Tais elementos- que, em seu conjunto, formam uma definição da entidade sindical- também indicam sua natureza, isto é, seu posicionamento classificatório no conjunto de figuras próximas. É associação, sem dúvida, e nesta medida aproxima-se de qualquer outra modalidade de agregação permanente de pessoas. Na linha das associações existentes na sociedade civil (em contraponto ao Estado), é também entidade de natureza privada, não se confundindo com organismos estatais. Distancia-se, porém, das demais associações por ser necessariamente entidade coletiva, e não simples agrupamento permanente de duas ou de algumas pessoas.⁷

Conclui, ainda, o doutrinador que na tradição cultural democrática, hoje preponderante no Ocidente, compreende-se, desse modo, que a natureza jurídica dos sindicatos é de associação privada de caráter coletivo, com funções de defesa e incremento dos interesses profissionais e econômicos de seus representados, empregados e outros trabalhadores subordinados ou autônomos, além de empregadores.⁸

Amauri Mascaro Nascimento, traçando os aspectos históricos até a concretude da tese que restou por consagrar, em sua concepção, a natureza dos sindicatos, ensina que os sindicatos no Brasil já foram pessoas jurídicas de direito público no período do Estado Novo.

⁶ Ob. Cit. p.1223

⁷ Ob. Cit. p.1414

⁸ Ob. Cit. p.1414-1415

A Constituição de 1946 atribuiu-lhes funções delegadas de Poder Público, mas, apesar dessas atribuições, tornaram-se pessoas jurídicas de direito privado porque não são criados pelo Estado, a sua criação não decorre de lei e o seu ato constitutivo é a assembleia que aprova os estatutos, a diretoria provisória e a sua fundação. A partir desse momento, começa a existir como uma associação na forma do disposto no art. 53 do CC, segundo o qual se constituem as associações pela união de pessoas que se organizam para fins não econômicos. Não basta, todavia, que passe a ter prerrogativas sindicais que o distinguem das demais associações previstas na CLT, art. 513, segundo o qual entre as principais são prerrogativas sindicais: representar os interesses gerais da respectiva categoria e os individuais dos seus representados; celebrar contratos coletivos de trabalho; e impor contribuições sindicais a todos aqueles que participam da categoria. O sindicato só terá essas prerrogativas com o registro no órgão competente, na forma do disposto na Constituição Federal, art. 8º, I, e esse órgão, por jurisprudência, é o Cadastro Nacional das Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho e Emprego⁹.

De forma assertiva, Alice Monteiro de Barros, aduz que os Sindicatos são, frise-se, fruto da vontade dos indivíduos que compõe grupos, cujos interesses são iguais, similares ou conexos, congregando determinada categoria econômica, profissional, de trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, daí sua natureza jurídica de direito privado.¹⁰

Portanto, em que pese a expressão própria de cada jurista, pode-se verificar, de forma inquestionável, que em comum acordo se tem que referidas entidades se tratam de associações, de direito privado, fruto da vontade das partes que se unem e trilham no mesmo sentido na busca por interesses a refletir de forma igualitária perante seus pares.

Intrínseco à estruturação de toda e qualquer base de representação sindical estão ditames axiológicos que não podem ser ignorados. Tais nortes de valores sociais garantem a atuação e formação das entidades voltadas à defesa dos direitos coletivos e, em certos casos individuais, de trabalho.

Os princípios da liberdade associativa e da autonomia sindical determinam a franca prerrogativa de criação, estruturação e desenvolvimento das entidades sindicais, para que se tornem efetivos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho¹¹.

Registre-se, que a própria legislação trabalhista brasileira expressamente prevê no art.534 da CLT a sistematização da estrutura sindical sob a forma de uma pirâmide,

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho. – 27. ed. – São Paulo : Saraiva, 2012. p.249

¹⁰ ob, cit. p. 977

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13 ed. São Paulo: Ltr, 2014. p.1409

compondo o sindicato sua base, a federação o meio de seu corpo e, por fim, a confederação como sendo seu ápice.

Acerca do tema, Maurício Godinho Delgado expõe que há, no sistema, uma pirâmide, que se compõe do sindicato, em seu piso, da federação, em seu meio, e da confederação em sua cúpula. As centrais sindicais não compõem o modelo corporativista, sendo, de certo modo, seu contraponto. A jurisprudência não lhes tem reconhecido os poderes inerentes às entidades sindicais, principalmente a representação jurídica. Desse modo, existe na base do sistema um sindicato único, organizado por categoria profissional ou categoria diferenciada, em se tratando de trabalhadores, ou por categoria econômica, em se tratando de empregadores.¹²

Analisando a questão estrutural dos sindicatos pertinentes os dizeres de Vólia Bomfim Cassar ao expor que os sindicatos que representam os interesses dos trabalhadores se organizam, em sua maioria, por categoria e não por profissão. Explica-se esta atitude ante o paralelismo sindical que deve existir entre a categoria econômica e a profissional, de forma que cada agente social esteja devidamente representado, equilibrando os interesses. A associação de trabalhadores por identidade de situação de emprego ou de empregador foi expressamente adotada pelo art. 511, §2º, da CLT quando ao conceituar categoria profissional, incluiu os trabalhadores que se encontravam em situação de emprego na mesma atividade econômica, mesmo que exercessem profissões e funções distintas. A ressalva foi feita à categoria diferenciada- art. 511, §3º, da CLT, pois estes trabalhadores não serão enquadrados segundo a atividade preponderante da exercida pelo empregador, como nos demais casos.¹³

Sendo assim, o paralelismo sindical ratifica a existência de uma entidade sindical, que represente a categoria profissional, de forma proporcional a cada uma inerente à categoria econômica, equilibrando-se os pólos da referida relação coletiva.

A despeito de toda e qualquer discussão que possa abrigar referido ponto, convém relatar que o sistema supramencionado, a reger a estrutura sindical, atualmente, fora devidamente recepcionado pela Constituição Cidadã de 1988, nos termos do que reza o inciso II, de seu art. 8º, uma vez fazer menção expressa da possibilidade de representatividade em qualquer grau (instâncias sindicais: sindicato, federações e confederações) de ambas as categorias.

¹² Ob. Cit. p.1402

¹³ Ob. Cit. p.1223-1224

Por oportuno, neste momento, imperioso esmiuçar um pouco mais acerca das entidades denominadas centrais sindicais.

Alice Monteiro de Barros, sobre o assunto, ensina que elas são entidades de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional. Possui a entidade associativa (central sindical) a natureza de direito privado, composta por organizações sindicais de trabalhadores. Suas atribuições e prerrogativas (art. 1º) consistem em coordenar a representação dos trabalhadores por meio de organizações sindicais a ela filiadas e participar de negociações em fóruns, colegiadas de órgãos públicos e demais espaços de diálogo sociais, cujos assuntos sejam de interesse geral dos trabalhadores¹⁴.

Raimundo Simão de Melo, em análise sobre estas entidades esclarece:

As centrais sindicais, embora exerçam importante papel no âmbito das relações de trabalho, não fazem parte ainda da organização sindical brasileira, não estando, por isso, autorizadas a atuar nos dissídios coletivos de qualquer espécie. Não se pode negar que em certos casos detêm as centrais sindicais maior legitimidade de fato do que os órgãos legais de cúpula sindical - federações e confederações - e que a lei ordinária já as reconhece paracomposição de conselhos de representação (exemplos: Leis ns. 8.036/90, 8.212/91 e 8.213/91, que tratam, respectivamente, do FGTS, dos Planos de Custeio e de Benefícios da Previdência Social). Contudo, essas entidades não têm natureza sindical; são associações civis que precisam ser incorporadas à organização sindical mediante alteração do art. 8º da Constituição Federal, o que está contemplado na Proposta de Emenda Constitucional, por meio da PEC n. 369/05, encaminhada pelo Presidente da República ao Congresso Nacional. Mas, de fato, podem elas atuar em negociações coletivas de trabalho, juntamente com os sindicatos, como tem ocorrido na prática com resultados positivos.[...] Como decorre do exposto, as centrais sindicais não têm legitimidade para representar os trabalhadores perante as empresas ou entidades sindicais patronais em negociações coletivas de trabalho, nem nos tribunais trabalhistas, em dissídios coletivos de trabalho, porque na forma do ordenamento jurídico brasileiro, essa representação ainda continua sendo prerrogativa das entidades sindicais componentes da organização sindical, que são os sindicatos de base, as federações e as confederações, na forma já exposta. (*in*: A greve no direito brasileiro. 3. ed. São Paulo. Ltr.20112011.p.126-127)

Sublinhe-se, a lei não as autoriza direta e isoladamente a atuar e assinar convênios coletivos de trabalho. Desse modo, as negociações coletivas continuam sendo da competência dos Sindicatos. As Centrais poderão participar de espaços de diálogo sociais em órgãos tripartites nos quais se discutam interesses gerais de trabalhadores. Mas nada impedirá a sua participação coadjuvante em convenções coletivas, assinando-as com os Sindicatos - nunca

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho, 8 ed. São Paulo: Ltr. 2012. p.988.

sozinhas - e em pactos sociais, estes praticados em outros países, mas não conhecidos na experiência brasileira, como mostrei em *Compêndio de Direito Sindical*¹⁵.

Posto isto, tem-se que as centrais sindicais não possuem legitimidade para celebrar acordos ou convenções coletivas, uma vez que não foram agraciadas pela legislação constitucional brasileira com o poderio para tal fim, podendo auxiliar, no entanto, nas negociações junto àqueles que possuem o poder para tanto.

Referida regra vale, também, para os casos de greve, ou seja, estes não podem deflagrar o movimento paredista dos obreiros, pois não lhe fora conferida tal atribuição pelo ordenamento jurídico pátrio.

1.3 A Constituição Brasileira, as normas infraconstitucionais e o sindicato

Importante avanço para a abertura sindical foi a Constituição Federal de 1988. É um instrumento de efetivação do processo democrático e de reordenamento jurídico da Nação. Reconheça-se, no entanto, que o sistema de organização sindical é contraditório. Tenta combinar a liberdade sindical com a unicidade sindical imposta por lei e a contribuição sindical oficial. As disposições constitucionais que serviram de base para a nova estrutura sindical respaldam, em alguns pontos, a livre organização e a ação sindical; em outros, são restritivas. Porém, as suas limitações foram defendidas por parte do movimento sindical, não foram impostas pelo Governo e surgiram dos livres debates na Assembleia Nacional Constituinte; daí ser possível dizer que expressam uma legalidade consentida, mas não desejável.¹⁶

Mauricio Godinho Delgado, com propriedade, expõe que a Constituição de 1988 iniciou, sem dúvida, a transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, mas sem concluir o processo. Na verdade, construiu certo sincretismo de regras, com o afastamento de alguns dos traços mais marcantes do autoritarismo do velho modelo, preservando, porém, outras características significativas de sua antiga matriz. Nesse quadro, a Constituição afastou a possibilidade jurídica de intervenção e interferências político-administrativas do Estado, via Ministério do Trabalho e Emprego, no sindicalismo (art. 8º, I, CF/88). Reforçou o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas (art. 8º, III, CF/88). Alargou os poderes da negociação

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho. – 27. ed. – São Paulo : Saraiva, 2012. p.242

¹⁶ idem. p.119

coletiva trabalhista, sempre sob o manto da participação sindical obreira (art. 8º, VI; art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88). Entretanto, manteve a Constituição, em sua redação original de 1988, o sistema de unicidade sindical (art. 8º, II, CF/88), o financiamento compulsório de suas entidades sindicais integrantes (art. 8º, IV, CF/88), o amplo poder normativo da Justiça do Trabalho- concorrencial à negociação coletiva (art. 114, §2º, CF/88)-, além do mecanismo de cooptação de sindicalistas, conhecido como representação classista.¹⁷

Vólia Bomfim Cassar, ao fazer diversas considerações acerca do tema, esclarece que com a Constituição de 1988 foi vedada a intervenção estatal na criação e funcionamento dos sindicatos- art. 8º, I, da CRFB. Não poderá mais o Estado determinar as regras de criação, a composição, o *quorum* de representação para a validade de qualquer ato praticado, salvo o registro no Cartório de Pessoas Jurídicas e o Registro Sindical no Ministério do Trabalho- IN 03/94 e 01/97. Este último requisito foi exigido para que se fiscalizasse a unicidade sindical exigida pela Carta, impedindo-se que mais de um sindicato com a mesma representação se estabelecesse na mesma base territorial-unicidade sindical.¹⁸

Amauri Mascaro Nascimento desenha pertinentes críticas à Constituição de 1988 e a nova ordem que trouxe ao cenário do direito coletivo. *Verbis*:

A Constituição de 1988 manteve defeitos, advindos do corporativismo, introduziu conceitos indeterminados e sobrepos uma nova ordem legal à CLT, nem sempre clara, permitindo divergências de interpretação. Não há como situá-la no plano da liberdade sindical: veda mais de um sindicato, da mesma categoria, na mesma base territorial. Seria um marco no sentido da autonomia coletiva se não cometesse esse pecado. A autonomia coletiva pressupõe o espaço de liberdade que a Constituição de 1988 não permite totalmente. Reconheça-se, no entanto, que trouxe avanços. Declara que "é livre a associação profissional ou sindical". Proclama que "é vedada ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical", impedindo, assim, a possibilidade de ingerência direta do Ministério Trabalho e Emprego sobre a gestão e os atos internos do sindicato, como eleições e assembleias, antes sujeitas a impugnações julgadas pelo Ministro Trabalho, agora passíveis, apenas, de decisão judicial. Facilita a criação sindicatos ao dispor: "a lei não poderá exigir a autorização do Estado para fundação de sindicatos, ressalvado o registro no órgão competente"; em outras palavras, faculta a auto-organização sindical. Assegura a estabilidade do dirigente sindical ao declarar: "é vedada a dispensa do empregado a partir do registro da sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei." Transfere para os trabalhadores o direito de definir a sua base territorial sindical: "será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município". Garante o direito de greve, reprimindo o abuso do seu

¹⁷ Ob. Cit. p.1398

¹⁸ Ob. Cit. p.1226

exercício. Permite, nas empresas com mais de 200 empregados, a eleição de um representante dos trabalhadores com a finalidade de promover o entendimento direto com os empregadores(in, Compêndio de direito sindical, 7. Ed. São Paulo, LTr, 2012. p.156-157).

As leis sindicais são constitucionais ou infraconstitucionais, conforme a sua fonte, a Constituição ou esferas menores; programáticas - como o princípio da liberdade sindical; de eficácia retida - quando dependem de lei ordinária para a sua efetivação; e de eficácia imediata - quando não dependem de lei ordinária para a sua aplicação, apresentando todos os elementos necessários para esse fim; esparsas, consolidadas ou codificadas: esparsas, quando não incluídas em texto comum a várias matérias ou quando dispuserem especificamente sobre determinada matéria; consolidadas, quando reunidas em diploma legal abrangente das demais áreas do Direito do Trabalho; codificadas, quando previstas em um Código do Trabalho; são de organização e de ação as primeiras, sobre a estrutura das entidades sindicais, as segundas, sobre as atividades destas; proibitivas ou dispositivas, aquelas, quando vedam aos particulares ajustes em sentido contrário às suas imposições; estas, quando permitem esses ajustes.¹⁹

Sob o prisma infraconstitucional, tem-se que a Consolidação das Leis Trabalhista arquiteta a entidade sindical, nos termos do que reza a cabeça de seu artigo 511, como sendo uma associação para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Sob este viés, tem-se que possui no arcabouço normativo da CLT grande parte da base jurídica a viabilizar sua atuação perante as relações de trabalho, consagrando suas funções, dentre as quais se destacam, conforme até então repisado nos itens anteriores, a representativa e negocial, no uso das quais representando a voz dos integrantes das respectivas categorias almejam, por meio dos atos negociais que lhe são cabíveis, o estabelecimento de melhores condições de trabalho.

¹⁹ Ob.cit.189

1.4 O ente sindical e sua fonte de custeio

Narrando acerca das fontes de custeio dos sindicatos, Mauricio Godinho Delgado ensina que a contribuição sindical obrigatória é a mais controvertida, do ponto de vista político-ideológico, dessas receitas. Prevista na ordem jurídica desde a implantação do tradicional sistema sindical corporativista, há várias décadas, inicialmente sob a denominação de imposto sindical, foi, tempos depois, rebatizada com epíteto mais eufemístico, ainda hoje prevalecente. Encontra-se regulada de modo minucioso pela CLT (arts. 578 a 610). Trata-se de receita recolhida uma única vez, anualmente, em favor do sistema sindical, nos meses e montantes fixados na CLT, quer se trate de empregado, profissional liberal ou empregador (art. 580 e seguintes). Ilustrativamente, no caso de empregado, este sofrerá o respectivo desconto, na folha de pagamento no mês de março, à base do salário equivalente a um dia de labor.²⁰

Vólia Bomfim Cassar, ao tecer suas ponderações sobre o assunto, doutrina que as contribuições sindicais são as principais fontes de custeio do sindicato e do sistema confederativo. Constituem-se num resquício do autoritarismo copiado por nós da *Carta Del Lavoro*, da Itália, época de Mussolini. Sua manutenção pela Carta de 1988 (art. 8º, IV, da CRFB) comprova que a liberdade sindical preconizada constitucionalmente não está completa, pois a imposição de contribuição compulsória para todos os trabalhadores, associados ou não, importa em controle ao sistema sindical que fere a liberdade do trabalhador.²¹

Amauri Mascaro Nascimento expõe que a disciplina legal do antigo imposto sindical é minuciosa. A lei (CLT, arts. 578 a 610) dispõe sobre: as pessoas que estão obrigadas ao pagamento; a base de incidência - para o empregado, o salário de um dia de trabalho por ano; para o autônomo, um percentual sobre um valor de referência; e para os empregadores, um percentual proporcional ao capital social -; os critérios para o recolhimento aos cofres sindicais; a distribuição dos percentuais, do seu total, que são das confederações, federações, sindicatos e Ministério do Trabalho e Emprego - esta última parte repassada, hoje, para o Fundo de Assistência ao Trabalhador para financiar o seguro-desemprego etc. Alguns sindicatos dispõem-se a abrir mão da contribuição sindical. Nela veem um resquício do corporativismo estatal e concordam em contar com outras fontes de recurso; mas há outra parcela do movimento sindical que se opõe à sua extinção. Cresce, no entanto, a ideia da sua

²⁰ Ob. Cit. p.1408

²¹ Ob. Cit. 1227

prescindibilidade. É compulsória sobre todos os que integram uma categoria, sócios ou não do sindicato, com o que tem um caráter autoritário que nem por todos é aceito²².

Alice Monteiro de Barros, sobre o tema ensina que anteriormente à Constituição da República de 1998, a receita do sindicato era constituída dessa contribuição de caráter obrigatório, devida por todos os integrantes da categoria,; da contribuição assistencial prevista em norma coletiva e da mensalidade sindical, esta última devida apenas pelos sócios do sindicato, como é reconhecido a qualquer associação. Quanto à essa prerrogativa (letra c do art. 513 da CLT), convém lembrar que a chamada contribuição sindical, anteriormente denominada imposto sindical, foi uma criação do Decreto-Lei n. 2377, de 1940, alterado pelo Decreto-Lei n. 27, de 19 de novembro de 1966; não emanou do poder impeditivo do sindicato, que, destituído do *jus imperii*, não poderia exercer ato de soberania própria do Estado. Verifica-se, pois, que a contribuição sindical advém da vontade do Estado (de lei) e é imposta a toda a categoria. Corresponde a um dia de remuneração do empregado; é descontada na folha de pagamento de março e recolhida ao estabelecimento bancário em abril de cada ano²³.

Apesar da natureza obrigatória do referido imposto sindical, este não pode ser considerado em sua essência como inerente ao sistema sindical livre, intrínseco às relações coletivas de trabalho contemporâneas.

Nesse sentido, pertinentes as colocações de Orlando Gomes e Elson Gottschalk, ao inferirem que a contribuição sindical representa, no fundo, uma deformação legal do poder representativo do sindicato. Baseado numa fictícia representação legal dos interesses gerais da categoria profissional (art. 138 da Carta de 1937), atribui-se, por lei, ao sindicato, os recursos tributários impostos pelo próprio Estado, à guisa de estar legislando em nome do sindicato. O sindicato, alimentado por um tributo público, vivendo às expensas do Estado, controlado por este, perdeu a sua independência, alienou toda a sua liberdade. Se todas as modalidades de controle que o sistema sindical pátrio impõe ao sindicato deixassem de existir, por uma reforma completa da lei sindical, bastaria a permanência deste tributo para suprir-lhe qualquer veleidade de independência. Em nenhum país democrático que preza a liberdade sindical, jamais se instituiu semelhante tributação. Os sindicatos, ali, vivem de seus próprios recursos previstos nos seus estatutos, e são eles que dão força ao sindicalismo independente. Tributos

²² Ob. Cit. 326.

²³ Ob. Cit.979-980.

dessa ordem são próprios ao sistema corporativo tipo italiano da era mussoliniana, que sobreviveu por acaso, em pouquíssimos países.²⁴

O Tribunal Superior do Trabalho possui convicção firme no que tange a repelir que entidades sindicais existam apenas para viver do lucro de tais contribuições, afastando, quando devido, a imposição de seu recolhimento, conforme tem ocorrido nos casos de empresas que não possuam empregados. *Verbis*:

RECURSO DE REVISTA.CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. EMPRESA SEM EMPREGADOS. O acórdão recorrido está em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte, no sentido de que apenas as empresas que têm empregados estão obrigadas ao recolhimento da contribuição sindical. Há precedentes recentes de todas as Turmas do TST. Recurso de revista não conhecido. (TST-RR: 19357420135030143, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 29/04/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015)

O que a sociedade precisa não é de entidades sindicais afortunadas e não operantes, pelo contrário, absurda ou não a imposição da referida contribuição, o que se espera é a efetiva atuação das mesmas em prol dos grupos que representam, investindo o tesouro arrecado, porventura, em efetivas ações, como se vislumbra no caso de greve, onde parte desses valores são utilizados para a concretização do movimento, por exemplo, através da aquisição de materiais, como cartazes e alto-falantes, a fim de chamar a atenção do empregador a quem se dirige a mensagem com as reivindicações dos obreiros.

1.5 A atuação sindical frente às convenções e acordos coletivos

A Organização Internacional do Trabalho considera a negociação coletiva a melhor forma de composição dos conflitos coletivos e, por isso, incentiva a prática nos países através de várias convenções. A convenção 163 da OIT é o instrumento internacional de maior importância no assunto, pois reconhece que o direito à negociação coletiva deve ser amplo e assegurado a todas as regiões e formas de organização, em qualquer nível sindical, profissional ou empresarial. Apesar disto, é sabido que no Brasil a negociação sindical só pode ser exercida pelos sindicatos, salvo quando tratar de assunto interno da empresa, quando os próprios interessados poderão negociar diretamente. As federações e confederações só têm

²⁴ GOMES, Orlando, GOTTSCALK, Elson, Curso de Direito do Trabalho. v. 1-2. Rio de Janeiro: Forense. 9 ed., p. 714-715. apud in BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. Ltr. 2012, p.981

legitimidade por exclusão, isto é, na ausência do sindicato da categoria ou pela recusa de negociação destes, na forma do art. 613 da CLT²⁵.

Maurício Godinho Delgado, neste toar, aduz que os diplomas negociais coletivos qualificam-se como alguns dos mais pacíficos e notáveis destaques próprios do Direito do Trabalho no universo jurídico dos dois últimos séculos. Na verdade, firmam o marco que esse ramo jurídico especializado estabeleceu com relação a conceitos e sistemáticas clássicas do Direito Comum: é que eles privilegiam e somente se compreendem em função da noção do ser coletivo (vejam-se, além desses institutos da negociação coletiva, também a figura do sindicato e da greve, por exemplo). Com isso, fazem contraposição à hegemonia incontestável do ser individual no estuário civilista preponderante o universo jurídico.²⁶

Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar, a negociação coletiva tem efeito equilibrador, por isso, é elástica e flexível, ora pode tender para proteção do direito dos trabalhadores, ora para a proteção da saúde da empresa. Enquanto a lei engessa por ser rígida e inflexível, a negociação coletiva prima pela adequação de interesses, sempre levando em conta o momento que se está apresentando a problemática, a localidade, as bases e diretrizes, assim como a condição econômica dos partícipes desta barganha.²⁷

Entre os principais instrumentos trabalhistas a findar os conflitos coletivos-eventualmente- existentes entre as categorias profissionais e econômicas estão os acordos e convenções coletivas, cada um com características distintas, a seguir aprofundadas.

A CCT tem em seus polos subjetivos, necessariamente, entidades sindicais, representativas de empregados e empregadores, respectivamente. É pacto subscrito por sindicatos representativos de certa categoria profissional e sindicatos representativos da correspondente categoria econômica. O ACT, ao revés, tem em um lado de seus polos subjetivos empregadores não necessariamente representados pelo respectivo sindicato. As empresas individualmente ou em grupo, podem subscrever, sozinhas, acordos coletivos com o correspondente sindicato representativo de seus empregados. A presença sindical somente é obrigatória quando ao sindicato representativo dos trabalhadores vinculados à(s) empresa(s) que assina(m) o acordo coletivo de trabalho.²⁸

A respeito do assunto, Amauri Mascaro Nascimento expando sobre o poderio das entidades, que não especificamente os sindicatos- federações e confederações para a

²⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p.1237

²⁶ Ob. Cit. p.1440

²⁷ Ob. Cit. p.1236

²⁸ Ob. Cit. p.1443

celebração dos negócios coletivos, aduz que a CLT (art. 611, § 2º) declara que "as Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações". Como se vê, a lei atribuiu legitimidade subsidiária às entidades sindicais de grau superior a que se refere, as Federações e as Confederações. Não incluiu as Centrais Sindicais. Autoriza-as a celebrar convenções coletivas de trabalho. Não deu a mesma autorização para acordos coletivos de trabalho. Subsidiariedade significa que essas instituições não poderão negociar no lugar dos sindicatos. Estes sempre terão a prioridade para fazê-lo. A atuação das Federações e Confederações é permitida, pela lei, em favor de categorias não organizadas, na sua base territorial, em sindicatos. É a inexistência da representação pelo sindicato, portanto, a condição que permitirá a legitimação²⁹.

Dessarte, compreende-se que não há que se falar em acordo ou convenção coletiva sem a presença do sindicato, associação esta dotada do arbítrio necessário para participar da negociação laboral, muitas vezes ocorrida em sede de greve, a fim de findar o conflito acaso estabelecido entre as partes da relação de trabalho.

Fundamental, por fim, expor que a participação sindical se faz necessária, por obviedade também, nos demais procedimentos de pacificação de conflitos coletivos a que se sujeitarem as partes, como, por exemplo, a conciliação corriqueiramente ocorrida perante o Ministério Público do Trabalho, ou a sujeição a uma sentença arbitral fruto de dissídio coletivo legalmente instaurado, por ser detentor da representação ordinária das categorias nesses casos.

1.6 A legitimidade do sindicato frente aos conflitos coletivos

Consoante exposto nos itens anteriores o poderio para representar as partes nos conflitos coletivos são dos sindicatos de cada uma das categorias dos grupos inerentes às relações de trabalho em “embate”.

O ordenamento jurídico brasileiro concede, primeiramente, ao sindicato o poder para figurar nos imbróglis laborais com vistas à defesa dos interesses dos trabalhadores e empregadores, a fim de findá-los, na melhor forma de direito e dentro do que prescreve a legislação vigente.

²⁹ Ob. Cit.463.

Relevante, para o melhor deslinde da questão, compreender o que efetivamente viriam a ser considerados conflitos coletivos para o ramo especializado do direito em foco.

Pois bem, os conflitos coletivos de trabalho ocorrem quando existir divergência de interesses trabalhistas entre um grupo de trabalhadores e seus empregadores, para a defesa de algum interesse coletivo do grupo ou dos membros que o compõem. Por sua vez, os conflitos coletivos de trabalho podem ser subdivididos em econômicos, quando versarem sobre salários e vantagens econômicas em sentido amplo; e sociais, quando tiverem por objeto medidas de natureza social para os trabalhadores; legais, quando observarem os parâmetros legais; e ilegais quando ferirem o ordenamento jurídico³⁰.

Vólia Bomfim Cassar, relata que sob outro paradigma, alguns autores apontam forma diversa de abordagem do tema, preferem que conflitos coletivos sejam divididos pelo tipo de interesse: difusos, coletivos, ou individuais homogêneos. Os de interesses difusos estão ligados por um direito indivisível, que atinge uma coletividade indeterminada. Interesses coletivos, propriamente ditos, são os igualmente ligados a um direito indivisível, contudo, a uma coletividade determinada ou determinável. Os individuais homogêneos, por sua vez, atingem um grupo determinado, isto é, ligados por um direito divisível. Esses são tratados pela doutrina como acidentalmente coletivos e não coletivos propriamente ditos, por sua característica nitidamente individual.³¹

Partindo dessa premissa, tem-se que reconhece o ordenamento jurídico brasileiro que os sindicatos da categoria dos obreiros são os agentes legitimados a celebrar negociações coletivas de trabalho. De outro prisma, no que concerne à categoria econômica a legitimação pode ser exercida diretamente, no caso de acordo coletivo de trabalho, pelo ente patronal, ou no caso de convenção coletiva deve ser assistida, obrigatoriamente, pelo respectivo sindicato.

Necessário, ademais, se faz salientar que não se permite a transferência da referida legitimidade, em regra, para os demais entes a compor a estrutura da pirâmide sindical, nem mesmo, em face da legislação vigente, se autoriza que os trabalhadores pactuem de forma direta com o empregador e vice-versa.

³⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p.1228.

³¹ Ob. Cit. p.1229

A este respeito, infere Maurício Godinho Delgado:

Mas atenção: não seria eficaz, em princípio, o critério previsto no art. 617, §1º, da CLT, em vista de não ter sido recepcionado pela Constituição (art.8º, VI, CF/88). A CLT, como já debatido, fala na transferência de legitimação para a federação ou, na falta desta, para a confederação, no caso de recusa do sindicato à negociação coletiva. Nesta linha, muito menos seria viável, constitucionalmente, a negociação direta entre os próprios trabalhadores e seu respectivo empregador, mencionada pelo preceito celetista (art. 617, §1º, in fine, CLT), à luz do comando explícito do art. 8º do Texto Máximo de 1988: “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Relembre-se, entretanto, ao leitor, que há corrente jurisprudencial ponderável que considera subsistente o mecanismo excepcional do art. 617, §1º, in fine, da CLT, desde que se trate de recusa sindical injustificada, indubitavelmente abusiva. Evidente que, mesmo nesta hipótese excepcional (se for ela considerada compatível com o art. 8º, VI, da Constituição), o documento coletivo negociado surgido não poderá desrespeitar os limites do princípio da adequação setorial negociada, que se aplicam a toda e qualquer negociação coletiva trabalhista. (2014, p.1447)

Alice Monteiro de Barros, acerca da legitimidade do sindicato em sede processual, grife-se, na defesa dos interesses da coletividade que representa, traça fundamentada exceção, a saber a prevalência do interesse individual do obreiro, ainda que este vá contra o querer do sindicato.

Senão vejamos os seus dizeres:

Assim, no nosso entender, em face do direito processual, nem mesmo a grandeza da luta sindical poderá esmagar a vontade individual de trabalhadores que pretendam agir diferentemente do conjunto de sua categoria ou em desacordo com seu sindicato, escolhendo, até mesmo, seu advogado. Ademais, se a legitimação processual para comparecer em juízo esta assegurada pela Constituição da República de 1988, não se sabe em que condições, ou seja, se como substituto processual ou como representante dos trabalhadores, embora o STF tenha se inclinado pela primeira hipótese(2012, p.967).

Amauri Mascaro Nascimento, atinente a este tema, explica que o sindicato cumpre funções de representação. Desdobram-se em dois planos: o coletivo e o individual. No plano coletivo, o sindicato representa grupos, nas suas relações com outros órgãos e grupos, sendo essa a sua natural atribuição. Assim, quer perante o Estado, quer perante os empregadores ou outros órgãos, cabe ao sindicato atuar como o intérprete das pretensões do grupo à frente do qual se põe e cujas reivindicações e posições encaminhará. Não só no plano coletivo, mas, também, no individual, o sindicato cumpre funções representativas, com maiores ou menores

limitações: participando de processos judiciais, praticando atos homologatórios de rescisões contratuais etc³².

Merecem atenção, de igual forma, as lições de Raimundo Simão de Melo, que ao expressar sobre a legitimidade “legiferante” dos demais componentes da estrutura sindical, relata que a legitimidade dos órgãos sindicais de cúpula, que é sucessiva, aplica-se no âmbito da categoria respectiva. As federações terão legitimidade quando não houver sindicato profissional ou econômico organizado, e as confederações, quando inexistentes este e as federações. Na prática, não é rara a atuação das federações sindicais em dissídios coletivos, não como legitimadas ordinárias, porém mediante procurações conferidas pelos sindicatos de base, com o objetivo de uniformizar a solução do conflito, envolvendo toda a categoria representada.³³

1.7 A Convenção nº 87 da OIT. Breves considerações

Não se pode olvidar que perante o ordenamento jurídico brasileiro, em face das regras constitucionais que vigem, a liberdade sindical, em especial, neste ponto, quanto à criação dos respectivos órgãos de representatividade, é mitigada.

Neste condão, tem-se que no Brasil prevalece a regra da unicidade sindical, ou seja, embora permita o Estado a livre criação de tais órgãos, tal ato encontra-se limitado à regra da unicidade sindical, qual seja o reconhecimento da instituição destas entidades, voltada a certa atividade laboral, em um determinado limite territorial, observados os ditames do paralelismo.

A base territorial mínima dos sindicatos brasileiros é o município (art. 8, II, CF/88). Neste aspecto, a Constituição não recepcionou regra da CLT, que permitia base mais acanhada, o distrito municipal (art. 517, CLT). É possível base territorial mais larga, inclusive até mesmo o próprio território nacional (sindicatos nacionais). As federações resultam da conjugação de, pelo menos, cinco sindicatos da mesma categoria profissional, diferenciada ou econômica (art. 534, CLT). Já as confederações resultam da conjugação de, pelo menos, três federações, respeitadas as respectivas categorias, tendo sede em Brasília (art.535, CLT)³⁴.

Todavia, tal fato contrasta com a convicção emanada da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que através da Convenção 87, não ratificada pelo Brasil, apregoa pela

³² Ob. Cit.p.321

³³ ob. cit. p.126

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13 ed. São Paulo: Ltr, 2014,p.1402

pluralidade Sindical, fruto da liberdade inerente aos grupos trabalhistas que deve ser, no seu entender, protegida.

Alice Monteiro de Barros, ao analisar a convenção 87 e o porquê do não acolhimento da mesma pela República Federativa do Brasil, aduz:

Uma das mais importantes Convenções da OIT sobre matéria sindical é a de n. 87, sobre liberdade sindical e proteção do Direito Sindical, de 1948, ratificada por vários membros da OIT. Embora ainda em 1949 tenha sido encaminhada ao Congresso Nacional Brasileiro mensagem recomendando sua aprovação, a matéria ainda não foi objeto de apreciação pelo Senado, tendo sido aprovada na Câmara dos Deputados em 1984. Entendemos que a aprovação da Convenção n. 87 implicará modificação na legislação brasileira, pois, embora a Constituição de 1988 tenha consagrado a autonomia sindical, manteve a unicidade Sindical em seu artigo 8º, II, que consiste, por imposição legal, na criação de apenas uma entidade sindical, de determinada categoria, de qualquer grau, na mesma base territorial. Essa Base territorial não poderá ser inferior à área de um Município.(2012, p.970)

Referida censura Constitucional à liberdade sindical, em que pese fundamentada, há de ser considerada retrograda e fruto de resquício do corporativismo que no passado vigia e que não mais merece prosperar.

Oras, qual seria o problema em se ver criada, numa mesma base territorial mais de uma entidade representativa de certa categoria? Qual haveria de ser o óbice em conceder ao obreiro a chance de escolher a associação que melhor atuaria em face de seus direitos?

Não haveria de se conceber como coerente com um sistema jurídico pautado nos ditames da liberdade, como o que permeia o Estado soberano Brasileiro, a restrição em epígrafe, quando, em verdade, o que viria a ocorrer seria uma seleção natural entre as entidades sindicais, forçando-as, de fato, a atuar da melhor forma, fugindo daquele antiquado modelo desvirtuado, albergado pelo jargão de órgãos constituídos de assembleias vazias, mas cofres cheios.

Um dos grandes medos, caso adotado fosse o pluralismo sindical no Brasil, seria o enfraquecimento das entidades, diante do pequeno número de associados que alguns desses órgãos poderiam ter. Mas o que é sindicato fraco? É o com número pequeno de associados? E que é sindicato forte? É o com número elevado de sócios? A questão, colocada nesses termos, é simplista. Sindicato forte não é uma questão apenas de número de sócios. É de força de pressão. E esta não é resultante do número de associados, mas da capacidade da categoria, em razão do setor da economia em que atua, de fazer valer as suas pretensões. Um sindicato de professores, numeroso em associados, se fizer greve, pouco ou nada pressionará. As aulas

ficarão suspensas, o que nem sempre desagrada os estudantes. Um sindicato de abastecimento de água, com poucos associados, poderá criar um problema grave para toda uma população. Vê-se, logo, que a força de um sindicato não depende apenas do número de representados.³⁵

Tecendo salutares críticas ao assunto, Amauri Mascaro Nascimento, esclarece:

A pluralidade sindical no Brasil levaria os entes sindicais a um sistema que para os mesmos seria de competição entre si e em prejuízo de todos os que querem manter a situação atual sem perda dos espaços em que atuam e das categorias de trabalhadores e empregadores que representam. O argumento de que aumentaria o número de sindicatos é falso, porque já temos cerca de 18.000 entidades sindicais. A afirmação de que os sindicatos se enfraqueceriam também é sofismática, porque o que mais se ouve falar - a meu ver sem total razão - é que os sindicatos brasileiros não têm força. O que enfraqueceu os sindicatos foi a reestruturação do processo produtivo mundial, o que também entre nós aconteceu. A produção de bens foi substancialmente alterada, ficando longe dos modelos anteriores do fordismo, do taylorismo e do toyotismo, da fábrica que reunia num mesmo local todos os trabalhadores, o que permitia a qualquer momento a convocação de uma assembleia sindical que, por aclamação, aprovava nos portões da fábrica as propostas das lideranças que com as mesmas conviviam.[...] A OIT consagrou o princípio da liberdade sindical para proteger os sindicatos da interferência política do Estado; porém, no Brasil não é o que acontece, pois essa interferência não existe, o Governo é sindicalista, e o princípio da liberdade sindical é uma arma perigosa de pulverização dos sindicatos, segundo o que pensam. E a liberdade sindical, como princípio perdeu significado, porque parece ser vista pelos próprios interessados como uma ameaça que passariam a sofrer perante outras entidades sindicais.(2012, p.198)

Arnaldo Sussekind, disserta que a liberdade sindical deve ser analisada tendo por base um tríplice aspecto: i) liberdade sindical coletiva, que corresponde ao direito dos grupos de empresários e de trabalhadores, vinculados por uma atividade comum, similar ou conexas, de construir o sindicato de sua escolha, com a estrutura que lhes convier; ii) 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; iii) 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 filiar-se às já existentes, visando sempre os fins que fundamentam sua instituição.³⁶

³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho. – 27. ed. – São Paulo : Saraiva, 2012. p.198

³⁶ SUSSEKIND, Arnaldo. Direito constitucional do trabalho. 4ª.ed (ampl. e atual.). Rio de Janeiro: Renovar, 2010.p.375

Raimundo Simão de Melo, apreciando a questão sob o prisma do direito de greve enuncia que, embora a OIT não tenha um carta específica sobre o tema, o movimento grevista pode encontrar balizes na Convenção n. 87. Senão vejamos sua escola:

A Organização Internacional do Trabalho - OIT não tem ainda uma Convenção internacional dispondo especificamente sobre o direito de greve. O que há são Convenções que tratam da liberdade e autonomia sindicais e da negociação coletiva, como as de ns. 87 e 98, que reconhecem na greve um dos mais importantes instrumentos dos trabalhadores como forma de equilíbrio nas relações entre capital e trabalho, como corolário inseparável do direito de associação sindical protegido pela Convenção n. 87. De acordo com o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, o direito de greve é um dos meios legítimos e fundamentais de que dispõem os trabalhadores e suas organizações para a promoção e defesa de seus interesses econômicos e sociais (OIT, 1996, §§ 473-475).(2011, p.81)

Desse cenário, ainda que ilustrativo, pode-se inferir que por mais que viessem a ser gerados diversos reflexos perante o sistema coletivo trabalhista pátrio, a ratificação da Convenção nº 87 da OIT, seria o mais adequado para com o sistema de liberdade inerente ao direito coletivo do trabalho brasileiro, entretanto, este se encontra ao arbítrio, há longos anos, da vontade política.

Não se nega, porém, o saber de que necessária se faria a alteração da legislação interna brasileira de regência -em especial sua Constituição Federal- para que a nova regra libertária pudesse vir a ser aplicada.

1.8 A atuação do ente sindical perante o movimento paredista

En passant, antes de se adentrar no capítulo próprio a tratar sobre o direito de greve em todos os seus aspectos principais, inevitável, ao final, transcrever o papel da entidade sindical no movimento paredista, missão esta a qual a seguir se propõe.

A legitimidade, para Vólia Bomfim Cassar, do direito de greve é dos trabalhadores, pois a eles compete decidir sobre a oportunidade, a conveniência e os interesses que, por meio da greve, devem ser defendidos. Portanto, os trabalhadores não podem deflagrar a greve diretamente, pois a legitimidade (arts. 8º, VI, da CRFB) foi garantida às associações sindicais-sindicato, federação e confederação. Todavia, na ausência destas, poderão os trabalhadores constituir comissão de negociação para prosseguimento do procedimento grevista- art. 4º da Lei 7.783/89 c/cart 617 da CLT. Entende-se por ausência dos entes sindicais a recusa de

assumir as negociações, na forma do art. 617 da CLT, bem como a inexistência de sindicato representativo.³⁷

Alice Monteiro de Barros, em atenção ao tema, ilustra que no Brasil cabe à entidade sindical convocar assembleia, com o *quorum* previstos nos estatutos, para deliberar sobre a greve. Em se tratando de categoria inorganizada em sindicato, compete aos trabalhadores interessados deliberar sobre a greve, constituindo uma Comissão que os representará nas negociações e no dissídio coletivo.³⁸

Sobre a legitimação Amauri Mascaro Nascimento leciona que a mesma, para a declaração da greve, é dos sindicatos. São eles os representantes dos trabalhadores. Defendem os interesses coletivos. A greve é um ato coletivo. É obrigatória a participação dos sindicatos na negociação. A greve é um direito individual de exercício coletivo. As Constituições anteriores que autorizaram a greve sempre atribuíram o direito aos trabalhadores. As leis sempre exigiram, como é correto, a declaração sindical por meio de assembleia.³⁹

Sérgio Pinto Martins, acerca da legitimidade, narra que não há dúvida de que a titularidade do direito de greve é dos trabalhadores, pois a eles competem decidir sobre a oportunidade e os interesses a serem defendidos por meio da greve. A legitimidade, porém, para a instauração da greve pertence à organização sindical dos trabalhadores, visto que se trata de um direito coletivo. O inciso IV do art. 8º da Lei Fundamental estabelece que nas negociações coletivas deve haver a participação obrigatória do sindicato profissional, levando ao entendimento de que a legitimidade para a instauração do movimento paredista é do sindicato de trabalhadores.⁴⁰

À vista disto, por força de lei, tem-se que o poder para decidir sobre o movimento grevista e os atos que lhes são inerentes pertence aos trabalhadores, todavia, a representação do grupo dar-se-á através do respectivo sindicato, ou na ausência deste, assim como na contradição quanto da defesa dos reais interesses dos obreiros, às outras entidades da estrutura sindical.

Constata-se, desse modo, que a figura do sindicato nasceu com um único e exclusivo objetivo, qual seja trazer paridade às relações coletivas de trabalho, agindo em defesa daqueles considerados desfavorecidos diante do poderio do empregador, exercendo, dentre suas principais funções, atos de negociação com o ente patronal, a fim de pactuar melhorias nas condições de labor. Contudo, nos tempos atuais, verifica-se que a associação em epígrafe

³⁷ob. cit.p.1285

³⁸ob. cit. p.1034

³⁹ Ob. Cit. p. 1375

⁴⁰MARTINZ, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 24. ed. — São Paulo : Atlas, 2008. p828-829

vem desvirtuando seu principal propósito, ignorando a vontade daqueles que representa, atuando em atendimento de seu real e particular querer.

2. Do direito de greve

2.1 A origem etimológica e histórica

A expressão tem origem no francês *grève*, com o mesmo sentido, proveniente da *Place de Grève*, em Paris, na margem do Sena, lugar de embarque e desembarque de navios onde vários gravetos eram trazidos pelo rio Sena. O termo *grève* significa originalmente “terreno plano composto de cascalho ou areia à margem do mar ou do rio”. Nesta praça os trabalhadores se encontravam, debatiam e deliberavam sobre as medidas a serem tomadas para interesse do grupo. Alguns empregadores também compareciam na *Place de Grève* quando queriam contratar mão de obra.⁴¹

Luciano Martinez traduz que na referida *Place de Grève*, assim intitulada por conta das proximidades da praia feita de cascalho e areia, edificou-se um porto para carga e descarga de mercadorias, tornando-se um lugar de encontros entre os que ofereciam sua força laboral e aqueles que dela precisavam. Além de ser um ambiente para encontros e negócios, a *Place de Grève* servia aos trabalhadores como espaço para troca de experiências e para suas manifestações de insatisfação. Se eles se insurgiam contra seus empregadores em busca de melhores condições de trabalho, era para lá que se dirigiam e era lá que refletiam sobre as estratégias de pressão contra o patronato. Quando perguntavam onde estavam os trabalhadores, a resposta era imediata: eles estão em *Grève*! A expressão “estar em greve” passou a ser entendida, então, tal qual nos velhos tempos, como um afastamento da atividade laboral para refletir taticamente sobre a forma de conquistar melhorias na vida laboral e para aguardar propostas contemporizadoras do impasse, capazes de arrefecer os ânimos e de pôr fim ao conflito⁴².

Na civilização antiga os escravos já se rebelavam contra os abusos e lutavam por alguns direitos, muito embora não se pudesse falar em greve, já que não eram empregados, mas coisas de propriedade do amo. O mesmo ocorria com os servos da gleba na Idade média. Nesta época, os movimentos de reivindicação poderiam significar a morte ou castigos aplicados aos “indolentes”. A Revolução Francesa e Industrial propiciaram o nascimento das

⁴¹BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. 9a edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p.1277

⁴² MARTINEZ, Luciano Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho / Luciano Martinez. — 7. ed. — São Paulo : Saraiva, 2016.p.1586-1587

greves em face das revoltas originadas pelas condições desumanas em que eram executados os trabalhos. A Lei Le Chapelier (1791) proibia qualquer forma de agrupamento profissional para defesa de interesses coletivos. O Código Penal de Napoleão (1810) punia com prisão e multa a greve dos trabalhadores. O Tratado de Versailles deu fôlego ao movimento operário através da Sociedade das Nações e da OIT, que pregavam que o trabalho não é mercadoria e buscavam a valorização humana da pessoa do trabalhador.⁴³

Amauri Mascaro Nascimento, acerca de ocorrências históricas, ensina que se a origem do vocábulo é relativamente recente, o fenômeno não o é. Os movimentos de reivindicações sociais são uma constante da história. Em todos os tempos existiram grupos de pressão com objetivos determinados, de natureza profissional ou política. Já no antigo Egito, no reinado de Ramsés III, no século XII a.C., a história registrou uma greve de “pernas cruzadas” de trabalhadores que se recusaram a trabalhar porque não receberam o que lhes fora prometido. Roma foi agitada por movimentos de reivindicação no Baixo-Império. Espártaco, no ano 74 a.C., dirigiu conflitos. Conta Gutiérrez-Gamero que, de certa feita, “os músicos em Roma se ausentaram em massa da cidade porque lhes fora proibida a celebração dos banquetes sagrados no templo de Júpiter...”. Em 1279, em Douai, os tecelões envolveram-se em luta trabalhista da qual resultaram mortes. Em 1280, os operários de Yprés exigiram melhores condições de trabalho e, no mesmo ano, os trabalhadores têxteis de Provins mataram o alcaide porque este ordenara o prolongamento de uma hora na jornada de trabalho. Em 1358, os lavradores revoltaram-se, movimento conhecido por *Jacquerie*. No *Ancien Régime*, as greves eram organizadas pelos *compagnonnages*, grupamentos clandestinos constituídos em face da supressão das corporações de ofício e da proibição de associação impostas pela Lei de Le Chapelier.⁴⁴

Alguns autores afirmam que o primeiro episódio de greve teria sido a fuga dos hebreus do Egito, narrado no Êxodo, enquanto outros asseveram que a gênese desse fenômeno se encontram em movimento de paralisação realizado por operários egípcios que trabalhavam no Templo de Mut (2100 a.C., em gebas). Esses trabalhadores rebelaram-se contra o pagamento do salário, que era feito *in natura* (alimentação), porque além de insuficiente era ainda irregular. Afirma-se que as mulheres desses operários é que convenceram os maridos a reivindicar dois pães suplementares por dia. A tentativa de solucionar o problema junto ao governador Psans frustrou-se, com a consequente paralisação dos trabalhos, o que gerou

⁴³CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. .1278

⁴⁴ Ob.cit. p. 1364

condenação dos grevistas à força. Entretanto, as mulheres desses operários intercederam junto ao faraó e conseguiram evitar o enforcamento. Fala-se também em greve quando da retirada dos plebeus de Roma para o Monte Aventino (493 a.C.). A rigor, esse movimento teve uma conotação política, de protesto.⁴⁵

Alice Monteiro de Barros, acerca do esboço histórico do referido instituto, assevera que na idade média registram-se agrupamentos clandestinos contra as corporações de ofício na França, na Alemanha e na Itália, os quais deram origem à legislação proibitiva. Entretanto, o “terreno de eleição” da greve encontra-se na sociedade capitalista e emerge da Revolução Industrial. De fato, desde a antiguidade até o século XVIII, os movimentos de paralisação do trabalho não se revestiam do caráter de greve, mesmo porque a antiguidade e a idade média, entre outras razões, conheceram a escravidão e a servidão, e os movimentos de abstenção do trabalho tinham caráter episódico, traduzindo mais em rebeliões ou motins do que um movimento organizado e sistematizado. Com a decadência do sistema corporativo “começam a aparecer as greves, que coincidem com os prolegômenos da transformação Industrial. A concentração das massas proletárias, advinda do nascimento da indústria, associada à precariedade de sua situação socioeconômica frente aos patrões, impulsionada pela difusão das doutrinas socialistas, contribuíram para a formação das associações profissionais, que exaltavam a greve como forma de educar os trabalhadores, de reivindicar e de obter melhorias das condições de trabalho.”⁴⁶

No Brasil, em síntese, a greve, ao longo da história foi proibida, tolerada e, por fim, firmada como direito.

O Código Penal (1890) proibia a greve até a derrogação desse dispositivo pelo Decreto nº1.162/1890. Mais tarde, a Lei nº38/32, que se referia à segurança nacional, a conceituou como delito. A carta de 1934 proibiu a greve. O art. 139 da CF/37 considerava a greve e o lockout como recursos antissociais, nocivos ao trabalhador e ao capital e incompatível com os superiores interesses de produção nacional. O Decreto-Lei nº1237/39 estabelecia que a greve era passível de punições que poderiam variar de suspensão, despedida e até prisão. O Código Penal de 1940 (arts. 200 e 201) considerava crime a paralisação temporária do trabalho, se houvesse perturbação da ordem pública, ou fosse contrário aos interesses públicos. A CLT (art. 723, ora revogado) impunha sanções aos trabalhadores que abandonassem o serviço coletivamente e sem a prévia autorização do Tribunal. Mais tarde, o Decreto Lei nº9.070/46 regulamentou a matéria autorizando a greve nas atividades acessórias, mas impondo muitas

⁴⁵BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 8ª edição. São Paulo, Ltr. 2012. p.1030

⁴⁶ob. cit. p.1030

limitações, como nas atividades fundamentais. A Carta de 1946 reconheceu o direito de greve, conforme lei, mudando radicalmente o paradigma. Todavia, o STF entendeu que o Decreto-Lei nº 9070/46 tinha sido recepcionado pela Carta de 46, que proibia a greve.⁴⁷

A Lei nº 4.330/64 autorizou a greve inclusive nas atividades essenciais, mas ainda impunha algumas restrições. A lei nº 6670/78 definiu como crime contra a Segurança Nacional a paralisação ou diminuição do ritmo de trabalho no serviço público ou atividade essencial, bem como do servidor público. Hoje é um direito assegurado pelo art. 9º da Constituição brasileira de 1988. A lei nº 7783/89 não se refere mais à ilegalidade da greve e sim a abusos do direito de greve quando descumpridas suas normas. Define as atividades essenciais e dispõe sobre o exercício do direito de greve.⁴⁸

2.2 O conceito e a natureza jurídica do movimento paredista trabalhista

Alice Monteiro de Barros, adotando os termos dispostos no artigo 2º, da Lei n. 7783/89, vem a conceituar o referido instituto como sendo “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial da prestação pessoal de serviços ao empregador”, aduzindo, também, que ela não é simplesmente uma paralisação do trabalho, mas uma cessação temporária do trabalho, com o objetivo de impor a vontade dos trabalhadores ao empregador sobre determinados pontos. Ela implica a crença de continuar o contrato, limitando-se a suspendê-lo. Salienta, ademais, que a mesma é também um movimento de massa; é fenômeno coletivo, residindo aí seu poder de coerção. Infere-se desse fato que deverá ser um movimento organizado, determinado e comum ao grupo social envolvido.⁴⁹

Vólia Bomfim Cassar conceitua greve como sendo a cessação coletiva e voluntária do trabalho, decidida por sindicatos de trabalhadores assalariados de modo a obter ou manter benefícios ou para protestar contra algo. De acordo com o art. 2º da Lei nº 7.783/89: “Para os fins desta lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.”⁵⁰

Maurício Godinho Delgado, levando em consideração, também, os ditames do art. 2º, da Lei Federal n. 7783/1989, infere que se pode definir também a figura, à luz da amplitude a ela conferida pela Constituição do Brasil (art. 9º) e em vista da prática histórica do Direito do Trabalho, de modo mais abrangente, no sentido de que seria a paralisação coletiva, provisória,

⁴⁷BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. 9a edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, p.1278

⁴⁸Idem p.1279

⁴⁹ob. cit. p.1033

⁵⁰ob. cit., p.1277

parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando à defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos, caracterizado, essencialmente, pelo caráter coletivo do movimento, pelo exercício direto de coerção, que representa, dos objetivos profissionais ou extraprofissionais a que serve, do enquadramento variável de seu prazo de duração.⁵¹

Amauri Mascaro Nascimento conceitua greve como sendo é um direito individual de exercício coletivo, manifestando-se como autodefesa, cujo fundamento como direito está no princípio da liberdade de trabalho. Uma pessoa não pode ser constrangida a trabalhar contra a sua vontade e em desacordo com as suas pretensões. Se assim fosse, estaria irremediavelmente comprometida a liberdade de trabalho, valor central que divide dois períodos da história, a escravidão e o trabalho livre. O trabalho não se desvincula da pessoa que o presta e está intimamente ligado à personalidade. O trabalho subordinado é prestado nas sociedades modernas com base no contrato, e este deve ter condições justas e razoáveis.⁵²

Já Sérgio Pinto Martins, explica que a greve pode ser considerada antes de tudo um fato social, estudado também pela sociologia. Seria um fato social que não estaria sujeito à regulamentação jurídica. Ocorre que da greve resultam efeitos que vão ser irradiados nas relações jurídicas, havendo, assim, necessidade de estudo por parte do direito. Num conceito amplo, a greve é um risco a que o trabalhador se sujeita.⁵³

Luciano Martinez, declara que, considerados os contornos do ordenamento jurídico brasileiro, a greve pode ser definida como um direito fundamental que legitima a paralisação coletiva de trabalhadores realizada de modo concertado, pacífico e provisório, como instrumento anunciado de pressão para alcançar melhorias sociais ou para fazer com que aquelas conquistas normatizadas sejam mantidas e cumpridas.⁵⁴

No que diz respeito à natureza jurídica do direito de greve a doutrina especializada do Trabalho não é uníssona, de sorte inexistir, ainda no presente, consenso entre os jurista acerca do assunto.

Para Vólia Bomfim Cassar a natureza jurídica da greve é de direito potestativo coletivo, porque exercido de acordo com a oportunidade e conveniência do grupo. Coletivo,

⁵¹ Ob.cit p.1475

⁵² Ob. Cit. 1366-1369

⁵³ Ob.cit, p. 825

⁵⁴ Ob.cit. p.1592

pois é no grupo que o exercício do direito de greve alcançará seu objetivo final. É um superdireito porque reconhecido constitucionalmente como direito fundamental.⁵⁵

Alice Monteiro de Barros, aduz que a natureza jurídica da greve é a de um direito coletivo, sendo, no passado, reconhecida como um direito individual, de exercício coletivo.⁵⁶

Maurício Godinho Delgado advoga a tese de que a natureza jurídica da greve, hoje, é de um direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas. É exatamente, nesta qualidade e com esta dimensão que o Texto Constitucional de 1988 reconhece esse direito (art. 9º).⁵⁷

Amauri Mascaro Nascimento leciona que quanto à natureza jurídica da greve, nosso direito a caracteriza não como um fato social ou um ato antijurídico, mas como um direito reconhecido em nível constitucional. Todavia, não é um direito absoluto, mas relativo, passível de limitações impostas pela ordem jurídica.⁵⁸

Sérgio Pinto Martins, entende que greve enquadra-se, inicialmente, como liberdade, decorrente do exercício de uma determinação lícita. Sob o ponto de vista da pessoa, do indivíduo, podemos considerá-la, como uma liberdade pública, pois o Estado deve garantir seu exercício. No que diz respeito à coletividade seria um poder. Assim, sua natureza jurídica seria um direito de coerção visando à solução do conflito coletivo.⁵⁹

2.3 A finalidade da greve e seus efeitos sobre o contrato de trabalho

No que diz respeito à finalidade do direito de greve, em que pese fundamentos distintos para o exercício do mesmo, seja como instrumento de barganha de benesses, seja como efetivo instrumento de autodefesa, indiscutivelmente há de ser compreendida como uma via perante a qual determinado grupo caminha junto para o alcance de interesses em comum. Em síntese, na verdade, a greve ilustra de forma cristalina o velho jargão social “a união faz a força”!

Vólia Bomfim Cassar, em atenção a este tema, conclui que a greve é a exteriorização do conflito existente entre a classe trabalhadora e o patrão acerca das questões pendentes que, apesar das tentativas de negociação, persistem. Sua finalidade é a de pressionar o empregador para ceder em alguns pontos. A greve é uma demonstração de força e união da classe

⁵⁵ ob. cit., p.1279-1280

⁵⁶ ob. cit. p 1033

⁵⁷ ob. cit. p. 1495

⁵⁸ Ob. Cit. p. 1374

⁵⁹ Ob. cit. p. 826-827

trabalhadora, “de natureza violenta”, mas controlada, “compreendida e consentida”. Justifica-se pela necessidade social de se balancear a questão da hipossuficiência tanto financeira quanto política dos trabalhadores em face do poder econômico do patrão.⁶⁰

Alice Monteiro de Barros, neste aspecto, expõe que visto sob o prisma puramente social, como um fenômeno sociológico, independentemente de sua licitude ou ilicitude, a greve poderá ter fins diversos, traduzindo uma forma de luta contra os empregadores que se recusam, na negociação, a conceder melhores condições de trabalho, sobretudo de ordem salarial.⁶¹

Maurício Godinho Delgado, ao analisar o objetivo da greve, leciona que a mesma é mero instrumento de pressão que visa propiciar o alcance de certo resultado concreto, em decorrência do convencimento da parte confrontada. É movimento concertado para objetivos definidos, em geral, de natureza econômico-profissional ou contratual trabalhista. A maior ou menor amplitude dos objetivos paredistas passa pelos critérios adotados pelas ordens jurídicas nacionais específicas. O padrão geral das greves circunscrevem-se às fronteiras do contrato de trabalho, ao âmbito dos interesses econômicos e profissionais dos empregados, que possam ser, de um modo ou de outro, atendidos pelo empregador.⁶²

Acerca dos efeitos do movimento sobre os pactos laborais firmados, tem-se que durante o período de greve, conforme leciona Vólia Bomfim Cassar, os contratos de trabalho permanecem suspensos, isto é, seus efeitos ficam absolutamente paralisados- art 7º da Lei nº7.783/89. A consequência lógica da suspensão do contrato é a proibição do empregador de despedir, sem justa causa, os empregados que aderiram ao movimento paredista. Aliás, esta determinação está expressa no parágrafo único do art. 7º da Lei nº7.789/89.⁶³

Nesse mesmo sentido, faz referência Alice Monteiro de Barros, ao expor que à luz do art. 7º da Lei 7783, a greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais durante o período ser regidas por acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho. É vedada a rescisão contratual, bem como a contratação de trabalhadores substitutos dos grevistas nesses períodos, excetuadas as hipóteses previstas no art. 9º e 14 da referida lei.⁶⁴

Maurício Godinho Delgado, acerca da sustação das atividades contratuais ensina que a greve tem seu núcleo situado em torno da sustação provisória de atividades laborativas pelos

⁶⁰Ob. cit. p. p.1280-1281

⁶¹Ob. cit. p. p.1033

⁶²ob. cit. p. 1478

⁶³ob. cit., p.1281-1282

⁶⁴ob.cit., p.1035

trabalhadores, em face de seu respectivo empregador ou tomador de serviços. Este é o núcleo do movimento: uma omissão coletiva quanto ao cumprimento das respectivas obrigações contratuais pelos trabalhadores.⁶⁵

Ainda, sobre o tema, o doutrinador com clareza aduz que o prazo de duração do movimento paredista é variável, sendo certo que este é tratado como suspensão do contrato de trabalho (art. 7º, da Lei n. 7783/89). Isso significa que os dias parados, em princípio, não são pagos, não se computando para fins contratuais o mesmo período. Em contraponto, o empregador não pode dispensar o trabalhador durante o período de afastamento (e nem alegar justa causa pela adesão à greve, após o retorno do obreiro, conforme súmula n. 316, do STF). O enquadramento suspensivo da greve não é, contudo, rigoroso, podendo ser modificado. A própria Lei n. 7783, a propósito, deixa antever essa possibilidade (que é comum, na prática juslaboral). Assim, o instrumento normativo regente do final do movimento pode convolar em simples interrupção da prestação laborativa- ou vantagem próxima- o lapso temporal inicialmente enquadrado como suspensão.⁶⁶

Para Amauri Mascaro Nascimento a interrupção do contrato de trabalho durante os dias de paralisação, é um dos efeitos da greve, caso os salários venham a ser pagos, com o que o tempo de serviço será normalmente contado na antiguidade do trabalhador. Todavia, não pagos os salários, o período de afastamento será caracterizado como suspensão do contrato de trabalho, sem esses efeitos.⁶⁷

Ratificando todos os posicionamentos, encontram-se os dizeres de Sérgio Pinto Martins, ao expor que desde que observadas as determinações da Lei 7783/89, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais durante o período ser regidas por acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da justiça do trabalho (art. 7º). Assevera, ademais, que durante a greve o empregador não poderá rescindir o contrato de trabalho do empregado, nem admitir trabalhadores substitutos, a não ser para contratar os serviços necessários para a manutenção de máquinas e equipamentos durante a greve, ou na hipótese da continuidade da paralisação após a celebração de norma coletiva. Os trabalhadores que, entretanto, excederem-se em suas manifestações, configurado abuso de direito poderão ser dispensados por justa causa.⁶⁸

⁶⁵ ob. cit. p. 1478

⁶⁶ idem, p.1479

⁶⁷ Ob. Cit. p.1375

⁶⁸ ob. cit. 836

2.4 Requisitos procedimentais para o exercício do direito de greve

Utilizando-nos dos dizeres de Vólia Bomfim Cassar, que de forma pontual, narra os requisitos e procedimentos a serem observados, a fim de tornar legítimo o movimento, tem-se que este se dá da seguinte forma: Insatisfação- provocação do sindicato- convocação de assembléia- deliberação (quórum)- pauta de reivindicações- tentativa de negociação diretamente com o patrão- negociação frustrada- nova assembléia- deliberação pela greve- comunicação- comunicação no prazo legal à entidade patronal, ao patrão e à comunidade (conforme o caso)- greve.⁶⁹

Ressalta-se, portanto, que a greve é um recurso que só pode ser utilizado depois de frustrada a negociação coletiva ou arbitragem, demonstrada de forma satisfatória, sobe pena de poder vir a ser considerada como abusiva, conforme entendimento entabulado na OJ nº11 da SDC do TST.

Alice Monteiro de Barros, acerca das formalidades a serem cumpridas, ensina que frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso por via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho (art. 3º, da Lei n. 7783, de 1989). A greve deverá ser precedida de um aviso de 48 horas, ao sindicato patronal ou ao empregador, e de 72 horas, no caso das atividades essenciais, a fim de que se tomem as providências necessárias para enfrentar a paralisação. A exigência desse aviso não fere a liberdade sindical, mesmo porque o objetivo da greve não é destruir a unidade econômica de produção, da qual advém o meio de subsistência dos trabalhadores. Durante a greve, o sindicato ou comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipe de empregados com o propósito de assegurar a manutenção dos serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como aqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento. (art. 9º). Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto durar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere o artigo citado (parágrafo único do art. 9º), o mesmo ocorrendo se houver abuso do direito de greve, previsto no art. 14 da legislação em vigor.⁷⁰

Outrossim, destaca-se também que a convocação para toda assembleia deve ser amplamente divulgada (OJs 22, 28, e 35 da SDC do TST), bem como deve ser efetivamente

⁶⁹BOMFIM, Vólia. ob. cit., p.12883

⁷⁰ ob. cit. p.1034

realizada a necessária notificação prévia da decisão, conforme estabelecem os arts. 3º e 13º, do diploma pertinente.

Maurício Godinho Delgado, reitera todos os trâmites supramencionados, de sorte que dispostos na lei, e acrescenta que a ordem jurídica infraconstitucional estabelece alguns requisitos para a validade do movimento grevista. Em seu conjunto não se chocam com o sentido da garantia magna: apenas civilizam o exercício de direito coletivo de tamanho impacto social. Em apartada síntese, para o doutrinador, os requisitos enumeram-se em: ocorrência de real tentativa de negociação, antes de se deflagrar o movimento grevista, aprovação do movimento pela respectiva assembléia de trabalhadores, aviso-prévio para a parte adversa (empregadores envolvidos ou seu respectivo sindicato), observados nestes casos os critérios especiais para os serviços e atividades essenciais, casos em que deverão, também, ser informados seus usuários, e por fim, o respeito ao atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade.⁷¹

Acerca do tema, Amauri Mascaro Nascimento, pontua que a Constituição Federal de 1988 foi regulamentada pela Lei n. 7.783, de 1989, que contém, entre outras, as seguintes disposições: a) a existência de prévia tentativa de negociação coletiva antes da greve; b) aviso prévio de 48 horas ao empregador, de 72 horas em se tratando de greve em atividades essenciais e, nestas paralisações e em igual prazo, comunicação aos usuários do serviço; c) fixação do *quorum* das assembleias de deliberação pelos próprios sindicatos em seus estatutos; d) nas categorias inorganizadas em sindicatos, eleição de comissão de negociação pelos trabalhadores interessados, inclusive com capacidade postulatória para representar os trabalhadores em dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho; e) autorização de piquetes de convencimento; f) salários dos dias de paralisação só devidos por acordo ou decisão judicial; g) manutenção dos equipamentos da empresa que não possam ficar paralisados por meio pessoal indicado pelo sindicato ou, à falta de acordo, contratado pela empresa; h) relação dos serviços ou atividades essenciais; i) proibição de paralisação dos serviços cuja cessação pode pôr em risco a sobrevivência e a saúde ou a segurança da população; j) punição do abuso de direito configurado pelo descumprimento da lei; l) proibição do *lockout* trabalhista.⁷²

⁷¹ ob. cit. 1486-1487

⁷² Ob. Cit. p. 1376

2.5 Dos direitos, deveres e legitimidade durante a greve

Alice Monteiro de Barros expõe que dentre os direitos dos grevistas está a utilização de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve, a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento, e como dever encontram-se os de que a manifestação e os atos de persuasão não poderão impedir o acesso ao trabalho, pois o exercício desse direito é facultativo, nem causar ameaça ou dano à propriedade ou à pessoa. Frise-se que, em nenhuma hipótese, os meios adotados poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

De outro prisma, é vedado ao empregador paralisar as suas atividades com o objetivo de frustrar a negociação coletiva ou dificultar o atendimento das reivindicações, ato este denominado como lockout, censurado pelo ordenamento pátrio.

Luciano Martinez separa em suas lições os direitos dos grevistas e não grevistas da seguinte forma:

Aos grevistas são assegurados, pelo art. 6º da Lei n. 7.783/89, três direitos essenciais, desde que exercidos de modo lícito e regular. O primeiro é o **direito de empregar meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderir à greve**. Não há, portanto, qualquer óbice aos atos de panfletagem, de comício, de piquete (posicionamento na porta para, com palavras, convencer os indecisos à adesão) ou de uso de carro de som, desde que, evidentemente, não impeçam o acesso ao trabalho daqueles que não querem aderir à greve, não turvem a execução do trabalho nem causem ameaça ou dano à propriedade ou à pessoa. O segundo é o **direito de arrecadar fundos** para o movimento, sendo certo que a entidade sindical pode constituir taxa assistencial com esse objetivo específico. O terceiro é o **direito que arrima a livre divulgação da ação paredista**, podendo a entidade sindical e os trabalhadores acessar os meios de comunicação para divulgar suas reivindicações e para justificar sua atuação. O § 2º, segunda parte, do art. 6º da Lei n. 7.783/89 foi categórica ao proibir a adoção por parte dos empregadores de meios capazes de frustrar a divulgação do movimento. **Aos não grevistas** é assegurado o **direito de não adesão**. Enfim, não há um dever de greve. Aliás, sequer é indispensável a unidade de opinião dos trabalhadores, embora seja essencial que a maior parte deles delibere positivamente no sentido de parar, sob pena de não ser propriamente deflagrada uma greve(2016, p.1601-1602).(grifo nosso)

Maurício Godinho Delgado leciona que a ordem jurídica estabelece direitos e deveres para os grevistas, que repercutem, naturalmente, em suas relações com a comunidade e, em especial, com seus empregadores. Nessa linha, as prerrogativas e proteções que os trabalhadores recebem do direito deságuam, por coerência, na formação de correspondentes deveres para os empregadores. Em contraponto a isso, os deveres impostos aos grevistas pela

ordem jurídica podem implicar, sem dúvida, a formação de certas prerrogativas e proteções compatíveis às empresas submetidas à greve.⁷³

Para o doutrinador são direitos dos trabalhadores parestistas, entre outros: utilização dos meios pacíficos de persuasão (art. 6º, Lei de Greve); arrecadação de fundos por meios lícitos (idem); livre divulgação do movimento (idem); proteção contra a dispensa por parte do empregador (o contrato de trabalho encontra-se suspenso, juridicamente (art. 7º, parágrafo único, Lei n. 7783); É também direito dos grevistas a proteção contra a contratação de substitutos pelo empregador (art. 7º, parágrafo único, Lei n. 7783), com exceção dos casos em que a não formação, pelos obreiros ou seus sindicatos, de equipes de manutenção de bens e serviços cuja paralisação, na empresa, possa causar prejuízo irreparável, ou que sejam essenciais à futura retomada das atividades empresariais (art. 9º, Lei de Greve). A segunda exceção à contratação de substitutos encontra-se no art. 14 da Lei de greve, e abrange os movimentos considerados ilegais, seja por desrespeitarem a ordem jurídica, seja por se manterem após a celebração de acordo, convenção ou decisão judicial trabalhista a respeito.⁷⁴

Como deveres, sinteticamente, expõe serem as limitações trazidas pela própria lei de greve, dentre os quais assegurar a prestação de serviços indispensáveis às necessidades inadiáveis da comunidade, quando realizado greve em serviços ou atividades essenciais (acrescendo-se que o poder público poderá suprir tal atendimento); organizar equipes para manutenção de serviços cuja paralisação provoque prejuízos irreparáveis ou que sejam essenciais à posterior retomada de atividade pela empresa; não fazer greve após celebração de convenção ou acordo coletivo ou decisão judicial relativa ao movimento (respeitada a ocorrência de fatores que se englobem na chamada cláusula rebus sic stantibus); respeitar os direitos fundamentais de outrem; não produzir atos de violência, quer se trate de depredação de bens, quer sejam ofensas físicas ou morais a alguém.⁷⁵

Sérgio Pinto Martins, acerca do assunto, compreende que o art. 6º da Lei n. 7783 é claro ao determinar que os grevistas têm os seguintes direitos, entre outros: (a) o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve; (b) a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento. O inciso II, do art. 6º da Lei nº 7783/89, o qual diz respeito à coleta de fundos, assegura que as benesses arrecadadas serão destinadas a gastos decorrentes da greve, como de publicidade, faixas, cartazes e até mesmo para a manutenção dos salários dos trabalhadores. A livre divulgação do movimento visa

⁷³ Ob. Cit., p. 1477

⁷⁴ idem, p. 1487-1488;

⁷⁵ idem, p. 1488

assegurar a comunicação e informação sobre a greve, para que ela possa ser propagada. Há a possibilidade da divulgação por meio de panfletos, de cartazes de propaganda, desde que não sejam ofensivos à pessoa do empregador, assim como o uso de megafone ou veículos com sonorização na porta da fábrica. Os grevistas terão de observar os direitos e garantias fundamentais de outrem, no exercício do direito de greve. As manifestações e os atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa. Logo, os trabalhadores que entenderem que devem trabalhar não poderão ser impedidos pelos demais.⁷⁶

No que diz respeito aos piquetes, os quais consistem numa forma de pressão dos trabalhadores sobre aqueles obreiros que não se interessam pela paralisação, preferindo continuar a trabalhar, e também, para a manutenção do movimento, para este jurista, serão permitidos desde que não ofendam as pessoas ou se cometam estragos em bens ou seja, o piquete pacífico será permitido, como modo de persuasão e alceamento da greve. Não serão admitidos piquetes que venham a impedir o trabalhador de ingressar no serviço.⁷⁷

De outro prisma, no que diz respeito ao empregador, assevera o doutrinador supra referido, que este não poderá adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento. Assim, o empregador não poderá adotar qualquer forma que venha a obrigar, a coagir o trabalhador grevista à prestação de serviços ou impedir a publicidade da greve. Por fim, destaca que é proibida a contratação de substitutos para os grevistas, ou seja, não é permitida a contratação de trabalhadores temporários para esse fim.⁷⁸

Quanto à legitimidade, para Vólia Bomfim Cassar, do direito de greve é dos trabalhadores, pois a eles compete decidir sobre a oportunidade, a conveniência e os interesses que, por meio da greve, devem ser defendidos. Portanto, os trabalhadores não podem deflagrar a greve diretamente, pois a legitimidade (art. 8º, VI, da CRFB) foi garantida às associações sindicais- sindicato, federação e confederação. Todavia, na ausência destas, poderão os trabalhadores constituir comissão de negociação para prosseguimento do procedimento grevista- art. 4º da Lei 7.783/89 c/cart 617 da CLT. Entende-se por ausência dos entes sindicais a recusa de assumir as negociações, na forma do art. 617 da CLT, bem como a inexistência de sindicato representativo.⁷⁹

⁷⁶ ob. cit. 834-835

⁷⁷ ob. cit. 835

⁷⁸ ob. cit. 835

⁷⁹ ob. cit., p.1285

Alice Monteiro de Barros, em atenção ao tema, expõe que no Brasil cabe à entidade sindical convocar assembleia, com o *quorum* previsto nos estatutos, para deliberar sobre a greve. Em se tratando de categoria inorganizada em sindicato, compete aos trabalhadores interessados deliberar sobre a greve, constituindo uma Comissão que os representará nas negociações e no dissídio coletivo.⁸⁰

Sobre a legitimação Amauri Mascaro Nascimento leciona que a mesma, para a declaração da greve, é dos sindicatos. São eles os representantes dos trabalhadores. Defendem os interesses coletivos. A greve é um ato coletivo. É obrigatória a participação dos sindicatos na negociação. A greve é um direito individual de exercício coletivo. As Constituições anteriores que autorizaram a greve sempre atribuíram o direito aos trabalhadores. As leis sempre exigiram, como é correto, a declaração sindical por meio de assembleia.⁸¹

Sérgio Pinto Martins, acerca da legitimidade, informa que não há dúvida de que a titularidade do direito de greve é dos trabalhadores, pois a ele compete decidir sobre a oportunidade e os interesses a serem defendidos por meio da greve. A legitimidade, porém, para a instauração da greve pertence à organização sindical dos trabalhadores, visto que se trata de um direito coletivo. O inciso IV do art. 8º da Lei Fundamental estabelece que nas negociações coletivas deve haver a participação obrigatória do sindicato profissional, levando ao entendimento de que a legitimidade para a instauração do movimento paredista é do sindicato de trabalhadores.⁸²

2.6 Limitação do direito de greve

Amauri Mascaro Nascimento, no que tange às limitações do direito de greve, defende que dizem respeito às pessoas, aos fins, ao momento e à forma da greve. Entre as pessoas que não podem fazer greve estão os servidores públicos militares. Quanto aos servidores civis, estão autorizados, nos termos e limites definidos mediante lei especial, da mesma maneira que se acham permitidos, pela Constituição (art. 37, VI e VII), a fundar sindicatos. Os trabalhadores que exercem atividades essenciais também não estão proibidos, porém o exercício do direito é sob condição o atendimento dos serviços e das necessidades inadiáveis da comunidade.

⁸⁰ ob. cit. p.1034

⁸¹ ob. cit. p. 1375

⁸² ob. cit. p828-829

A lei ordinária relaciona essas atividades. As três posições teóricas aqui encontradas são pela proibição total da greve nesses serviços, tendo em vista o interesse maior da coletividade no seu funcionamento; pela permissão ampla em face da necessidade de garantir a igualdade dos direitos dos trabalhadores e não discriminá-los em função do tipo de serviço que prestam; e pela permissão da greve sob condição, com o funcionamento de turmas ou grupos que conservem, para casos urgentes, a atividade fundamental.

Quanto aos fins, a motivação da greve é confiada aos próprios trabalhadores, cabendo-lhes definir a oportunidade e os interesses a defender pelo exercício do direito de greve. Porém, as greves de política pura, que são as insurrecionais, contrariam o princípio do art. 136 da Constituição, que dispõe sobre a defesa do Estado. Não é semelhante o que ocorre com as greves de política trabalhista, como aquelas que se destinam a reivindicar a adoção de uma política salarial favorável aos assalariados. As greves de solidariedade, a rigor, não são proibidas pela Constituição. São aquelas em que os trabalhadores paralisam os serviços não porque tenham um pleito próprio, mas em apoio à reivindicação de terceiros. A solidariedade na mesma categoria pode assumir feição de interesse comum, não sendo greve de solidariedade no sentido habitual da expressão.

Quanto ao momento da deflagração, não há como respaldar a greve na vigência de acordo ou convenção coletiva. O fundamento da proibição é o princípio do *pacta sunt servanda*. Trata-se de um princípio geral do direito. O acordo faz lei entre as partes. Só pode ser rompido diante da substancial alteração das condições em que foi pactuado, aplicável aqui também a teoria da imprevisão dos contratos. A Constituição dispõe que compete aos trabalhadores definir a oportunidade da greve. A palavra oportunidade quer aqui dizer conveniência. Não significa momento, e se fosse assim estariam autorizadas greves em qualquer tempo, até mesmo logo após a composição do conflito. A greve sempre deve ser precedida de negociação.

Quanto à forma, a greve é um ato jurídico que, como tal, está sujeito à observância dos requisitos exigidos pela lei, entre os quais são comuns a sua declaração, o aviso prévio ao empregador e o início de negociações.⁸³

Sérgio Pinto Martins, aduz que a greve não é um direito absoluto. Só por se tratar de um direito já existem limitações. O Estado deve regular o direito de greve, mas não no sentido de restringi-lo ou impedi-lo. Para o doutrinador, é possível dividir as limitações ao direito de greve sob o aspecto objetivo, da previsão da lei, e sob o aspecto subjetivo dos abusos

⁸³ ob.cit p.1375-1374

cometidos. Expõe que as limitações estão previstas na própria constituição, destacando, como limitação total, aquela em relação aos militares, que estão proibidos de fazer greve (art. 142, §3º, IV, da Constituição).⁸⁴

Maurício Godinho Delgado, sobre as limitações ao direito de greve, ensina que a própria Constituição apresenta limitações ao direito que acabara de assegurar com incomparável amplitude. A primeira dessas limitações diz respeito à noção de serviços ou atividades essenciais, que é destacada pela Constituição. Neste segmento destacado, cujo rol compete à lei definir, caberá a esta também, dispor sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (art. 9º, §1º, CF/88). Com isso a Constituição firma qualificativo circunstancial importante na realização dos movimentos paredistas: os serviços ou atividades essenciais.⁸⁵

2.6.1 Atividades essenciais

Embora tratar-se de um direito assegurado constitucionalmente, este não pode ser exercido de forma deliberada em toda e qualquer situação, de forma que pudesse vir a prejudicar as pessoas de cujos trabalhos prestados pelos obreiros diretamente são dependentes. Sendo assim, a própria Carta Magna da República Federativa do Brasil criou certas restrições a esse direito, por exemplo, nos casos de trabalhadores em serviços essenciais (art. 9º, §1º, da CF c/c art. 11 da Lei nº7.783/89 c/c art. 12 da CRFB).

Acerca das atividades essenciais, Alice Monteiro de Barros leciona que as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, ficam obrigados a comunicar aos empregadores e aos usuários, com antecedência mínima de 72 horas da paralisação. São considerados serviços ou atividades essenciais: tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; assistência médica e hospitalar; distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; funerária, transporte coletivo; captação e tratamento de esgoto e lixo; telecomunicação; guarda, uso e controle de substâncias radioativas; equipamentos e materiais nucleares; processamento de dados ligados à serviços essenciais; controle de tráfego aéreo e compensação bancária (art. 10); Nesses serviços, os sindicatos, os patrões e os trabalhadores ficam obrigados a garantir durante a greve a prestações dos serviços indispensáveis. A greve, mormente nos serviços essenciais, deverá ser exercida em harmonia com os interesses da coletividade, para evitar que os direitos

⁸⁴ ob. cit. p. 827-828

⁸⁵ ob. cit. 1484

dos grupos determinados se sobreponham ao Direito Coletivo difuso, que se refere a toda a comunidade.⁸⁶

Ainda, nos dizeres da referida doutrinadora, existem duas teorias para fundamentar os limites do direito de greve.

A primeira intitulada “equivalência dos danos” ou “proporcionalidade de sacrifícios”, assenta-se no fato de que o empregador está obrigado a suportar um dano econômico, pelo qual não poderá reclamar nenhum tipo de ressarcimento, porém tal dano não pode ser ilimitado. O direito de greve, consoante essa teoria, deverá situar-se em um marco de luta leal, em que os interlocutores sociais não poderão sofrer um prejuízo desproporcional, e em consequência, o custo da greve terá que ser equivalente para ambas as partes. Esse limite é considerado interno. Referida tese é fortemente criticada pela doutrina, uma vez impossível mensurar e equiparar os danos gerados pela coletividade ao empregador e os destes para com cada trabalhador. A segunda das teorias usadas para justificar o limite do direito de greve reside no respeito a outros direitos protegidos pelo ordenamento jurídico. Trata-se de limite externo, o qual tem sido traduzido como o respeito à integridade físico- psíquica dos indivíduos, e à salvaguarda da empresa, proibindo-se a destruição e a inutilização das instalações, o que é, em última análise, uma salvaguarda do direito de propriedade do empregador. Isso porque não nos parece aceitável se possa destruir a atividade produtiva de uma empresa, em razão de uma disputa laboral, já que há interesse geral no sentido de que marche a economia, de que os níveis de emprego não caiam e de que uma empresa não sofra perdas descabidas.⁸⁷

Concretizado o movimento nesse âmbito diferenciado, seus condutores deverão atentar para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Ou seja, o Texto Máximo de 1988 não proíbe a greve em tais segmentos (ao contrário do que ocorreu em tempos anteriores na história do país). A segunda limitação constitucional ao direito de greve é na verdade redundante, porque derivaria, necessariamente, do conjunto da lógica jurídica. De fato, dispõe a Constituição que os “abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei (art. 9º, §2º, CF/88). Quer dizer o Texto Magno que a conduta coletiva paredista, embora amplamente franqueada, não traduz permissão normativa para atos abusivos, violentos ou similares, pelos grevistas.⁸⁸

⁸⁶BARROS, Alice Monteiro de. ob. cit. p.1036-1037

⁸⁷idem. p. 1038

⁸⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 13 ed. São Paulo: Ltr, 2014. p.1484-1485

Sérgio Pinto Martins, expõe que a EC nº 1, de 1969, não permitia a greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei (art. 162). O art. 1º do Decreto-lei nº 1.632/78 definia as atividades essenciais que eram as seguintes: água e esgoto, energia elétrica, petróleo, gás e outros combustíveis, banco, transportes, comunicações, carga e descarga, hospitais, ambulatórios, maternidade, farmácias e drogarias e as indústrias definidas por decreto do Presidente da República. Consideravam-se, ainda, atividades essenciais e de interesse da segurança nacional os serviços públicos federais, estaduais e municipais, de execução direta, indireta, delegada ou concedida, inclusive no Distrito Federal. (§2º do art. 1º). Ressalta, ainda, que o §1º, do art. 9º da Constituição de 1988 não proíbe a greve em atividades essenciais, apenas determina que a lei irá definir os serviços ou as atividades essenciais, o que foi feito pelo art. 10 da Lei 7.783/89.⁸⁹

Assevera, também, que a OIT considera essenciais os serviços cuja interrupção pode por em perigo a vida, a segurança ou a saúde da pessoa em toda ou parte da população. Não mais são consideradas atividades essenciais: serviços de banco, exceto a compensação bancária; serviços de comunicação, salvo os de telecomunicações; carga e descarga; escolas e correio.⁹⁰

Convém destacar que o art. 11 da Lei nº 7783/89 esclareceu que nos serviços ou nas atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a paralisação, a prestação de serviços indispensáveis para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, as quais são, assim consideradas, aquelas que se não atendidas possam colocar em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, como, por exemplo, as atividades de assistência médica e de hospitais em serviços como os que importem na sobrevivência ou na saúde da pessoa, como os ligados à unidade de terapia intensiva (UTI), que não poderiam deixar de ser prestados durante a greve de hospitais. O mesmo pode ocorrer na distribuição de remédios durante a greve que ocorresse nas farmácias.⁹¹

⁸⁹ ob. cit. p.833

⁹⁰ idem.

⁹¹ Martins, Sérgio Pinto, ob. cit. p. 833

2.6.2 Serviços Públicos

Além das atividades essenciais, o Diploma Maior restringiu também a greve nos serviços públicos, em face do disposto no art. 37, VI e VII da CRFB que determina que o “o direito de greve será exercido no termos e nos limites definidos em lei específica”. De acordo com a doutrina majoritária e antigo posicionamento do STF, essa era uma norma de eficácia limitada, pois dependia de norma infraconstitucional que regulamentasse tal direito, apesar do expreso comando contido no art. 5º, §1º, da Carta, tendo sido impetrados diversos mandados de injunção em face da morosidade legislativa em regulamentar a questão de forma que sanasse a referida omissão.

Todavia, a partir do julgamento dos Mandos de Injunção nº670/ES e nº712/PA, o STF abandonou a antiga e pacífica opinião de que a medida (Mandado de Injunção- MI serviria apenas para que o judiciário declarasse a mora do legislador, notificando-o quanto à sua inércia, com o objetivo de editar a lei necessária à viabilização de um direito constitucionalmente garantido. Novos paradigmas foram adotados a partir do julgamentos destes MIs, cujo efeito é *erga omnes*, que reconheceu expressamente o direito de greve do servidor público, sob o argumento de que a omissão legislativa (mais de 19 anos sem confeccionar a lei específica exigida pela Carta) não poderia servir de obstáculo à realização de um direito assegurado constitucionalmente. A medida, segundo o Supremo, não invadiria a competência legislativa do Congresso (art. 2º, da CRFB), pois a decisão teria apenas função normativa, mas não legislativa. Com isso passou-se a admitir a regulamentação supletiva de caráter normativo quando houver omissão inconstitucional do legislativo. Logo, com a decisão proferida em 25.10.2007, é possível a aplicação da Lei nº7.783/89, com as devidas adaptações, pois devem ser observadas as peculiaridades do servidor público.⁹²

Alice Monteiro de Barros, acerca do direito de greve nos serviços públicos, explica que a Constituição da República, no art. 37, VII, com a redação dada pela Emenda Constitucional n. 19, de 1988, assegurou o direito de greve ao servidor público, nos casos termos e limites definidos em lei especial, sendo que o texto original fazia referência à lei complementar. Os ordenamentos jurídicos, em geral, proibiam a greve no serviço público, temeroso de que o interesse público pudesse ser afetado. Atualmente prevalece o entendimento contrário e a Constituição vigente aderiu a esse avanço. A manutenção de serviços essenciais e a concessão de aviso anterior à paralisação contornaram os obstáculos à greve no serviço público, cujo

⁹²BOMFIM, Vólia. ob. cit., p.1286

principal fundamento utilizado para a sua proibição era a continuidade dos serviços considerados, em geral, vitais. Ocorre que o texto constitucional, transferiu para a legislação específica os termos e limites desse direito. Logo, às manifestações grevistas ocorridas com frequência no serviço público atribuem-se, por analogia, os preceitos contidos na Lei n. 7783, de 28 de junho de 1988, aplicável à greve no setor privado.⁹³

Maurício Godinho Delgado sobre o tema narra que no campo das relações estritamente públicas, em que o Estado age com as qualidades e poderes distintivos de *imperium*, há uma tendência geral das ordens jurídicas, mesmo efetivamente democráticas, de não realizarem a pura importação dos princípios e regras que regem o instituto paredista no âmbito da sociedade civil. A Constituição de 1988, de fato, pioneira no Brasil, garantiu ao servidor público civil o direito à livre associação sindical (art. 37, VI). Em coerência, também referiu-se ao movimento paredista no âmbito da administração pública, observada a seguinte regra: o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei complementar (art. 37, VII). Posteriormente, a Emenda Constitucional n. 19, de 4.6.1998, alterou a expressão lei complementar do inciso VII para lei específica, o que fez insurgir se tratar de norma de eficácia limitada ou contida.⁹⁴

O Supremo Tribunal Federal, de todo modo, em 2007, embora não se referindo ao conceito de regra de eficácia contida, porém à omissão legislativa, alterou sua jurisprudência construída nos anos de 1990, determinando a aplicação da Lei n. 7783/89 à área pública, nessas temáticas, até que seja editada lei específica de que fala o art. 37, VII, do Texto Magno.⁹⁵

Acerca desse tema, Sérgio Pinto Martins expõe que o direito de greve do servidor público será exercido nos termos e limites definidos em lei específica (art. 37, VII, da Lei Maior). O militar não tem direito a greve (art. 142, §3º, IV, da Constituição). A Lei nº 7783/89 é, porém, lei ordinária e não específica, sendo inaplicável aos funcionários públicos, sendo observada apenas no setor privado. O STF entendeu que os servidores públicos civis não podem exercer o direito de greve antes da edição da lei complementar mencionada pelo inciso VII do art. 37 da Constituição (MI. 20-4-DF, Rel. Min. Celso de Mello, j. 19-5-94, Ltr 58-06/647), como era a redação original do citado dispositivo. Assim, foi consagrado que a regra contida no inciso VII do art. 37 da Lei Maior é norma de eficácia limitada, dependendo de lei complementar para poder ser exercitada. Hoje, exige-se apenas lei específica. Lei

⁹³ ob. cit. p.1040-1041

⁹⁴ ob. cit p.1489-1490

⁹⁵ Idem.

específica não é lei complementar, pois do contrário o constituinte teria sido enfático. Lei específica só pode ser a ordinária da União, Estados e Municípios. A lei específica que previr a greve no setor público, não poderá, contudo, tentar inviabilizá-la ou impedi-la, pois se trata de um direito constitucional do servidor público. A Lei n. 7783 não é a lei específica de que trata a Constituição, pois foi editada antes da Emenda Constitucional n. 19, quando a Lei Maior exigia a lei complementar para dar eficácia plena ao inciso VII do art. 37 da Constituição. O STF entende que, enquanto não for editada a lei específica, deve ser observada a Lei nº 7783 quanto aos limites de greve no serviço público.⁹⁶

2.7 Da greve abusiva (ou ilícita) e o *Lockout*

Alhures discutia-se na doutrina se a greve poderia vir a ser considerada ilegal ou abusiva, bem como se poderia haver distinção entre essas duas modalidades, fato este pacificado, no presente, tendo em vista tratarem-se de expressões sinônimas, conforme entendimento perfilhado pela lei e jurisprudência justrabalhista.

Vólia Bomfim Cassar, defende que a discussão perdeu sentido após o art. 187 do Código Civil de 2002, pois a nova lei equiparou o ato ilegal ao abusivo. Ademais, a simples adesão à greve de acordo com a lei não pode ser considerada abusiva, na forma do art. 188, I, do CC. Portanto, as expressões greve abusiva ou greve ilegal são sinônimas. Para a doutrinadora, considera-se ato abusivo a ocupação ameaçadora de estabelecimentos, setores ou da empresa; sabotagem ou boicote aos serviços da empresa e associados; piquete obstativo ou depredatório do patrimônio do patrão; agressão física ou moral aos colegas, aos superiores hierárquicos ou empregadores; emprego de violência contra os colegas; depredação do patrimônio do empregador ou inutilização de suas mercadorias, isto é, qualquer ato contra seu patrimônio; prática de falta grave e delitos criminais; desrespeitar os prazos, condições e regras determinadas pela Lei nº 7.783/89; permanecer em greve depois de aceito o acordo coletivo etc.⁹⁷

Alice Monteiro de Barros, sobre os atos abusivos durante as manifestações grevistas, a par com a legislação e a doutrina, pontua que estes podem ocorrer, também, quando o sindicato ou os grevistas utilizarem-se de meios violentos para aliciar trabalhadores, violando-lhes os direitos fundamentais, causando ameaça ou dano à propriedade e à pessoa, ou quando o sindicato organizar piquetes obstativos de livre acesso ao trabalho, retirando do local os

⁹⁶ ob. cit. 839-840

⁹⁷ ob. cit. p.1287-1289

empregados que não aderiram à greve ou ainda ocupando o estabelecimento. Constitui, igualmente, abuso do direito de greve o fato de o sindicato descumprir ordem judicial determinando a manutenção dos serviços indispensáveis ao atendimento de necessidade inadiáveis da comunidade, assim consideradas as que, se não atendidas, coloquem em perigo a vida, a saúde e a segurança da população. A Justiça do Trabalho é competente para declarar a abusividade ou não da greve (Súmula n. 189).⁹⁸

As OJs nº10, 11, e 38 da SDC apontam outros casos de abusividade da greve⁹⁹, dispondo a legislação pertinente, sobre o assunto, em seu art. 14¹⁰⁰.

No que tange à responsabilidade pelos atos praticados no curso da greve será esta apurada de acordo com a legislação trabalhista, penal ou civil, devendo o Ministério Público requisitar abertura de inquérito e oferecer denúncia quando houver indícios de delito.

É inquestionável que a responsabilidade trabalhista e a penal são de caráter individual e se limitam aos autores, porém, o sindicato como pessoa jurídica de direito privado que é, responderá pelo ilícito civil que cometer, por intermédio de sua diretoria, devendo pagar a indenização correspondente, agora perante a Justiça do Trabalho (art. 114, inciso II, da Constituição, introduzido pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004). Independentemente de ter sido a reparação ajustada em Convenção Coletiva, nos termos da Lei n. 8984, de fevereiro de 1995. A responsabilidade criminal fica excluída da competência trabalhista. A configuração da responsabilidade civil do sindicato pressupõe ato ilícito, ou seja, ação ou omissão praticada dolosa ou culposamente, em desacordo com a norma jurídica, causando dano, sem excludente de responsabilidade (inteligência dos art. 186, 187 e 188 do Código Civil de 2002 e do art. 15 da Lei n. 7783, de 1989).¹⁰¹

⁹⁸ ob. cit. p. 1039

⁹⁹ OJ 10. GREVE ABUSIVA NÃO GERA EFEITOS. (inserida em 27.03.1998) É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo.

OJ 11. GREVE. IMPRESCINDIBILIDADE DE TENTATIVA DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO CONFLITO. ETAPA NEGOCIAL PRÉVIA. (inserida em 27.03.1998) É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

OJ 38. GREVE. SERVIÇOS ESSENCIAIS. GARANTIA DAS NECESSIDADES INADIÁVEIS DA POPULAÇÃO USUÁRIA. FATOR DETERMINANTE DA QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO MOVIMENTO. (inserida em 07.12.1998) É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89.

¹⁰⁰ Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho. Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que: I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição; II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

¹⁰¹ BARROS, Alice Monteiro. Ob. Cit. p. 1040

Por mais que o impedimento daqueles que não aderiram ao movimento possa representar ato abusivo, Maurício Godinho Delgado, nos parece, entende de forma diferente. Fundamenta o referido jurista que de fato, dispõe a lei que as manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho[...] (art. 6º, §3º); completa o diploma legal que, em nenhuma hipótese, também poderão ser violados ou constrangidos os direitos e garantias fundamentais de outrem (art. 6º, §1º), no entanto, para ele, a lei tem de ser interpretada em harmonia com a Constituição; direitos e garantias, em nenhuma hipótese, poderão, efetivamente, ser violados ou constrangidos, exceto o acesso ao trabalho, desde que, aqui, a restrição se faça sem violência física ou moral às pessoas. É que o Texto Máximo assegura, enfaticamente, como direito fundamental, a greve, o movimento de sustação coletiva do trabalho; neste caso, o ato individual de insistir no cumprimento isolado do contrato choca-se com o direito coletivo garantido. Inexistindo violência física e moral nos piquetes, estes são lícitos, por força do direito garantido na Constituição, podendo, desse modo, inviabilizar fisicamente, o acesso ao trabalho-repita-se, desde que sem violência física ou moral ao trabalhador.¹⁰²

A Constituição Federal de 1988 (art. 9º) trouxe alterações até certo ponto expressivas, modificando, em alguns aspectos, o sistema até então existente e que em nenhum momento conseguiu eficácia. Ao contrário, as inúmeras proibições de greve nunca foram obedecidas pelos sindicatos, como fica demonstrado pelas diversas greves políticas, de solidariedade, em atividades essenciais, nos serviços públicos e sem o cumprimento das formalidades legais, que foram realizadas em todo o País, o que mostra que a lei não é um instrumento capaz de evitar ou paralisar greves. As proibições *a priori* constantes da Lei n. 4.330, de 1964, e da Constituição de 1967, com a Emenda de 1969, foram substituídas pela ampla autorização da greve, admitida pela Constituição de 1988, que consagra o princípio da responsabilidade fundado no abuso de direito, com o que um novo ponto de equilíbrio caracterizou o modelo. O direito de greve adquiriu extensão jurídica nunca igualada nas Constituições anteriores, uma vez que compete aos trabalhadores definir a oportunidade e os interesses a defender por meio dele.

Amauri Mascaro Nascimento expõe que o abuso de direito e a ilicitude da greve geram consequências também, e que se expressam pela prática de atos contrários à lei. Por exemplo, a greve sem o atendimento às necessidades e serviços inadiáveis da comunidade e a prática de atos coletivos que não se configuram como greve por serem ilegais, como a ocupação, o

¹⁰² DELGADO, Maurício Godinho. Ob Cit. p.1486

apossamento de bens, a sabotagem etc., são causas que podem sujeitar os responsáveis às penas da lei. A responsabilidade civil pelos danos materiais causados é uma das formas de reparação do abuso de direito praticado pelo sindicato, e a dispensa por justa causa é a sanção maior a que está sujeito o trabalhador pelos excessos que praticar.¹⁰³

Para o doutrinador a Constituição foi regulamentada pela Lei n. 7.783, de 1989. É preciso entender, no entanto, que o ato coletivo protegido pela Constituição de 1988 é a greve. Logo, não estão compreendidos no âmbito da proteção constitucional outros atos coletivos de protesto não identificáveis com a greve, como é o caso da ocupação do estabelecimento, da sabotagem, da boicotagem etc. Sabotagem, cuja origem está no vocábulo *sabot*, que quer dizer tamanco, meio empregado por mulheres para destruir máquinas como protesto contra o empregador, é a danificação de bens e da propriedade alheia como forma de manifestação.

Boicotagem, palavra que encontra origens no nome próprio do Capitão *Boycot*, latifundiário da metade do século XVIII, da Irlanda, que ficou isolado pela recusa de colaboração dos trabalhadores a ponto de ter de abandonar a localidade onde vivia, é a não colaboração dos trabalhadores com a produção e que se traduz, entre outras formas, pela denominada greve de zelo ou greve tartaruga ou, ainda, greve de cumprimento rigoroso dos regulamentos, formas de protesto coletivo que não se configuram como paralisação da atividade, portanto de difícil enquadramento no conceito jurídico de greve. A ocupação do estabelecimento também não é greve. É invasão da propriedade alheia. Autoriza a desocupação correspondente pelas formas usuais, que são as medidas possessórias requeridas judicialmente. Portanto, os atos coletivos de protesto que não tipificam a greve não podem ser enquadrados no respectivo conceito, ficando fora da proteção constitucional.¹⁰⁴

Sérgio Pinto Martins, ao analisar o abuso do direito de greve, relata que a Lei 7783/89, ao regulamentar o preceito constitucional, estabelece que a inobservância de suas determinações, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho, são caracterizadas como abuso de direito de greve (art. 14). Na ilegalidade, há o descumprimento dos requisitos formais contidos na lei, como não cumprir aviso prévio de greve, deflagra a greve sem fazer assembleia sindical. Envolve a abusividade da greve exceder o contido na lei, como proceder a piquetes violentos. O abuso de direito dá ensejo à responsabilidade, que pode ser trabalhista, civil ou penal. Representa o abuso de direito o gênero, incluindo a ilegalidade. Será formal o abuso de direito se não forem observadas as formalidades previstas na Lei nº 7783/89, como a não-concessão

¹⁰³ Ob cit. p.1376

¹⁰⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ob. Cit. 1373-1374

de aviso prévio de greve. Haveria abuso de direito material se a greve se realizasse em atividades proibidas. Na vigência do acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação com o objetivo de exigir cumprimento de cláusula ou condição. O mesmo ocorrerá na hipótese de superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho. É a aplicação da teoria da imprevisão ou da cláusula *rebus sic stantibus*, ou “enquanto as coisas permanecerem como estão”. Exemplifica-se com a realização da greve em virtude de acentuada inflação que venha a corroer as formas de correção salarial previstas na legislação salarial e na norma coletiva da categoria, que não fora prevista inicialmente.¹⁰⁵

A responsabilidade pelos atos praticados durante a greve ou os ilícitos ou crimes cometidos será apurada de acordo com a legislação trabalhista, civil ou penal (art. 15 da Lei nº 7783/89). A responsabilidade seria tanto do trabalhador quanto do sindicato. Não se pode afastar a responsabilidade do sindicato pela greve abusiva, com o argumento de que a greve foi decidida pela assembleia de trabalhadores. É o que ocorreria também com as sociedades anônimas, em que quem decide é a assembleia geral, não se podendo admitir irresponsabilidade pelo fato de a decisão ser daquela. Os usuários dos serviços que fossem prejudicados com a greve poderiam cobrar seus prejuízos do sindicato. O empregador poderia fazer o mesmo. Os atos abusivos praticados pelos obreiros poderão ser capitulados no art. 482 da CLT, com a consequente dispensa por justa causa. Seria o caso de o trabalhador impedir os colegas de trabalharem, de empregar violência com os colegas durante a greve, de causar dano à propriedade do empregador etc. Os trabalhadores poderão ser responsabilizados penalmente por crime de dano à coisa, de lesão corporal, de homicídio, nos termos do código Penal.¹⁰⁶

Luciano Martinez pondera que nos instantes de luta — decorrentes do descumprimento do negociado ou da resistência quanto ao estabelecimento/manutenção de condições mais benéficas — os sujeitos coletivos devem também atuar de modo leal. Antes de deflagrada a greve, os trabalhadores devem, por meio de sua entidade sindical, comunicar ao patronato e à sociedade a intenção de paralisar coletivamente os serviços, observando os prazos e as exigências constantes de lei. Durante o transcurso da paralisação coletiva do trabalho, os grevistas devem atuar de modo transparente, informando suas pretensões e os eventuais avanços das negociações, sendo certo que a atividade paredista deve garantir, pelo

¹⁰⁵ ob. cit. 835-836

¹⁰⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. ob. cit. p.838-839;

menos, contingentes suficientes para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.¹⁰⁷

Por fim, mas não menos importante, convém tratar do tema denominado *lockout*, de sorte que pela doutrina especializada no trabalho correlacionado esta para com o instituto da greve, uma vez que poderia vir a ser considerada a referida modalidade de paralisação, no entanto, sob o prisma da categoria econômica.

Vólia Bomfim Cassar aduz ser o *Lockout* uma espécie de greve patronal. Relata a doutrinadora o referido ato é um mecanismo utilizado pelos empregadores de compeliem seus empregados à prática de algum ato ou a constrangê-lo à determinada coisa Para tanto, o empregador fecha o estabelecimento ou a empresa, impedindo o trabalho de seus empregados. A iniciativa se assemelha com a da greve, só que neste caso o movimento é do empregador. No caso de paralisação (*lockout*) da empresa, os empregados atingidos tem direito à integridade salarial dos dias parados. O lockout é proibido pela nossa legislação- art. 722 da CLT c/c art.17 da Lei 7783/89.¹⁰⁸

Alice Monteiro de Barros, ao analisar os direitos e deveres das partes no movimento grevista, infere que o art. 6º, §2º, proíbe que as empresas adotem meios para constranger o empregado a comparecer ao trabalho, e o art. 17 proíbe que o empregador paralise as atividades, visando frustrar negociação ou dificultar o atendimento das reivindicações operárias (*lockout*).¹⁰⁹

Maurício Godinho Delgado, leciona que o locaute é a paralisação provisória das atividades da empresa, estabelecimento ou seu setor, realizada por determinação empresarial, com o objetivo de exercer pressões sobre os trabalhadores, frustrando negociação coletiva ou dificultando o atendimento a reivindicações coletivas obreiras. Liquida o autor que, trata-se, como se vê, de fechamento provisório, pelo empregador da empresa, estabelecimento ou simplesmente de algum de seus setores, efetuado com o objetivo de provocar pressão de reivindicações operárias.

Expõe, também, que a tipicidade do locaute envolve quatro elementos combinados: paralisação empresarial; ato de vontade do empregador; tempo de paralisação; objetivos por elas visados; Distingue-se de outros tipos de paralisação, não se confundindo, por exemplo, com o fechamento da empresa por falência (art. 449, CLT) ou em virtude de *factum principis* (art. 486, CLT). Nestes casos, a paralisação tende a ser definitiva (embora não

¹⁰⁷ Ob. Cit. p.1444

¹⁰⁸ ob. cit. p. 961-1233

¹⁰⁹ ob. cit. p.1053

necessariamente) o que a distancia, regra geral, do locaute; O locaute tende a ser genericamente proibido, mesmo em se tratando de ordem jurídica democrática, pois, este mecanismo de autotutela empresarial é considerado uma maximização de poder, um instrumento desmesurado, desproporcional a uma razoável defesa dos interesses empresariais. Afinal, os empregadores já têm a seu favor, cotidianamente, inúmeras prerrogativas de caráter coletivo asseguradas pela ordem jurídica (poder empregatício, poder resiliatório contratual, etc.), o que os coloca, do ponto de vista de potência e pressão, em perspectiva de franca vantagem perante os empregados. Além disso, eles contam, ainda com poderoso instrumento de pressão ofertado pelo próprio mercado de trabalho, com sua concorrência acirrada e crises de emprego e de empregabilidade. Por tudo isso, o locaute é considerado um instrumento de autotutela de interesses empresariais socialmente injustos. Como consequências, sob o prisma de efeitos jurídicos, este gera para o empregador o dever de pagar aos empregados os dias de paralisação, refletindo em verdade, apenas em interrupção do contrato de trabalho, e não suspensão, como observado nos casos de greve, bem como, por se tratar de um ato faltoso do empregador, possibilitando a rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregador.¹¹⁰

Sérgio Pinto Martins expõe que a única Constituição que tratou do *lockout* foi a de 1937, proibindo-o, por considerá-lo recurso antissocial, nocivo ao trabalho e ao capital e incompatível com os superiores interesses da produção nacional (art. 139, 2ª parte). To loco (inglês) que dizer fechar, travar. Em português, a expressão *lockout* tem o sentido de o empregador fechar suas portas para dificultar ou impedir reivindicações dos empregados. Há legislações que permitem o *lockout*, como a da França, que o considera lícito se decorrente de força maior ou da cláusula *non adimpleti contractus*. Menciona, ademais, que o *lockout* normalmente é provisório, caracterizando-se como um ato voluntário do empregador, assim como o fato de que o referido movimento disciplinado na pela Lei n 7783/89 se refere à interrupção do trabalho pelo empregador com o objetivo de frustrar as negociações trabalhistas, mas não trata da paralisação do empregador que visa a protestar em qualquer outro sentido, inclusive contra o governo.¹¹¹

Amauri Mascaro Nascimento, com colocações sempre pertinentes, aduz que doutrinariamente o *lockout* é considerado por alguns como lícito, encontrando fundamento no princípio da liberdade de trabalho, correlativo à greve. É comparável ao poder de polícia, manifestado pelo empregador, no seu estabelecimento, para manter a ordem e a disciplina que

¹¹⁰ ob. cit. p.1470-1475

¹¹¹ ob. cit. p.840

intenta impor. Para outros, o *lockout* é ilegítimo, sendo uma falta contratual, uma vez que significa o descumprimento, pelo empregador, da sua obrigação de conceder trabalho aos empregados. Na doutrina há três teses. Para a primeira, o *lockout* enseja a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado. É sustentada por Paul Durand e Vitu. Baseia-se no caráter alimentar do salário, necessário para a sobrevivência dos trabalhadores, prejudicado nos casos de *lockout*. Para a segunda, opera-se simples suspensão do contrato de trabalho enquanto perdurar o *lockout*. Para a terceira, ao empregado é assegurada uma opção, facultando-se-lhe dar por rescindido o contrato ou simplesmente considerá-lo suspenso, segundo os seus critérios de conveniência. A Lei n. 7.783, de 1989, proíbe o *lockout* com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos empregados.¹¹²

Vislumbra-se, diante do exposto, que o movimento paredista, embora previsto no ordenamento jurídico como uma garantia fundamental não é absoluto, uma vez possuir disciplina específica na lei, cujos contornos devem obrigatoriamente ser observados, sob pena de declaração de ilegalidade da greve.

Subordinado o Estado ao princípio da legalidade, tem-se que os movimentos levados a efeito pelos trabalhadores sem a presença da entidade sindical (selvagens), requisito este basilar para a licitude da paralisação estariam, em regra, condenados pelo vício formal que o macula, donde não há possibilidade de garantir quaisquer tipos de efeitos às negociações realizadas pela Comissão de Trabalhadores, por exemplo.

3. Da greve selvagem e suas peculiaridades

3.1 Os traços da greve selvagem

Da síntese daquilo que nos é necessário, tem-se que selvagem pode vir a ser conceituado como sendo todo aquele movimento, em âmbito social, que se dá sem regras preestabelecidas, sendo assim, até certo ponto, desordenado.

No campo do Direito do Trabalho, especificamente no que diz respeito à greve, tratar-se-ia de movimento paredista deflagrado e mantido de forma livre pelos próprios trabalhadores, sem o manto sindical, em desamparo e ao arrepio da legislação, a depender do ordenamento jurídico de alguns países, inserto neste rol o Brasil.

Marcelo Pimentel, com clareza conceitua a modalidade de greve em testilha como sendo aquela que não obedece absolutamente qualquer regra; é tolerada nos países que dispõe

¹¹² Ob. Cit. P. 1377-1378

de uma legislação extremamente ampla, de um direito quase absoluto, porque este não pode existir nos Estados organizados¹¹³.

Previamente ao aprofundamento na matéria, pertinente os ensinamentos de Immanuel Kant que acerca do estado de legitimidade, nos basilares ensinamentos de direito, leciona:

Certamente não tomamos por experiência que os homens tenham por máxima a violência e que sua maldade os leve inevitavelmente a se fazer guerra antes de haver constituído um poder legislativo exterior. Não é, pois, um fato, na verdade, que torna necessária a violência pública ou legal. Entretanto, por bons e amantes do direito que possamos supor os homens, a ideia racional *a priori* de semelhante estado (não jurídico) implica a da falta de segurança contra a violência antes de os homens terem se reunido em povos, os povos em Estado e os Estados numa grande nação, isto é, antes de se haverem constituído num estado puramente jurídico. De outra maneira ninguém teria a certeza de poder fazer, em virtude de seu próprio direito, o que parece justo e bom, e de não depender nisso da opinião de outrem. Por conseguinte, o primeiro princípio que deve ser decretado, se o homem não quer renunciar a todas as suas noções de direito, é o seguinte: “É preciso sair do Estado natural, no qual cada um age em função de seus próprios caprichos, e convencionar com todos os demais (cujo comércio é inevitável) em submeter-se a uma limitação exterior, publicamente acordada, e por conseguinte entrar num estado em que tudo o que deve ser reconhecido como o seu de cada qual é determinado pela lei e atribuído a cada um por um poder suficiente, que não é o do indivíduo e sim um poder exterior . Em outros termos, é preciso antes de tudo entrar num estado civil”¹¹⁴.

A despeito do entendimento de que o referido ato de “rebeldia” não poderia vir a ser considerado, para qualquer fim, como legítimo uma vez que a sociedade deve ser organizada e ditada por leis expressas emanadas pelo Estado, afastando-nos do naturalismo de outrora, assim como da ruína e do caos social, conforme lições da melhor filosofia de direito, vital se faz a análise acerca da iniciativa dos obreiros na paralisação da prestação dos serviços, quando tiverem sua voz comprometida por aqueles que os representam.

Ou seja, se a entidade sindical representante da categoria não atua da forma devida, dedicando-se a atos que são contrários aos anseios daqueles que são ou não a ela filiados, justo seria a declaração de abusividade e/ou ilegalidade de um movimento de trabalhadores

¹¹³ PIMENTEL, Marcelo. A greve em atividades essenciais. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1334368/1.+A+Greve+em+Atividades+Essenciais>>. Acesso em: 09.set.2016. p.09

¹¹⁴ KANT, Immanuel. Doutrina do Direito. tradução Edson Bini. 4ª ed. São Paulo. Coleção Fundamentos do Direito. Ícone, 2013.p.153

que, *a priori*, coteja tão somente ter atendido seus interesses da forma que compreende como sendo o mais vantajoso?

Jorge Boucinhas Filho, exemplifica a possibilidade de existência, até certo ponto pacífica, de greve sem a existência expressa de regulamentação, conforme ocorrido na França, berço de revolução transformadora das relações sociais de trabalho. Disserta o jurista:

Um bom exemplo de flexibilidade no exercício do direito de greve na iniciativa privada é dado pela França, país em que não se aplica às greves desencadeadas no setor privado as disposições da lei de 31 de julho de 1963, que impõe a observância de preaviso antes da deflagração de uma greve nos serviços públicos. Essa falta de regulamentação legal do direito faz que a definição acerca da abusividade ou não de determinado movimento paretista seja ditada pelo Poder Judiciário, em análise direta dos casos concretos submetidos à sua apreciação. Em razão dessa falta de regulamentação legal, os empregados da iniciativa privada são livres para escolher o momento que cessarão suas atividades, sem ter de respeitar qualquer formalidade prévia. Segundo já decidiu a Corte de Cassação, será suficiente que o empregador conheça as reivindicações formuladas no momento da paralisação do trabalho. Em outra decisão afirmou que eles estariam no direito de interromper sua atividade imediatamente após apresentar as reivindicações, sem precisar sequer esperar a sua eventual rejeição. (2013, p.156)

Tecendo expressivas considerações sobre o assunto Fernanda Barreto Lira aduz que desde logo, dois pontos centrais devem ser observados quando o assunto é a greve selvagem. A representação sindical clama pela manutenção de seu protagonismo na atuação reivindicativa direta. A realidade histórica revela que a greve sempre foi estatuída por coalizões temporárias de trabalhadores, muitas delas a partir da aglomeração para discutir o movimento, o que findou por transformá-las em organizações sindicais. A representação sindical, vale frisar, apenas manterá sua legitimidade enquanto corresponder aos anseios de composição autônoma dos conflitos e de autotutela dos interesses da categoria.¹¹⁵

Enuncia, ainda, que o argumento adverso de maior contundência a descreve como elemento contrário à solução pacífica dos conflitos, isso porquanto não há o esgotamento das instâncias de negociação: distintamente, a parte contrária é surpreendida pela medida extrema da paralisação. Sob esta ótica, há certo distanciamento do conceito clássico da manifestação, pois nele se insere o elemento da superação, sem êxito, das instâncias conciliatórias. Historicamente, o maior repúdio à greve selvagem é constatado em países de forte

¹¹⁵LIRA, Fernanda Barreto. A greve e os novos movimentos sociais: para além da dogmática jurídica e da doutrina da OIT. São Paulo: Ltr, 2009. p.76

organização sindical, e, reversamente, a maior aceitação do fenômeno está naqueles em que o sindicalismo ainda engatinha¹¹⁶.

Não se trata, portanto, de questão pacífica, de sorte que por mais, de certa forma, que contrários ao ordenamento positivo vigente, ignorar tais atos espontâneos no meio ambiente de labor e suas relações, sem atentar para a legitimidade dos obreiros e a finalidade do movimento, poder-se-ia estar a praticar a mais severa das injustiças, sujeitando alguns dos maiores pilares da sociedade, a saber os obreiros, a situações de flagelo, tornando-os reféns daqueles que deveriam primar por melhorias de suas condições de trabalho.

3.2 A greve selvagem e o direito brasileiro

A prática da greve adquiriu acentuada dimensão na fase liberal, contribuindo para que ocorressem diversos fatores. Não havia leis que a regulamentassem, com o que o seu exercício foi favorecido pela ausência de limitações, apesar de um curtíssimo período de proibição pelo Código Penal, logo descartada.¹¹⁷

Marcelo Pimentel, com propriedade acerca do assunto, analisando a então Lei Federal 4330/1964, no momento presente revogada pela Lei federal 7783/1989, expõe:

Acentue-se, por oportuno, que a interpretação sobre a legalidade ou o direito de greve, recusa, não raro, qualquer uniformidade de entendimento. É matéria profundamente controvertida e a controvérsia nasce mesmo da hipótese de regulamentá-la, por entenderem alguns doutrinadores que, sendo manifestação de rebelia, não há como torná-la disciplinada. Contudo, salvo na greve selvagem, poder-se-ia admitir o contra-senso de movimento não regulamentado. E, no Brasil, a greve selvagem é inadmissível, pois ao eclodir como tal, importaria infringir princípios estabelecidos tanto na Lei n. 4.330/64, quanto no Decreto-Lei n. 1632/78, tornando-se, desde logo, ilegal ou ilícita.[...] O nosso Direito Constitucional, prevendo a greve, não permite tenha ela esses contornos de liberdade total. Assim, a Lei n. 4.330/64 e o Decreto-Lei n. 1.632/78 são rigorosamente constitucionais, especialmente quando estabelecem condições cujo principal objetivo é preservar os legítimos direitos da sociedade como um todo e os próprios interesses nacionais. Em caso de greve, pois, deve ser examinado se houve obediência às formalidades legais, tais como prazos, assembléias, convocação, quorum, discussão, edital,

¹¹⁶Ob. Cit. p.77

¹¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ob. Cit. p.103

comunicação, etc., discernindo a atividade exercida pelo trabalhador¹¹⁸.

José Ajuricaba da Costa e Silva, no passado, em atenção ao tema e debruçando-se sobre o Decreto Lei nº 1.632/78, o qual restou revogado pelo diploma nº 7783/89 que atualmente regra a matéria, chegou a defender que:

Já o DL-1.632/78, em seu art. 2º, fornece, a nosso ver, o conceito legal da própria greve, definindo-a como “a atitude da totalidade ou de parte dos empregados que acarrete a cessação da atividade ou diminuição do seu ritmo normal”. Entendo, por isso, o que me parece de bom senso e respaldado na própria legislação vigente, que existe greve, ainda quando deflagrada pelos próprios empregados, sem participação ou apoio do seu sindicato de classe, Federação ou Confederação correspondente, ou, ainda, do órgão local do Ministério do Trabalho, como previsto no art. 9º, da Lei n. 4330/64. Ter-se-á, então uma “greve selvagem” que, segundo Camerlynck et Lyon-Caen “eclode na base, espontaneamente, sem ser precedida de nenhuma “palavra de ordem”, mas que, a despeito disto não deixa de ser uma greve”. Considerar que, no caso, há mero ato de indisciplina me parece, data venia, incompatível com a realidade e com o próprio texto da lei. (SILVA, José Ajuricaba da Costa e. **Direito de Greve**. Disponível em: (<<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1334368/3.+Direito+de+Greve>>); Acesso em: 04.Jan.2017.)

A República Federativa do Brasil, pautada nos ditames da legalidade, ainda que proclame em sua Carta Magna de 1988 como sendo o direito de greve uma garantia fundamental inerente às relações de trabalho, tendo-a disciplinado em seu ordenamento jurídico através da Lei Federal n. 7.783, de 28 de Junho de 1989, não tolera a greve selvagem.

Oportuno, neste preâmbulo, expor que quando da promulgação da Constituição Federal hoje em vigência, muitos juristas temiam e defendiam que, na forma como disposto, o diploma maior levaria a permissividade do movimento paredista selvagem.

O Jornal Folha de São Paulo, nos idos de 01 de Maio de 1988¹¹⁹, em matéria sobre o tema, trazia a celeuma então existente em destaque, reproduzindo a visão de políticos e juristas, dentre eles Fernando Henrique Cardoso, Guilherme Afif Domingos, Luis Gushiken e Leônicio Martins Rodrigues, conforme segue:

O direito irrestrito de greve garantido no texto aprovado em plenário pela Constituinte, vai aumentar o grau de conflitos trabalhistas e, ao não prever

¹¹⁸ PIMENTEL, Marcelo. A greve em atividades essenciais. Disponível em: (<<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1334368/1.+A+Greve+em+Atividades+Essenciais>>). Acesso em: 09.set.2016. p.09

¹¹⁹ Texto completo da matéria constante nos anexos desta monografia.

limites ou o controle pela autoridade, pode levar a uma situação em que o governo se veja obrigado a passar por cima da Constituição. Este temor, manifestado pelo professor Leôncio Martins Rodrigues, titular de Ciências Políticas da Universidade de São Paulo, USP, soma-se à constatação feita pelo deputado Luís Gushiken (PT-SP), que lamenta: “A Constituição, tal como foi redigida, levará inevitavelmente à greve selvagem”, por reforçar a estrutura corporativista e fascista do sindicalismo brasileiro. Estas opiniões, do especialista acadêmico em movimentos sindicais e do ex-presidente do sindicato dos bancários de São Paulo fazem parte de um debate, promovido pelos jornais O Estado de S. Paulo e O Globo em Brasília, para analisar os direitos sociais outorgados pelos constituintes aos trabalhadores brasileiros na nova Constituição. Na mesa redonda, de três horas e meia, organizada pelos jornalistas José Nêumanne Pinto editor de Políticas de O Estado de S. Paulo e autor do texto final, e Carlos Lemos, Chefe da sucursal de O Globo em Brasília, o deputado Guilherme Afif Domingos (PL-SP) denuncia que a Constituição resultante de um acordo entre lideranças, promove a ditadura das cúpulas sindicais contra os interesses dos trabalhadores brasileiros. Já o líder do PCB na Constituinte, o deputado Roberto Freire (PCB-PE), defensor do capítulo aprovado, acha que “os direitos do trabalhador fazem parte hoje de um texto constitucional e não são mais apenas uma questão de polícia”.[...]¹²⁰

De maneira perspicaz, em razão das reflexões que se faziam frente ao tema face à novel Constituição e o direito de greve, à época, sem qualquer regulamentação federal, discursaram:

Leôncio- Acho importante deixar registrado que o texto da nova Constituição, tal como aprovado em plenário, representa um aumento- sem paralelos não apenas no Brasil, mas em todos os países do mundo- do poder sindical. Além disso, assegura a permanência e até o avanço do corporativismo, beneficia as burocracias instaladas nas federações e confederações e- o que é mais grave- aumenta seriamente o coeficiente de conflito, possibilitando a provocação de um “momento selvagem” durante o período até a regulamentação da Constituição pelas leis ordinárias, o verdadeiro “buraco negro” do Constituinte. Acho que os sindicalistas tiveram, em plenário, vitórias enormes, afinal, o sindicato passou a ser representante legal, obrigatório e único do trabalhador, que passou a ter o direito irrestrito de greve, inclusive a greve política e de solidariedade até mesmo nos serviços classificados como essenciais. O novo texto consagra as comissões de fábrica, mesmo em empresas agropecuárias e dá a uma

¹²⁰FREIRE, Roberto. DOMINGOS, Afif. GUSHIKEN, Luiz. CARDOSO, Fernando Henrique. RODRIGUES, Leônio Martins. Constituição leva à greve selvagem. **O Estado de São Paulo**. nº34717, São Paulo, 01.Mai.1988. Política, p.09. (Disponível em:<<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/103543>>) Acesso em: 05.Dez.2016

entidade definida vagamente “os trabalhadores”, o poder de decidir sobre a oportunidade de uma greve.[...] Finalmente, gostaria de observar que, no texto aprovado em plenário, a greve deixou de ser o resultado do malogro de negociações e passou a ser um direito irrestrito, graças a um sistema contraditório em sua essência, pois é corporativo, na medida em que o Estado continua financiando as estruturas sindicais e federativas pelo imposto sindical, mas é, do lado oposto, liberal, pois não permite nenhum controle do Estado sobre a atividade sindical.[...] Gushiken- Eu encaro a coisa de um outro ângulo. Acho que a Constituição, tal como foi redigida levará inevitavelmente à greve selvagem. Por um motivo muito simples: ela reforça a estrutura corporativista e racista do sindicalismo brasileiro, que não é representativo das massas de trabalhadores. Desta forma, o texto constitucional, tal como foi aprovado, servirá, mais uma vez, para reprimir os movimentos grevistas. Só que - conforme já foi aprovado- isso é impossível; num determinado momento, a insatisfação das massas trabalhadoras vai explodir e explodirá de uma forma não civilizada, selvagem[...] O que eu quero deixar claro é que a estrutura desligada das bases das cúpulas sindicais brasileiras não é eficiente para sufocar os movimentos espontâneos, mas agravará o problema, , uma vez que não preparada devidamente (pois esta preparação só viria com a liberdade sindical), a massa só terá o caminho selvagem para seguir. Quando destampar, este movimento será realmente incontrolável. O problema principal é que, graças ao texto constitucional, os custos de uma aventura grevista serão muito baixos. Isso estimula claramente o aventureirismo. Qualquer aventureiro poderá levar a massa à greve, pois terá pouco a pagar. Enquanto isso, o custo para as empresas será de tal forma intolerável que dificilmente um empresário- por mais liberal que ele seja- poderá ser solidário a essa nova Constituição.¹²¹

Percebe-se, de tal forma, que desde a promulgação da Constituição Cidadã já se preocupava com a forma com que viria a ser exercido o direito de greve, se este estaria subordinado aos preceitos daquilo tido como selvagem e desordeiro, em face da inexistência de regulamentação e do fascismo sindical que persistira no texto da carta.

A jurisprudência, naquele período, chegara inclusive a reconhecer como selvagem certos movimentos. *verbis*:

GREVE- O direito de greve, no início de novembro/88, não era absoluto, tanto que adveio lei regulamentando o tema. O empregado, à época, não tinha motivos legais para liderar movimento paredista e lesivo à empresa, com magnos prejuízos, ainda mais quando os autos não consignam qualquer promessa de correção salarial. O movimento foi selvagem. Justa a despedida, são indevidas as parcelas postuladas na exordial. (Processo RO n. 117989

¹²¹ idem.

1179/89; Relator Darcio Guimarães de Andrade. Quarta Turma. Publicação: 01/09/1989. DJMG. Boletim: Não. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128626682/recurso-ordinario-trabalhista-ro-117989-1179-89>>; Acesso em 05. Dez. 2016.

Em que pese salutar o debate que se fez quando do novel texto Magno, não se pode obliviar que nos anos seguintes a questão amadurecera e, garantia fundamental que é o direito de greve, este não se pode dissociar dos efeitos imediatos e irradiantes que do mesmo afloram.

Marcelo Freire Sampaio Costa aduz que os direitos fundamentais dos trabalhadores são considerados espécies do gênero direitos fundamentais sociais, pois também exigem uma conduta estatal, mas são voltados somente à proteção da classe laboral. Voltando ao assunto da judiciabilidade dos direitos fundamentais de trabalhadores, adota-se como ponto de partida o inscrito no parágrafo primeiro do art. 5º da Carta Maior de 1988, isto é, as normas garantidoras de “direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”.¹²²

Com base ainda no referido comando entabulado no diploma maior, indispensável recordar que o ordenamento constitucional, e via reflexa o infraconstitucional, dentre os quais o laboral, por se tratarem de direitos fundamentais, submetem-se à chamada eficácia irradiante dos direitos fundamentais, ou seja, a interpretação e aplicação dos mesmo deve se dar levando em consideração valores vistos como pilares da vida em sociedade.

Os valores irradiam-se por todo o ordenamento jurídicos, como verdadeiros vetores interpretativos e também confortadores do ordenamento jurídico, chegando até a vincular a atuação dos agentes políticos- legislador, administrador e Poder Judiciário. Tal eficácia irradiante enseja a releitura das disposições normativas com novas lentes, que terão as cores da dignidade, da igualdade substantiva e da justiça social, impressas nos tecido constitucional. A partir desse plano, os direitos fundamentais deixam de ser meros limitadores da atuação estatal, concepção essa derivada do liberalismo, transmutando-se em verdadeiros eixos gravitacionais, do direito positivo infraconstitucional¹²³.

Segundo Estêvão Mallet, a “legislação brasileira desconhece a greve não aprovada pela categoria ou pelos interessados, o que significa proscrição legal da impropriamente chamada greve selvagem”¹²⁴.

¹²² COSTA, Marcelo Freire Sampaio. Eficácia dos direitos fundamentais entre particulares: juízo de ponderação no processo do trabalho. São Paulo. Ltr. 2010. p.37

¹²³ Idem. p. 57

¹²⁴ MALLET, Estêvão. Dogmática elementar do direito de greve. 2a Ed. São Paulo; LTr, 2015, p. 87

Todavia, tal imbróglio, como cediço, restou pacificado com o advento da Lei Federal de greve, não tolerando ordenamento jurídico brasileiro a iniciativa espontânea dos obreiros na paralisação dos serviços com o consequente manifesto de reivindicações, salvo expressas exceções que prescreve, discurridas nos itens a seguir.

3.3 A visão da jurisprudência trabalhista pátria

Nos últimos dez anos, greves selvagens cada vez mais resolutas, sacudiram, sem no entanto ter quebrado, o jugo comum da burguesia e dos aparelhos burocráticos. Este movimento insurrecional latente mostrou à consciência do proletariado, a empresa crescente que a mercadoria exerce na vida cotidiana, no conjunto dos comportamentos humanos, na própria natureza. E ao mesmo tempo deu provas da sua força, mostrou no espelho da sua recusa a fraqueza irremediável do sistema mercantil e do Estado¹²⁵.

Da análise jurídica proposta na presente pesquisa, não há como deixar de demonstrar o pensamento trilhado pelas reiteradas decisões judiciais brasileiras. Ainda que, em prol do princípio da legalidade na qual se subordina o Estado Democrático pátrio, as cortes trabalhistas fulminem, praticamente, toda e qualquer greve selvagem.

Senão vejamos o brado, primeiramente, de nossas cortes de justiça especializada de labor:

Como já mencionado, não pende controvérsia sobre a ocorrência do movimento paredista em que se envolveram os recorrentes e outros colegas, supostamente um movimento reivindicatório de cunho salarial. **Mas é forçoso acrescentar, aspecto que também está fora de controvérsia, que o movimento foi perpetrado com absoluto desdém às regras da Lei 7.783, de 28.06.89, que dispõe sobre o exercício do Direito de Greve e dá outras providências. Por isto, não há como deixar de lado este aspecto, que necessariamente influi no exame e julgamento do caso dos autos, pois o movimento de paralisação de que os recorrentes foram protagonistas é considerado, à luz da doutrina e jurisprudência, como sendo greve selvagem. É sagrado o Direito de Greve, não há dúvida, instrumento legítimo de ação reivindicatória da classe trabalhadora na busca de melhoria de suas condições de vida e trabalho. Mas à luz da Constituição Federal, em seu artigo 9º e parágrafos, ele deve ser exercitado na forma da lei que lhe dá regulamentação.** Embora haja construção jurisprudencial no sentido de relevar, em muitos casos, a não observância dos requisitos legais para a realização da greve, a eles se sobrepondo a garantia constitucional maior e as necessidades subjetivas e

¹²⁵ (<<https://proletarizadascontraacorrente.wordpress.com/2012/08/06/da-greve-geral-a-autogestao-generalizada-parte-i/>>); Acesso em: 04.Jan.2017.

objetivas dos trabalhadores envolvidos nos movimentos paredistas, cabe ao Judiciário Trabalhista, no exame dos conflitos individuais que deles decorram, verificar as condições em que instaurado e conduzido o movimento. **Se provado que seus agentes perpetraram atos de violência contra colegas, ou contra o empregador e seu estabelecimento, autorizada está a sua dispensa por justa causa**¹²⁶.(grifo nosso)

Justa causa. Abuso do direito de greve. Incitar movimento paredista no ambiente de trabalho, sem qualquer motivo, por conta própria, sem participação do sindicato e sem obediência a trâmites legais. Abuso do direito de greve conforme disposto no artigo 14 da Lei 7.783/89.¹²⁷

No curso do processo nº RO-2000400-52.2010.5.02.0000, com julgamento datado de 11/04/2011, o TST considerou abusiva a paralisação grevista em virtude da inobservância dos requisitos formais trazidos pelo artigo 4º da Lei nº 7.783 de 1989, especialmente no tocante à ausência de assembleia sindical (BRASIL, 2011). Em contrapartida, no processo nº RO-1533-35.2012.5.15.0000, julgado em 21/02/2014, o mesmo Tribunal considerou a ausência do requisito formal do artigo 4º da Lei de Greve insuficiente para invalidar a legitimidade da paralisação, com destaque para o seguinte trecho do voto do relator¹²⁸:

Embora se reconheça que o direito de greve se submete às condições estabelecidas nos arts. 3º e 4º da Lei 7.783/1989, torna-se indubitável, em casos concretos - revestidos de peculiaridades que demonstrem o justo exercício, pelos trabalhadores, da prerrogativa de pressionarem a classe patronal para obtenção de melhores condições de trabalho -, que não se pode interpretar a Lei com rigor exagerado, compreendendo um preceito legal de forma isolada, sem integrá-lo ao sistema jurídico. A regulamentação do instituto da greve não pode traduzir um estreitamento ao direito de deflagração do movimento, sobretudo porque a Constituição Federal - que implementou o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro -, em seu art. 9º, caput, conferiu larga amplitude a esse direito: 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-. Dessa forma, a aprovação por assembleia não pode - em situações especiais em que o movimento paredista foi realizado com razoabilidade, aprovação e adesão dos obreiros - exprimir uma formalidade intransponível a cercear o legítimo exercício do direito de greve. Assim, a despeito da

¹²⁶ Processo RO 192302 01031-2001-063-03-00-3.Orgão Julgador Terceira Turma Publicação14/05/2002, DJMG . Página 15. Boletim: Sim. Desembargador. JOÃO BOSCO PINTO LARA Presidente ad hoc e Redator TRT-RO-1923/02 JBPL/jb 3; (<<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129325107/recurso-ordinario-trabalhista-ro-192302-01031-2001-063-03-00-3/inteiro-teor-129325117?ref=juris-tabs>>); Acesso em: 04.Jan.2017.

¹²⁷ Processo RO 00017581420135020281 SP 00017581420135020281 A28. Orgão Julgador 11ª TURMA. Partes RECORRENTE(S): Rodrigo Coronado Ind Embalagens LTDA EPP, RECORRIDO(S): Helena Botelho da Soilva Souza Publicação 11/11/2014 Julgamento 4 de Novembro de 2014 Relator MARIA JOSÉ BIGHETTI ORDOÑO REBELLO

¹²⁸ MOTA, Konrad Saraiva; SANTOS, Fábio Moreira. Greve sem sindicato: limites e possibilidades do movimento espontâneo de resistência coletiva. Revista On-line Publica Direito. Disponível em: (<<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f869d4accedf2bf6>>. Acesso em: 9 jan. 2017.>)

inexistência de prova escrita de assembleia-geral regular, se os elementos dos autos permitem a convicção de ter havido aprovação da greve pela parcela de empregados envolvidos, considera-se atendido o requisito formal estabelecido pelo art. 4º da Lei 7.783/89, na substância. (Destaque nosso). No curso do processo nº RO-2000400-52.2010.5.02.0000, com julgamento datado de 11/04/2011, o TST considerou abusiva a paralisação grevista em virtude da inobservância dos requisitos formais trazidos pelo artigo 4º da Lei nº 7.783 de 1989, especialmente no tocante à ausência de assembleia sindical (BRASIL, 2011). Em contrapartida, no processo nº RO-1533-35.2012.5.15.0000, julgado em 21/02/2014, o mesmo Tribunal considerou a ausência do requisito formal do artigo 4º da Lei de Greve insuficiente para invalidar a legitimidade da paralisação, com destaque para o seguinte trecho do voto do relator (BRASIL, 2014): Embora se reconheça que o direito de greve se submete às condições estabelecidas nos arts. 3º e 4º da Lei 7.783/1989, torna-se indubitável, em casos concretos - revestidos de peculiaridades que demonstrem o justo exercício, pelos trabalhadores, da prerrogativa de pressionarem a classe patronal para obtenção de melhores condições de trabalho -, que não se pode interpretar a Lei com rigor exagerado, compreendendo um preceito legal de forma isolada, sem integrá-lo ao sistema jurídico. A regulamentação do instituto da greve não pode traduzir um estreitamento ao direito de deflagração do movimento, sobretudo porque a Constituição Federal - que implementou o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro -, em seu art. 9º, caput, conferiu larga amplitude a esse direito: 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-. Dessa forma, a aprovação por assembleia não pode - em situações especiais em que o movimento paredista foi realizado com razoabilidade, aprovação e adesão dos obreiros - exprimir uma formalidade intransponível a cercear o legítimo exercício do direito de greve. Assim, a despeito da inexistência de prova escrita de assembleia- geral regular, se os elementos dos autos permitem a convicção de ter havido aprovação da greve pela parcela de empregados envolvidos, considera-se atendido o requisito formal estabelecido pelo art. 4º da Lei 7.783/89, na substância.¹²⁹

Neste último julgado, o TST validou a greve mesmo sem a demonstração do requisito formal da assembleia sindical trazido pelo artigo 4º da Lei nº 7.783 de 1989, sob o fundamento de que o direito de paralisação possui respaldo constitucional e não pode ser restringido quando realizado com razoabilidade e adesão legítima dos trabalhadores. A decisão compreendeu o movimento em sua substância, dotado da amplitude que os direitos fundamentais alcançaram na hermenêutica neoconstitucional¹³⁰.

Imperioso se faz a transcrição de recente entendimento do Supremo Tribunal Federal que ao julgar o recurso Extraordinário n. 590.415, caso em que os interesses dos trabalhadores estavam em atrito com o a entidade sindical, razão deu aos obreiros. *Verbis*:

¹²⁹ idem

¹³⁰ idem

43. Um último esclarecimento deve ser feito sobre a liberdade sindical e, conseqüentemente, sobre o exercício legítimo da autonomia coletiva pelas categorias dos trabalhadores. Muito embora a Constituição de 1988 tenha iniciado a transição para um regime de maior valorização da liberdade sindical, entende-se que, contraditoriamente, ela manteve alguns relevantes institutos do antigo sistema corporativista do país, institutos que comprometeriam, em medida relevante, a plena liberdade sindical.[...] 46. É importante notar, contudo, que, no caso em exame, a participação direta dos trabalhadores no processo de negociação do PDI e do acordo coletivo que o aprovou demonstra a efetiva mobilização de toda a categoria em torno do assunto. Lembre-se de que, diante das resistências do sindicato em convocar assembléia para deliberar sobre o assunto, os trabalhadores convocaram assembléia própria, pela qual decidiram aprová-lo. Na sequência, pressionaram o sindicato, foram às ruas, manifestaram-se às portas do TRT, até que a assembléia sindical fosse convocada. Uma vez convocada, compareceram a ela e convalidaram a aprovação já deliberada pelos trabalhadores. 47. Não há como afirmar, portanto, que a aprovação do acordo coletivo, nos seus exatos termos, não era a verdadeira vontade da categoria. Ao contrário, tal aprovação se deu a despeito da resistência do próprio sindicato. [...] 22 “Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; [...] IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”. 23 A Convenção n. 87/1946 da OIT não impõe a pluralidade sindical, até porque se acredita que a unidade sindical é melhor para o sistema. Entretanto, à luz da Convenção, tal unidade deve ser conquistada espontaneamente. Não deve ser produto de imposição legal. [...] Não socorre a causa dos trabalhadores a afirmação, constante do acórdão do TST que uniformizou o entendimento sobre a matéria, de que “o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância” 24. Não se pode tratar como absolutamente incapaz e inimputável para a vida civil toda uma categoria profissional, em detrimento do explícito reconhecimento constitucional de sua autonomia coletiva (art. 7º, XXVI, CF). As normas paternalistas, que podem ter seu valor no âmbito do direito individual, são as mesmas que atrofiam a capacidade participativa do trabalhador no âmbito coletivo e que amesquinham a sua contribuição para a solução dos problemas que o afligem. É através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar a sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso é preciso, antes de tudo, respeitar a sua voz.¹³¹

Veja-se que a própria Corte guardiã da Constituição Federal reconhece a plena vontade dos trabalhadores que plenamente capazes, de forma organizada, venham a deliberar acerca de seus próprios interesses, quando vítimas de uma entidade sindical inoperante.

¹³¹ Disponível em: (<<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2015/4/art20150430-10.pdf>>); Acesso em: 12.Jan.2017.

Cumpra, por fim, citar que até mesmo o Poder Judiciário já teve movimento paredista tido como selvagem, nos termos do que se pode depreender das declarações do ministro Ricardo Lewandowski, à época presidente do Conselho Nacional de Justiça, que sobre a referida greve ocorrida nos idos de 2016, manifestou que se o servidor não trabalha, deve haver o desconto, desde que facultando a eventual cobertura dos dias não trabalhados para fins de percepção do salário. Mesmo assim, cabe ressaltar que esta é uma greve selvagem, que sequer foi comunicada formalmente ao Judiciário. Não houve interlocução. É um direito de greve que extrapolou e muito o limite constitucional.¹³²

3.4 Dos atos antissindicais às margens da paralisação abusiva

Alice Monteiro de Barros ensina que o conceito de conduta antissindical é amplo e abrange os atos que “prejudiquem indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhes são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva¹³³”.

Para Vitor Manoel Castan a prática antissindical transpassa-se como sendo um comportamento inadequado, o qual rompe com as regras de conduta socialmente aceitáveis, por parte do Estado, das empresas, das entidades sindicais e/ou dos empregados envolvidos nas questões sindicais. De modo a dificultar, diretamente ou indiretamente, o exercício da atividade sindical, está vista na sua forma mais ampla.¹³⁴

Compreende-se como ato antissindical todo aquele exercido cujo escopo visa coibir, direta ou indiretamente, a atuação da entidade sindical. Por oportuno, neste momento, expor que para a localização de uma prática antissindical, não se prescinde, todavia, da análise de cada hipótese concreta, em sua riqueza de elementos, tais como a intencionalidade, a amplitude da lesão, a finalidade da conduta, entre outros. Isso porque são múltiplas as possibilidades nesse campo, com ocorrências distintas nos diversos regimes políticos.(LIRA, 2009)

Estevão Mallet, debatendo sobre o constrangimento de grevistas, expõe que a proibição de adoção, pelo empregador, de meios para constranger o empregado ao

¹³² (<<http://oab.jusbrasil.com.br/noticias/226785723/cnj-atende-oab-e-ratifica-medidas-quanto-a-greve-no-judiciario>>); Acesso em: 05.Jan.2017.

¹³³ ob.cit. p.1019

¹³⁴ CASTAN, Vitor Manoel. Abuso do direito sindical. São Paulo. Ltr. 2007. p.81

comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento tem mais importância. Permite afirmar o caráter antissindical- e, portanto, ilícito- de práticas voltadas a forçar o retorno dos empregados ao trabalho.¹³⁵

Prossegue ainda as críticas do referido jurista:

O constrangimento, que importa que se tem em vista não é apenas o físico, sob forma de coação (metus), que importa muito menos, por ser mais raro- conquanto não inexistente- e de ilicitude mais manifesta. Também constitui constrangimento ilegítimo a promessa de pagamento de adicionais, sob qualquer forma, inclusive como prêmios ou gratificações, aos que não aderirem à greve ou aos que a abandonarem. Os *primes anti-grève*, do Direito francês, ou *premi antisciopero*, como são chamados no Direito italiano, têm clara natureza discriminatória e são expressamente proscritos pelo art. 16, n.1, do *Statuto dei lavoratori*. [...] Surpreende que o direito alemão admita a sua utilização, considerando tais pagamentos, em princípio, legais. No fundo, a prática envolve punição, por meio de tratamento desfavorecido, daqueles que exercem o direito de greve. A ilicitude compreende, pois, outras vantagens não pecuniárias, como dias de repouso, promoções ou, em termos gerais, “*qualsivoglia altro beneficio*.” (2015, p.75-76)

Segundo Raquel Betty de Castro Pimenta a proteção contra as condutas antissindicais equivale à tutela do direito fundamental à liberdade sindical, reprimindo os atos de violação aos direitos sindicais.¹³⁶

Comumente, pelo que se pode vislumbrar, tem-se que os atos antissindicais originam-se de manifestos do empregador- ou categoria econômica- em face dos obreiros- categoria profissional- com o escopo de frustrar-lhe os direitos sindicais, dentre os quais o livre exercício ao movimento paredista, ou seja obstar a força de pressão para a concretude de melhoria das condições dos trabalhadores.

Entretanto, mesmo que esta seja sua principal roupagem, não se pode deixar de observar que atitudes antissindicais também podem vir a ocorrer dos trabalhadores e/ou entidades que os representam para o empregador, como por exemplo deflagrar o movimento grevista sem o aviso prévio à entidade patronal, assim como, principal objeto deste estudo, por parte do sindicato para com os obreiros, quando de seu desinteresse em atuar da forma devida em prol da tutela dos direitos de seus associados ou quando, pela comissão por este formada, vier a agir de má-fé, embaraçando-lhe a plena atuação.

¹³⁵ ob. cit. p.75

¹³⁶ PIMENTA, Raquel Betty de Castro. *Condutas Antissindiais Praticadas pelo Empregador*. SP: LTr, 2014, p.57

Jorge Boucinhas Filho, em atenção ao assunto e os ditames enunciados pela Organização Internacional do Trabalho, expõe:

Uma das principais formas de conduta antissindical relacionada com a autotutela de seus interesses é a perseguição ou tratamento diferenciado dos trabalhadores grevistas. Apesar de não existirem disposições específicas nas suas convenções e recomendações contra os atos de discriminação por motivo de greve, a OIT considera que toda proteção contra ato antidiscriminatório que menoscabe a liberdade sindical se encontra genericamente consagrada pelas Convenções números 98, 135 e 151, as quais tratam, respectivamente, do direito de sindicalização e negociação coletiva, dos representantes dos trabalhadores e das relações de trabalho na Administração Pública. Demais disso, a Comissão de Peritos da OIT já acentuou que a proteção que se brinda aos trabalhadores e aos dirigentes sindicais contra os atos de discriminação antissindical é um elemento essencial do direito sindical porque tais atos podem configurar a negação das garantias previstas na Convenção n. 87 da OIT. Asseverou também que no que se refere especificamente ao direito de greve, a conservação do vínculo de emprego deve ser tida como consequência normal do reconhecimento do direito de greve, razão pela qual o exercício legítimo desse direito não deve resultar em dispensa ou discriminação contra os grevistas.(2013, p.166)

Determinadas ações, apesar de não terem a aparência, revelam-se em seu espírito avessas ao interesse coletivo abrigado pelo manto da atuação sindical.

Fernanda Barreto Lira, dissertando sobre o assunto, aduz que:

Prática anti-sindical, conceito amplo, é toda atitude ou conduta prejudicial à causa da atividade sindical, como, por exemplo, por excessiva restrição a ela (URIARTE, 1989, p. 16). Tais atos agridem os titulares dos direitos sindicais seja durante o exercício das atividades coletivamente organizadas, seja por meio da sonegação do direito de implementar e/ou organizar tais atividades. Ainda, um determinado ato poderá ser anti-sindical apenas pelos seus efeitos, independentemente de dolo ou intenção do agente de causar um dano à atividade sindical, basta que surja o prejuízo. Logo, esses comportamentos podem ser ofensivos a direitos sindicais de espectro coletivo, individual e mesmo a direitos não-sindicais, com repercussão sobre a atividade sindical. **Os agentes que praticam tais atos, como se pode imaginar, não são somente os empregadores, mas a classe beneficiária do trabalho humano em geral. Nesse contexto, o Estado se inclui (GARCÍA, 1994, p. 31-32), e há relatos históricos de atos de discriminação anti-sindical praticados quando os governos que favorecem os interesses patronais assumem o poder. O Estado também pode ser um agente de condutas lesivas, na condição de empregador direto de uma determinada coletividade.**(2009,p.87) -grifo nosso-

Cabe, neste esboço, expor que muitos dos casos de greve, restam por ser considerados abusivos quando da inobservância dos requisitos procedimentais previstos em lei, assim como quando uma vez firmado o pacto coletivo, os obreiros permaneçam paralisados, diga-se de passagem, por não concordarem com os termos firmados pelos seus legítimos representantes.

Reitere-se, em que pese o regramento disciplinador do referido direito como vislumbrar abusiva a adoção de um movimento social encabeçado pelos próprios interessados, quando entidade sindical que deveria lhes proteger, assim não o faz? A princípio, a nosso ver, impossível.

3.5 A quebra do compromisso sindical

Chega-se, aqui, ao ponto culminante desta monografia, o que se passa a denominar como a quebra do compromisso sindical.

Como ficam os direitos dos trabalhadores se aqueles que os representam passam a agir de forma contrária a seus interesses ou nada fazem para defendê-los? Seguidos os ditames de justiça social a permear as relações de trabalho, quais medidas haveriam de ser legitimadas aos obreiros que às margens ficaram da proteção que deveria ser garantida pela entidade sindical que os representa?

A ineficácia sindical não pode ser tolerada!

Salienta-se, de forma reiterada nos termos do que se propõe a presente pesquisa, que não se está a esquecer que, no Brasil, a escolha dos direitos a serem guerreados, o momento oportuno para a deflagração do movimento paredista, está nas mãos dos trabalhadores que com a retaguarda do sindicato o exteriorizam no plano coletivo das relações de trabalho.

Busca-se, todavia, trazer à baila a problemática que surge quando a referida associação representativa da classe passa a agir politicamente em prol de seus próprios e mezinhos interesses, fato este não difícil de se vislumbrar perante as relações de trabalho, quer nos tempos atuais ou passados.

No Brasil, prova dessa atuação insuficiente, questionável, para não dizer ilícita, é a pactuação de convenções e acordos coletivos *in pejus* por entidades sindicais, desconstruindo na prática normas e regras constitucionais e ordinárias que tratam dos mais diversos direitos e deveres (intervalos inter e intrajornadas, repousos, duração do trabalho, adicionais legais,

verbas rescisórias etc.).¹³⁷

Ao comprometer a voz e o real querer da categoria, porque não legitimar de forma direta o grupo, a comissão organizada de negociação de trabalhadores a intermediar seus interesses com o ente patronal ao invés de, contrariamente, garantir a legitimidade a órgãos outros da estrutura piramidal -federações e confederações- muita vezes eivados de interesses próprios como os sindicatos.

Cláudio Armando Couce de Menezes, tecendo suas considerações, com base nas lições do direito comparado traz a lume a questão da legitimidade exclusiva imprópria dos sindicatos para o exercício do direito de greve, vejamos:

A Professora da Universidade de Buenos Aires, Raquel Coronel, outrossim, destaca que o direito argentino não centraliza na figura do sindicato a titularidade da greve. Quando se intenta adjudicar de forma exclusiva aos sindicatos o poder que a greve traz, adverte a jurista portenha, o que na realidade se faz é cercear o direito, mediante controle do seu exercício por parte de uma instituição, rompendo com a materialidade da liberdade individual, coletivamente exercida. Recorda que as grandes greves, que permitiram a melhora das condições de trabalho, foram levadas adiante e cumpriram seu fim sem considerar quem as encabeçava. Daí porque conclui que o direito de greve é um direito atribuído aos trabalhadores *uti singuli*, apesar de ser exercido coletivamente por acordo entre eles, ainda que parcial, limitado a alguns indivíduos, setores ou grupos. Na mesma tecla bate Cornaglia, recordando que a tese da titularidade única e exclusiva do sindicato trai uma manifestação tardia da ideologia corporativista, esgrimida pelo direito italiano sob o fascismo. Essa construção ideológica retrógrada busca reservar às instituições que podem ser controladas pelo Estado a atuação do coletivo obreiro, abrindo as portas à intervenção no movimento paredista, através da declaração de ilegalidade, quando levado a efeito por pessoas não "legitimadas", os próprios trabalhadores.(2013, p.55-56)

Daniela Muradas, ao dissertar sobre as funções essenciais do sindicato, neste toar, conclui que estas se orientam pelo princípio da progressividade e não regressão das condições sociais e, nestes termos, os padrões jurídicos estabelecidos nos instrumentos negociais coletivos não poderão, a princípio, ser inferiores aos padrões assegurados pelas normas estatais de proteção ao trabalho¹³⁸.

¹³⁷ MENEZES, Cláudio Armando Couce de. O direito fundamental de greve sob uma nova perspectiva. São Paulo. LTr. 2013.p.56

¹³⁸ MURADAS, Daniela. O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no Direito Coletivo do Trabalho. In: Temas de direito coletivo do trabalho. MELO FILHO, Hugo Cavalcanti e; AZEVEDO NETO, Planton Teixeira de (coords.). São Paulo: LTr, IGT e ALJT editores, 2010. p. 84-86.

Latente se mostra a ofensa ao referido ditame axiológico toda vez que os legitimados ordinariamente pelo ordenamento jurídico vem a comprometer o real interesse dos trabalhadores.

Importante mencionar que a Declaração Sociolaboral do Mercosul possui convicção protetiva ao direito de greve, cujo o exercício há de ser efetivado de forma livre, sem quaisquer intervenções administrativas ou judiciais¹³⁹.

Fernanda Barreto Lira, em atenção ao tema, comenta:

Outro agente de atos atentatórios ao exercício das atividades sindicais pode ser as próprias organizações de trabalhadores, acaso venham a prejudicá-los individualmente ou a outros sindicatos, e mesmo aos empregadores e a suas organizações. Essa atuação pode ser instrumentalizada nas cláusulas sindicais, que versam acerca de aspectos da liberdade sindical, como o direito de filiar-se ou não (aspecto individual), ou a prevalência dos interesses coletivos sobre os individuais. A anti-sindicalidade é especialmente possível quando vigente a regra da unicidade sindical, em vista da possibilidade de um sindicato não-autêntico ou representativo organizar, em cláusulas, uma estrutura de regras destinadas a manter o seu ilegítimo monopólio de representação, impedindo ou dificultando a instituição de uma representação sindical autêntica.(2009, p.88)

José Ajuricaba da Costa e Silva, citando os ensinamentos de Dilts & Deutsch, aponta como causas a originar o movimenta paredista sob o prisma das entidades sindicais a incapacidade dos representantes dos trabalhadores de convencer os associados do seu sindicato a aceitarem as condições pactuadas para fins de ratificação do acordo (isto vale pouco para o Brasil, onde os representantes dos sindicatos têm, geralmente, plenos poderes para negociar), servindo-lhes como o propósito de sufocar o divisionismo político dentro da própria organização, pois a identificação de uma ameaça externa contribui, geralmente, para aumentar a coesão interna do órgão de classe.¹⁴⁰

¹³⁹"Art. 112 - Todos os trabalhadores e as organizações sindicais têm garantido o exercício do direito de greve, conforme as disposições nacionais vigentes. Os mecanismos de prevenção ou solução de conflitos ou a regulação deste direito não poderão impedir seu exercício ou desvirtuar sua finalidade".

¹⁴⁰SILVA, José Ajuricaba da Costa e. **Direito de Greve**. Disponível em: (<<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1334368/3.+Direito+de+Greve>>); Acesso em: 04.Jan.2017.

Seguem, ainda, suas críticas no seguinte rumo:

A eclosão precipitada e múltipla de movimentos grevistas, como temos visto no Brasil, após a abertura política iniciada no governo Figueiredo, somente se pode explicar, de um lado, pelo despreparo e imaturidade de muitos líderes sindicais, pelo seu desejo de afirmação perante as classes que lideram, pelo receio de perder sua liderança para líderes novos e mais reivindicativos, e de outro lado, pela inabilidade para negociar de alguns representantes de empresa. Pois os custos e riscos que a greve acarreta para as partes envolvidas no próprio conflito, sem falar nos danos, às vezes insuportáveis, sofridos pela coletividade, são elevados.[dos custos e riscos estão a] perda da segurança para o órgão sindical, pois a greve pode (se não for bem sucedida ou prolongar-se demasiadamente) acarretar a perda de associados, comprometer o “status” do sindicato ou de seus dirigentes como agente de negociação. Se há facilidade de emprego na região, por exemplo, muitos associados podem achar outros empregos durante a greve e não retornar ao emprego anterior, deixando de participar e contribuir para seu sindicato, o que geralmente fazem a contragosto. Facções rivais dentro do sindicato, podem explorar os inconvenientes, insucessos ou prejuízos da greve para a categoria, como a suspensão ou mesmo perda dos salários, e conquistar o apoio dos associados para derrubar a diretoria; a perda da confiança pública, pois uma greve pode dar a impressão de que o sindicato está agindo irresponsavelmente e ignorando o interesse da coletividade, que é que não haja interrupção no fornecimento de mercadorias e serviços.(in: SILVA, José Ajuricaba da Costa e. **Direito de Greve**. Disponível em: (<<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1334368/3.+Direito+de+Greve>>); Acesso em: 04.Jan.2017.)

Necessário expor que a jurisprudência pátria da análise de diversos casos concretos vem reconhecendo a ineficácia sindical, punindo-a pela ineficácia na atuação das missões que lhe são inerentes. *Verbis*:

RECURSOS ORDINÁRIOS DOS SINDICATOS SUSCITANTE E SUSCITADO. MATÉRIA EM COMUM. ANÁLISE CONJUNTA. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. ATIVIDADE ESSENCIAL. TRANSPORTE COLETIVO URBANO. GREVE ABUSIVA. OFENSA A DIREITO DIFUSO DA POPULAÇÃO. MULTA-SANÇÃO APLICADA AOS SINDICATOS PATRONAL E PROFISSIONAL. POSSIBILIDADE. REDUÇÃO DO VALOR, EM OBSERVÂNCIA AO PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. O art. 11 da Lei nº 7.783/89 exige dos sindicatos, empregadores e trabalhadores que, durante a greve em atividade essencial, seja garantido o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Em caso de violação dessa prescrição legal, deve-se apurar a responsabilidade correspondente - trabalhista, civil ou penal -, nos termos do art. 15 da Lei nº 7.783/89. **No caso, o movimento paredista objeto do presente dissídio foi deflagrado em desconformidade com a vontade da categoria profissional, a qual, em Assembleia Geral realizada em 19.5.2014, aprovou proposta de acordo apresentada pelas empresas.**

Verifica-se, de fato, a abusividade do movimento, pois realizado sem qualquer aviso prévio e sem qualquer respeito ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. De forma arbitrária, tal movimento dissidente ignorou o deliberado em Assembleia Geral, paralisando o serviço de transporte coletivo urbano de forma abrupta e causando sérios transtornos à população da cidade de São Paulo. **Nesse contexto, não há como se eximir os Sindicatos profissional e patronal da responsabilidade que lhes cabe. 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. Na hipótese dos autos, a atuação ineficiente do Sindicato profissional mostrou-se evidente, pois não foi capaz de conter o abuso do movimento grevista e evitar, por conseguinte, o prejuízo causado à população** paulistana, tendo em conta o caos instalado no transporte público local. Por outro lado, o próprio Sindicato patronal, ao invés de diligenciar no sentido de garantir o normal funcionamento do serviço público de transporte, quedou-se inerte, permitindo, por exemplo, que ônibus ficassem abandonados nas vias públicas, atrapalhando não só os cidadãos dependentes do serviço, mas a população como um todo. Ora, em sendo tal ineficiência relevada, o Poder Judiciário seria conivente com a inércia de entidades sindicais, permitindo que abusos semelhantes sejam cometidos contra a população, sem qualquer responsabilização daqueles que, por imperativo legal, devem garantir o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Assim, deve ser mantida a condenação dos Sindicatos Recorrentes ao pagamento de multa-sanção por ofensa a direito difuso da população. Todavia, em face das peculiaridades do caso concreto, entende-se razoável a redução do valor da referida multa-sanção para R\$ 100.000,00 (cem mil reais), *pro rata*. Recursos ordinários parcialmente providos¹⁴¹.-grifo nosso-

Dessa arte, as paralisações espontâneas não podem ser excluídas do conceito nuclear de greve pelo simples fato de não contarem com a participação sindical, pois a resistência coletiva operária ultrapassa o sindicalismo, embora nele encontre melhores condições de organização. Suprimir a validade do ato de greve pela inoperância ou falta de representatividade do sindicato seria o mesmo que admitir a entidade de classe como único

¹⁴¹Processo: RO - 1000713-88.2014.5.02.0000 Data de Julgamento: 21/09/2015, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 25/09/2015. (<Disponível em:

espaço legítimo de exercício da resistência, o que não encontra amparo factual na alta modernidade¹⁴².

3.6 O artigo 4º da Lei de greve e suas implicações

Prescreve o §2º, do artigo 4º, da Lei Federal n. 7783, de 28 de junho de 1989, que na falta de entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "*caput*"¹⁴³, constituindo comissão de negociação. Ou seja, no eventual desamparo de abrigo sindical poderão os trabalhadores definir as reivindicações que lhe são de interesse e decidir acerca da paralisação coletiva das prestações de serviços, excepcionalmente sem o auxílio deste.

Apesar da legalidade que reveste tal ato, necessário sua perfeita caracterização sob pena de se estar a mover um movimento a ser tido como selvagem, digno de censura e possíveis sanções pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Estevão Mallet, sobre o assunto, aduz que de um lado, a deflagração de greve supõe manifestação e aprovação dos interessados, nos exatos termos de greve do art. 4º da Lei n. 7783. não há greve no sentido jurídico do termo, sem o pronunciamento favorável do grupo de trabalhadores. Eis sua dimensão coletiva ou, como se pode também dizer, seu momento genético. Paralisação não aprovada pelo grupo não é greve. Quando muito, pode ser chamado, a deleito da impropriedade da expressão, de greve selvagem (*wilderstreik*, no direito alemão). Se alguns ou vários trabalhadores de uma empresa simplesmente não comparecem ao trabalho sem que tenha havido a aprovação do movimento pelo grupo, não há greve.¹⁴⁴

Cláudio Armando Couce de Menezes, analisando as normas Constitucionais de regência aplicáveis ao direito em debate, explica:

Destarte, não é dado ao legislador, tampouco ao aplicador da lei e aos juristas, limitar o alcance de princípios e regras constitucionais conforme o disposto nas normas ordinárias, que deveriam tratar dos Direitos Fundamentais, sobretudo os de cunho social, sob a ótica da sua efetividade, pautada nos cânones da progressividade e da não regressividade social, da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho. A natureza

¹⁴² MOTA, Konrad Saraiva; SANTOS, Fábio Moreira. Greve sem sindicato: limites e possibilidades do movimento espontâneo de resistência coletiva. Revista On-line Publica Direito. Disponível em: (<<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f869d4accedf2bf6>>. Acesso em: 9 jan. 2017.>)

¹⁴³ Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

¹⁴⁴ MALLET, Estevão. Dogmática elementar do direito de greve. 2ª ed. São Paulo, LTR. 2015, p.36

coletiva da greve e o disposto no art. 8º, III, da Constituição Federal brasileira, que atribui a representação coletiva aos entes sindicais, não exclui a possibilidade de os obreiros exercerem esse Direito Fundamental em conjunto ou até contra a vontade dos sindicatos, sem falar, evidentemente, da hipótese em que não haja entidade sindical organizada. Inúmeros fundamentos autorizam nosso raciocínio: a existência de Tratados e Convenções Internacionais sobre o tema, o direito comparado, a jurisprudência da OIT, razões de ordem sociológica, princípios de direito coletivo, além do já mencionado art. 9º da Constituição Brasileira. Por outro lado, também não impressiona o argumento de que a negociação coletiva exige a participação obrigatória do sindicato (art. 8º, VI, da CF)(88). A negociação coletiva pode até ser considerada pressuposto ou condição da ação de dissídio coletivo. A greve, por sua vez, não raro antecede ou ocorre simultaneamente às tratativas entre empregado e empregador, inclusive para forçar à entabulação de acordos e convenções coletivas ou, simplesmente, para o cumprimento do que já pactuado. Sem falar nas greves que têm como escopo o cumprimento de normas e regras previstas em Tratados e Convenções Internacionais, dispositivos da Constituição e da lei, políticas sociais e regulamento interno da empresa.(2013, p.49)

Em que pesem os ditames da lei a traçar tal exceção à regra, muitos entendem que o ordenamento não haveria de prestigiar tal protagonismo dos trabalhadores- o que de fato tal situação excepcional o é.

Marcelo Pimentel, em sentido contrário, analisando essa vertente discorre que é impertinente discutir a tese de que a greve deflagrada sem a participação do sindicato não é greve ou é legal. Tal tese conduziria ao absurdo de consagrar-se o estado de greve permanente ou livre, porque o sindicato jamais assumiria a responsabilidade por qualquer movimento de paralisação. A greve é, irrefutavelmente, a mais grave das hipóteses de divergência no relacionamento laboral, mesmo que se pretenda apresentá-la como autodefesa dos trabalhadores, encobrando a fisionomia de ato de rebelião. Porém, mesmo a autodefesa, no Direito Brasileiro, está condicionada às leis que estabelecem limitação à sua prática. Assim, havendo greve que desobedeça aos pressupostos legais, consuma-se, absolutamente um fato: ela não pode ser considerada lícita, nem legal.¹⁴⁵

¹⁴⁵ PIMENTEL, Marcelo. A greve em atividades essenciais. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1334368/1.+A+Greve+em+Atividades+Essenciais>>. Acesso em: 09.set.2016. p.10

José Martins Catharino, tecendo considerações sobre o assunto, discorre que:

A greve resulta do exercício de poder? A resposta depende da que se der à questão da titularidade ou autoria, de acordo com a lei. Pode-se falar em poder, se reconhecido ser dos trabalhadores o direito de realizar greve. Realizada diretamente, exercitando direito seu, vinculado a determinadas relações, resulta de *ussum inter partes*. Se, sendo deles o direito, a deflagração da greve por sindicato, resulta de poder a este concedido. Claro, se considerado ter o sindicato personalidade jurídica, fictícia, distinta das pessoas naturais suas associadas. Não parece sustentável considerar-se ter o sindicato poder de deflagrar greve, mesmo se a lei lhe assegurar essa possibilidade, com ou sem exclusividade. Em primeiro lugar, a concepção de personalidade jurídica fictícia (“moral”, nunca, absolutamente) está em plena decadência, em virtude do *disregard of legal entity*. Em segundo, o sindicato tem personalidade jurídica real coletiva, sendo associação de pessoas naturais. (Mesmo em se tratando de parassindicalismo, pessoa jurídica não pode ser dirigente seu). Sindicato não pode ser grevista. Apenas age de acordo com a deliberação dos seus associados, em assembléia. Se a deliberação for contrária à greve, e esta ocorre, fala-se em *greve selvagem*, *sciopero selvaggio*, *wild-cat strike*, *wild strike*. No fundo, o problema de *liberdade individual sindical versus autonomia ou liberdade do sindicato*. Poder possuem os grevistas mais ativos os cabeças de greve, *meneurs*, geralmente constituindo colegiado executivo. Exercitam poder, mas, conjuntamente, também direito. (in: CATHARINO, José Martins. **Greve e Lock-out**. Disponível em: (<<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/16.pdf>>); Acesso em: 04.Jan.2017. p.239)

Significativos, também, em relação ao tema, os estudos de Konrad Saraiva Mota e Fábio Santos Moreira, fundados nas lições de Viana:

No tocante à participação dos sindicatos, o artigo 4º da Lei nº 7.783 de 19896 deixou claro competir às referidas entidades de classe, na forma estabelecida pelo estatuto (§1º), a convocação de assembléia geral para deliberação quanto à paralisação. Somente na falta de sindicato representativo da categoria é que o rigor legal permite a formação da comissão de trabalhadores para capitanear o movimento grevista, responsabilizando-se pelas futuras negociações (§2º).[...] Para o autor (1996, p. 318), “[...] a licitude de quaisquer formas de resistência coletiva dependerá de não provocarem prejuízos de natureza substancialmente diversa e mais grave que os causados por uma eventual greve típica, junto ao mesmo empregador”. Pelo critério exposto, a licitude da greve não sindical estará muito mais na verificação dos seus efeitos do que na forma como é praticada. Não importa se o sindicato participou ou não da paralisação. O que interessa é saber se o movimento espontâneo causou ou não mais prejuízos do que àqueles gerados pela paralisação grevista tradicional. Se os resultados não forem significativamente diversos, o movimento será lícito.

Se as consequências forem mais agressivas ou danosas ao empregador, a paralisação será abusiva. Ressalva-se, porém, que se determinada paralisação contar com um número muito maior de trabalhadores em relação a uma greve típica, será hialina e até mesmo inevitável a possibilidade de se ter prejuízos muito maiores e de natureza diversa daqueles provenientes da referida greve, provavelmente esvaziada pela fragilidade de sua representatividade coletiva. [...] ¹⁴⁶.

De mais a mais, o próprio C. Tribunal Superior do Trabalho já viera a reconhecer a legitimidade, em alguns movimentos de greve, levados adiante pelos trabalhadores. Vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO. PARALISAÇÃO ESPONTÂNEA DOS TRABALHADORES. GREVE. CONFIGURAÇÃO.

1. Nos termos do art. 2º da Lei nº 7.783/89, configura greve toda -suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços ao empregador-. Assim, o fato de o sindicato profissional não haver deflagrado, patrocinado ou participado do movimento não é suficiente para descaracterizar a greve. Como se sabe, o fenômeno da paralisação da prestação laboral como mecanismo de autotutela de interesses dos trabalhadores antecedeu à formação dos sindicatos, não sendo raro esse fenômeno, mesmo nos dias atuais. 2. No caso concreto, ao contrário do entendimento adotado na decisão recorrida, incontroversa a existência da greve, não podendo ser considerada a negativa vaga, genérica e contraditória apresentada pelo sindicato profissional na defesa escrita, uma vez que admitira, nas audiências de instrução e conciliação, ter conhecimento da paralisação espontânea dos empregados da empresa suscitante, tendo, inclusive, discutido com os trabalhadores a proposta judicial quanto à compensação dos dias parados. Recurso ordinário a que se dá provimento. ¹⁴⁷

Posto isso, a força de resistência da classe operária haveria de ser reconhecida, dela surtindo efeitos, na ausência ou inoperância da entidade sindical, casos estes em que os mesmos não se mostram hábeis a estar à frente da defesa dos direitos da categoria, uma vez se deixarem levar pelos obsoletos resquícios do corporativismo, malsinados, ademais, pelo pseudo interesse na luta pela categoria quando, em verdade, dão prioridade a seus próprios desejos.

¹⁴⁶ MOTA, Konrad Saraiva; SANTOS, Fábio Moreira. Greve sem sindicato: limites e possibilidades do movimento espontâneo de resistência coletiva. Revista On-line Publica Direito. Disponível em: (<<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f869d4accedf2bf6>>. Acesso em: 9 jan. 2017.>)

¹⁴⁷ Processo RO 4405020115050000 440-50.2011.5.05.0000 Órgão Julgador Seção Especializada em Dissídios Coletivos Publicação DEJT 26/03/2013 Julgamento 11 de Março de 2013 Relator Walmir Oliveira da Costa. Disponível em: (<<http://www.jusbrasil.com.br/busca?q=greve+espont%C3%A2nea+de+trabalhadores>>); Acesso em: 12.Jan.2017.

3.7 O reconhecimento da comissão de negociação dos trabalhadores

Diante da trilha que até aqui se seguiu, constata-se que aos obreiros, nos casos de inércia do sindicato, bem como demais órgãos superiores de sua estrutura piramidal, haveria de ser reconhecido o empoderamento e protagonismo na defesa de seus direitos e interesses, nos termos do expressamente disposto em lei.

Lembre-se, uma vez mais, que nos termos do que reza o art. 611, § 2º, da CLT, as Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais são investidas, por lei, de legitimidade substitutiva, excluídas as Centrais Sindicais, para negociar no lugar dos sindicatos silentes, autorizando-se, não obstante, que os trabalhadores, diretamente, possam celebrar acordo coletivo, por meio de um grupo representativo a ser formado, quando à margem das instituições sindicais componentes da estrutura piramidal omissa.

Amauri Mascaro Nascimento, analisando o teor da norma contida no art. 617, § 1º, da CLT, de forma salutar, leciona:

Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva, até final. Trata-se da atuação das Federações e Confederações no lugar de sindicato desinteressado e não no lugar de sindicato inexistente. Aqui, há um sindicato representativo da categoria na base territorial. Só que, embora provocado pelos trabalhadores, não os representou. Desinteressou-se de fazê-lo. Para que não fique bloqueada a via negocial, a lei permite que as entidades sindicais de grau superior assumam a negociação e assinem a convenção coletiva, que terá total validade. Vai mais além, prevendo a possibilidade de inércia também das entidades sindicais superiores. Autoriza os trabalhadores a, diretamente, negociar e, por meio de uma representação, ainda que ad hoc, para o ato, fechar o acordo, caso em que, igualmente, o acordo coletivo será lícito, para todos os efeitos legais. Trata-se de uma hipótese de legitimação extraordinária para negociar à margem da esfera sindical.(2012, 466)

José Carlos de Carvalho Baboin, analisando a questão com base na Lei de Greve em vigência, disserta:

O segundo argumento apontado nas decisões que declaram a ilegalidade das chamadas “greve selvagens” baseia-se no texto do “caput” do artigo 4º da Lei 7.783/89, que incumbe à entidade sindical convocar assembleia geral para definir as reivindicações da categoria e votar a realização da paralisação do trabalho. Seria, portanto, obrigatória a deflagração de uma greve através do aparato sindical, não podendo ocorrer à sua revelia. Esta interpretação tampouco é a mais adequada, eis que no parágrafo 2º do próprio artigo 4º em questão prevê a criação de comissão de negociação por parte de assembleia geral autônoma, detendo esta comissão os mesmos direitos assegurados aos sindicatos no “caput do artigo”, inclusive o de decretar o movimento grevista e realizar negociações com a parte adversa.[...] Saliente-se que o fato do parágrafo 2º fixar que esta comissão de trabalhadores pode ser criada “na falta de entidade sindical” tampouco representa uma limitação à atuação dos trabalhadores. Esta “falta” não abrange apenas a hipótese de inexistência de sindicato constituído na base territorial em questão, mas abrange também os casos de sua atuação insuficiente ou inadequada na defesa dos interesses dos trabalhadores, marcada sobretudo por sua atuação pouco combativa. Interpretação diversa geraria um grande paradoxo, pois acarretaria em efeito diverso daquele que justifica a existência desta norma, uma vez que a imposição da intermediação sindical se sustenta sob a ótica da proteção aos trabalhadores (IN: BABOIN, José Carlos de Carvalho. Legitimidade da comissão dos representantes dos trabalhadores: caso da greve dos garis no Rio de Janeiro em 2014. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 19, n. 3907, 13 mar. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26893>>. Acesso em: 4 dez. 2016).

Estevão Mallet, assevera que rejeitada a proposta de paralisação, não é possível deflagrar a greve. Os empregados que deixarem de trabalhar incorrem em inadimplemento contratual. Nada obsta, todavia, nova deliberação, tomada algum tempo depois. Nem há interregno mínimo a observar. A consulta aos interessados pode ocorrer dias ou semanas adiante, independentemente da necessidade de surgimento de fato novo¹⁴⁸.

Fábio Tulio Barroso, ao analisar a norma celetista em confronto o preceito Constitucional entabulado no inciso VI, do artigo 8º, aduz que não se vislumbra nenhum prejuízo à ordem jurídica ou mesmo a imposição da pecha da inconstitucionalidade, se excepcionalmente e esgotadas todas as possibilidades de se negociar coletivamente com o fito de se estabelecer convenção ou acordo coletivo de trabalho por sindicato, federação ou confederação e estas entidades não se habilitem ou inexistam, que seja criada uma comissão de trabalhadores para levar a negociação coletiva até a sua formalização normativa¹⁴⁹.

¹⁴⁸ ob. cit. p. 88

¹⁴⁹ BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p.123

Para o referido jurista, de forma certa, estar-se-ia em busca da plena observância do princípio da busca das condições mais favoráveis, sendo assim a inoperância ou inexistência de entidade sindical acabaria por obstar a melhoria de condição social do trabalhador que também tem fundamento na Carta Magna da República Federativa do Brasil (Art. 7º, XXVI), bem como explica que a própria lei federal de greve disciplina legalmente a instituição da comissão de trabalhadores para atuar nas negociações coletivas, em tais situações excepcionais.

O brado da jurisprudência pátria já se posicionara no mesmo sentido:

ACÇÃO ANULATÓRIA. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CELEBRADO SEM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL. NULIDADE DO INSTRUMENTO. O Regional julgou procedente a ação anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, declarando a nulidade, com efeito *ex tunc*, do Acordo Coletivo de Trabalho 2006/2007, celebrado pela Comissão Interna de Negociação dos Funcionários da Sadia S.A. e a referida Empresa, sem a participação do Sindicato profissional. Embora atentando que o art. 617 da CLT tenha sido recepcionado pelo art. 8º, VI, da Carta Magna, não se pode considerar que o malogro nas negociações coletivas, ou mesmo a comunicação pelo sindicato da ameaça de paralisação pelos trabalhadores das suas atividades, fossem motivos suficientes para dispensar a intermediação do ente sindical profissional no entabulamento de acordo entre empregados e empresa. E, mesmo se assim não fosse, não houve o cumprimento das exigências previstas no artigo consolidado, supracitado, necessárias a darem ao instrumento negociado a feição de sua legitimidade. Assim, mantém-se a decisão regional, embora por outros fundamentos, e nega-se provimento aos recursos ordinários interpostos. RECURSOS ORDINÁRIOS NÃO PROVIDOS. (SDC. DMC/Ac/gr/md. PROC. Nº TST-ROAA-1645/2006-000-03-00.7)¹⁵⁰

Caminhando neste sentido, mesmo que no plano ideológico, salutar as razões mensuradas na tese de Konrad Saraiva Mota e Fabio Moreira Santos:

Reconhecida a validade da greve espontânea, surge indagação quanto à titularidade de seu comando. A quem caberia organizar o movimento e capitanear as negociações? Neste particular, pertinente o uso analógico do §2º do artigo 4º da Lei nº 7.783 de 1989, segundo o qual a categoria que não possuir sindicato convocará assembléia para decidir sobre a deflagração do

¹⁵⁰ In: CAVALCANTI, Francisco Antonio da Silva. Convenções e acordos coletivos de trabalho sem a intervenção de entidade sindical. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 28 maio 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.37247&seo=1>>. Acesso em: 04 jan. 2017.

movimento, formando comissão de negociação (BRASIL, 1989). Ora, se a categoria – embora possua sindicato regularmente constituído – compreende que a entidade não a representa legitimamente, inexistem razões capazes de afastar a conclusão de que os trabalhadores dessa categoria estão em situação similar àqueles cuja classe não possui sindicato. O sindicato, em tais circunstâncias, não poderia postular qualquer titularidade do movimento, visto que genuinamente concretizado pela massa operária, a quem verdadeiramente interessa a resistência coletiva e, por conseguinte, os resultados daí advindos. E se os trabalhadores decidissem criar uma associação paralela, de índole não sindical, mas com prerrogativas formalmente outorgadas pela massa operária para lhes representar nas negociações? Será que o sindicato oficial poderia contrapor-se a essa iniciativa, sob o argumento de violação da unicidade sindical? A resposta será negativa se a associação tiver como única finalidade representar os trabalhadores nas negociações decorrentes da paralisação espontânea e demais questões que dela derivarem. Agora, se a associação estender seus poderes para além dos motivos que pautam o movimento, o sindicato (ao menos em tese) poderia invocar em seu favor a unicidade sindical, embora esta seja resquício de um modelo que há muito deveria ter sido expurgado do ordenamento constitucional (in: MOTA, Konrad Saraiva; SANTOS, Fábio Moreira. Greve sem sindicato: limites e possibilidades do movimento espontâneo de resistência coletiva. Revista On-line Publica Direito. Disponível em: (<<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f869d4accedf2bf6>>). Acesso em: 9 jan. 2017.>)).

Interessante tese disserta, ainda, os estudos destes pesquisadores acerca dos instrumentos, porventura, pactuados pela Comissão de Negociação, cuja validade com veemência defende:

O art. 611, caput e §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao caracterizar convenção e acordo coletivos, institui que a diferença entre ambos afere-se em dois planos distintos: titularidade e abrangência. Enquanto as convenções coletivas são encetadas por sindicatos obreiros e profissionais (titularidade ampla), aplicando-se a toda categoria (abrangência ampla); os acordos coletivos de trabalho são estabelecidos entre sindicato profissional e a empresa ou grupo de empresas (titularidade restrita), aplicando-se apenas nos limites dos empregadores acordantes (abrangência restrita). (BRASIL, 1943). Note-se que, em termos de titularidade, o sindicato profissional aparece tanto nas convenções como nos acordos coletivos de trabalho. Assim, uma interpretação literal e restritiva da previsão celetista resultaria na conclusão de que a comissão de negociação ou associação de trabalhadores nas greves espontâneas não poderia celebrar quaisquer dos instrumentos. Entretanto, essa não pode ser a melhor interpretação⁹. Isto porque a própria lei de greve prevê expressamente (art. 4º, §2º) que, na ausência de sindicato (e, por extensão, na falta de legitimidade deste), será formada comissão para negociação. Portanto, tanto a comissão como a associação de trabalhadores (nos limites já delineados), poderiam negociar nas hipóteses de paralisação espontânea, celebrando instrumento normativo. Tal instrumento poderia assumir a forma de uma convenção ou de um acordo coletivo, a depender do modo como se aperfeiçoasse a negociação. Se a negociação fosse feita junto ao sindicato

patronal, estar-se-ia diante de uma convenção coletiva, oponível a toda a categoria. Por outro lado, acaso a negociação se estabelecesse diretamente com a empresa ou grupo de empresas (isoladamente considerados), ter-se-ia um acordo coletivo, oponível apenas aos trabalhadores interessados (MOTA, Konrad Saraiva; SANTOS, Fábio Moreira. Greve sem sindicato: limites e possibilidades do movimento espontâneo de resistência coletiva. Revista Online Publica Direito. Disponível em: (<<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f869d4accedf2bf6>>). Acesso em: 9 jan. 2017.>).

Por fim, necessário destacar que não se defende a plena legitimação de greves selvagens, nem mesmo a inexistência de sindicatos, mas sim o irrenunciável e inquestionável direito da categoria profissional de ter a sua voz ouvida, não mais calada, quando associada a entidades que políticas por natureza vão contra a corrente de seus interesses.

Por obviedade, que o manto sindical a ascender a característica coletiva dos obreiros há de ser preservada, conquanto este mantenha a necessária sinergia para com aqueles que representa, não se afastando nem por um triz das funções que lhes são inerentes.

Caso contrário, à comissão de negociação de trabalhadores deve ser consagrado o pleno reconhecimento da legitimidade para a realização de negociações, celebrando pactos coletivos que lhe tragam condições mais favoráveis, nos termos do que vem reconhecendo a jurisprudência pátria, inclusive da corte suprema, conforme aresto carreado no subitem anterior.

Portanto, em tese, movimentos paredistas levados a efeito espontaneamente pelos trabalhadores, respeitados, sem prejuízo de sua caracterização, certos ritos da lei de greve, não mais haveriam de ser considerados como atos abusivos, nem mesmo selvagens, mas sim “civilizados”, de modo que o referido movimento social possui finalidade lícita que vai ao encontro dos valores e postulados da Carta Magna da República Federativa do Brasil, cujos efeitos lhe garantem, em razão de sua natureza de direito fundamental, plena procedência, com respaldo no corolário princípio da dignidade da pessoa humana, neste caso, da pessoa do trabalhador.

Conclusão

O Brasil, às vezes, parece o país onde o amanhã carece de importância¹⁵¹, onde legislações infraconstitucionais, por não acompanharem a evolução dinâmica da sociedade e o querer dos grupos que a compõe, dentre os quais os de trabalho, ainda que contrária à vontade de seus integrantes e limita-se a impor e a comprometer a voz destes a determinados líderes ou agremiações cujas intenções e o fraco interesse na busca de reais melhorias, restam por tornar desamparados seus representados.

Diante de tal cenário, abrindo os olhos para as razões esposadas nesta pesquisa, porque não haveria de ser legitimada a movimentação de trabalhadores, consubstanciada e caracterizada, de toda forma, em um movimento paredista, na busca da concretude de melhorias das condições de labor, quando aqueles que assim deveriam agir não o fazem ou quando agem, entidades políticas que o são, desta forma atuam em prol de seus próprios interesses, dos quais se enaltecem privilégios sindicais de seus líderes e a manutenção de pseudo-poderio em face de seus pares?

Nos termos do que fora proposto, observou-se que tanto a jurisprudência quanto a própria doutrina especializada do trabalho, por vezes tímida, tem se mostrado a avaliar e não mais discriminar tais casos, analisando-os, com maior presteza e justeza, vindo a reconhecer que, embora algumas vezes abusivas, a voz da categoria profissional, ainda que em descompasso ao rígido texto da lei vai, contudo, de encontro à finalidade do direito fundamental entabulado no artigo 9º da Carta Magna da República Federativa do Brasil.

Sublinha-se, *en passant*, que greve selvagem no Brasil não é permitida. É ilegal. Abusiva. Ato antissindical. Entretanto, tais movimentações não podem ser ignoradas. A classe ao assim agir, manifesta ato de desespero. Medo. Desamparo. Hoje talvez a marchas lentas, mas o brado da categoria profissional, assim ao atuar, vem sendo ouvido, eis aqui o objeto alcançado desta monografia.

Ainda é, inegavelmente, uma cultura a ser amadurecida, estudada, trabalhada. Adequar a realidade social aos comandos da lei, e porque não vice-versa, não é tarefa fácil, no entanto, o cenário de Direito Constitucional contemporâneo convida a sociedade a interpretar a norma

¹⁵¹Título este dado a um artigo da revista espanhola Altair, sobre a falta de valor dado aos brasileiros à bela região da Bahia e sua cultura afro, cheia de histórias. Editorial: ALTAIR REVISTA,S.L. Año de edición: 2001 EAN: 9789200033865 Colección: SEGONA EPOCA; (<http://www.altair.es/es/libro/12-brasil-atlantico-altair-revista-2-epoca_14394>); Acesso em: 07. Jan.2017

(leis e princípios) através de uma filtragem constitucional, a fim de balizar e equilibrar o alcance desta ao verdadeiro intento encartado na Constituição Federal Brasileira.

Posto isto, verificada a inércia das entidades sindicais, que por vezes falham em sua missão e não abandonam os resquícios corporativistas de outrora, na melhor forma de direito e justiça, haveriam de ser reconhecidos os movimentos deflagrados pelas Comissões de trabalhadores, ou agremiações similares, com vistas a condições mais favoráveis de trabalho, sob pena de condenar a flagelos aqueles pilares sem os quais o mercado e a própria sociedade não evoluem, quais sejam os obreiros.

Referências

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Legitimidade da comissão dos representantes dos trabalhadores: caso da greve dos garis no Rio de Janeiro em 2014**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 19, n. 3907, 13 mar. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26893>>. Acesso em: 4 dez. 2016.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**, 8 ed. São Paulo: Ltr. 2012.

BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CASTAN, Vitor Manoel. **Abuso do direito sindical**. São Paulo. Ltr. 2007.

CATHARINO, José Martins. **Greve e Lock-out**. Disponível em: (<<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/16.pdf>>); Acesso em: 04.Jan.2017. p.239

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. **Eficácia dos direitos fundamentais entre particulares: juízo de ponderação no processo do trabalho**. São Paulo. Ltr. 2010

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Ltr, 2014.

FILHO, Jorge Boucinhas. **Direito de greve e democracia**. São Paulo, LTr, 2013.

FREIRE, Roberto. DOMINGOS, Afif. GUSHIKEN, Luiz. CARDOSO, Fernando Henrique. RODRIGUES, Leônvio Martins. Constituição leva à greve selvagem. **O Estado de São Paulo**. nº34717, São Paulo, 01.Mai.1988. Política, p.09. (Disponível em:<<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/103543>>) Acesso em: 05.Dez.2016

GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson, Curso de Direito do Trabalho. v. 1-2. Rio de Janeiro: Forense. 9 ed., p. 714-715. apud in BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. Ltr. 2012, p.981

KANT, Immanuel. **Doutrina do Direito**. tradução Edson Bini. 4ª ed. São Paulo. Coleção Fundamentos do Direito. Ícone, 2013

LIRA, Fernanda Barreto. **A greve e os novos movimentos sociais: para além da dogmática jurídica e da doutrina da OIT**. São Paulo: Ltr, 2009

MALLET, Estevão. **Dogmática elementar do direito de greve**. 2a Ed. São Paulo; LTr, 2015

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. — São Paulo : Saraiva, 2016.

MARTINZ, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. — São Paulo : Atlas, 2008.

MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 3. ed. São Paulo. Ltr. 2011.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **O direito fundamental de greve sob uma nova perspectiva**. São Paulo. Ltr. 2013.

MOTA, Konrad Saraiva; SANTOS, Fábio Moreira. **Greve sem sindicato: limites e possibilidades do movimento espontâneo de resistência coletiva**. Revista On-line Publica Direito. Disponível em: (<<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f869d4accedf2bf6>>. Acesso em: 9 jan. 2017.>)

MURADAS, Daniela. **O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no Direito Coletivo do Trabalho**. In: **Temas de direito coletivo do trabalho**. MELO FILHO, Hugo Cavalcanti e; AZEVEDO NETO, Planton Teixeira de (coords.). São Paulo: LTr, IGT e ALJT editores, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho**.— 27. ed. — São Paulo : Saraiva, 2012.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. **Condutas Antissindicais Praticadas pelo Empregador**. SP: LTr, 2014

PIMENTEL, Marcelo. **A greve em atividades essenciais**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1334368/1.+A+Greve+em+Atividades+Essenciais>>. Acesso em: 09.set.2016.

SILVA, José Ajuricaba da Costa e. **Direito de Greve**. Disponível em: (<<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1334368/3.+Direito+de+Greve>>); Acesso em: 04.Jan.2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 4ª.ed (ampl. e atual.). Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TST-RR: 19357420135030143, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 29/04/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015.

RO n. 117989 1179/89; Relator Darcio Guimarães de Andrade. Quarta Turma. Publicação: 01/09/1989. DJMG. Boletim: Não. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128626682/recurso-ordinario-trabalhista-ro-117989-1179-89>>; Acesso em 05. Dez. 2016.

RO 192302 01031-2001-063-03-00-3.Orgão Julgador Terceira Turma Publicação14/05/2002, DJMG . Página 15. Boletim: Sim. Desembargador. JOÃO BOSCO PINTO LARA Presidente ad hoc e Redator TRT-RO-1923/02 JBPL/jb 3; (<<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129325107/recurso-ordinario-trabalhista-ro-192302-01031-2001-063-03-00-3/inteiro-teor-129325117?ref=juris-tabs>>); Acesso em: 04.Jan.2017.

RO 00017581420135020281 SP 00017581420135020281 A28. Orgão Julgador 11ª TURMA. Partes RECORRENTE(S): Rodrigo Coronado Ind Embalagens LTDA EPP, RECORRIDO(S): Helena Botelho da Soilva Souza Publicação 11/11/2014 Julgamento 4 de Novembro de 2014 Relator MARIA JOSÉ BIGHETTI ORDOÑO REBELLO RO-1000713-88.2014.5.02.0000 Data de Julgamento: 21/09/2015, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 25/09/2015. (<Disponível em:<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RO%20-%201000713-88.2014.5.02.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAOFoAAN&dataPublicacao=25/09/2015&localPublicacao=DEJT&query=greve%20and%20selvagem>>) Acesso em: 09.Jan.2017

RO 4405020115050000 440-50.2011.5.05.0000 Orgão Julgador Seção Especializada em Dissídios Coletivos Publicação DEJT 26/03/2013 Julgamento 11 de Março de 2013 Relator Walmir Oliveira da Costa.Disponível em:(<<http://www.jusbrasil.com.br/busca?q=greve+espont%C3%A2nea+de+trabalhadores>>); Acesso em: 12.Jan.2017.

Anexos

Lei 7.783, de 28 de Junho 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.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º 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.

Parágrafo único. O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º Na falta de entidade sindical, a assembléia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", constituindo comissão de negociação.

Art. 5º A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

Art. 6º São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e Art. 8º A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em 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.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

Art. 10 São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo;

XI compensação bancária.

Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Art. 12. No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

Art. 13 Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.

Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Art. 15 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.

Parágrafo único. Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

Art. 16. Para os fins previstos no art. 37, inciso VII, da Constituição, lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido.

Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).

Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

Art. 18. Ficam revogados a Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964, o Decreto-Lei nº 1.632, de 4 de agosto de 1978, e demais disposições em contrário.

Art. 19 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 28 de junho de 1989; 168º da Independência e 101º da República. JOSÉ SARNEY .
Oscar Dias Corrêa. Dorothea Werneck.

Súmulas e OJs

SÚMULA VINCULANTE Nº 23 STF

A JUSTIÇA DO TRABALHO É COMPETENTE PARA PROCESSAR E JULGAR AÇÃO POSSESSÓRIA AJUIZADA EM DECORRÊNCIA DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE PELOS TRABALHADORES DA INICIATIVA PRIVADA.

Súmula Nº 189 TST GREVE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ABUSIVIDADE - Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003

A Justiça do Trabalho é competente para declarar a abusividade, ou não, da greve.

OJ-SDC-1 ACORDO COLETIVO. DESCUMPRIMENTO. EXISTÊNCIA DE AÇÃO PRÓPRIA. ABUSIVIDADE DA GREVE DEFLAGRADA PARA SUBSTITUÍ-LA.

Inserida em 27.03.1998 - Cancelada - DJ 22.06.2004

O ordenamento legal vigente assegura a via da ação de cumprimento para as hipóteses de inobservância de norma coletiva em vigor, razão pela qual é abusivo o movimento grevista deflagrado em substituição ao meio pacífico próprio para a solução do conflito.

OJ-SDC-10 GREVE ABUSIVA NÃO GERA EFEITOS.

Inserida em 27.03.1998

É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo.

OJ-SDC-11 GREVE. IMPRESCINDIBILIDADE DE TENTATIVA DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO CONFLITO. ETAPA NEGOCIAL PRÉVIA.

Inserida em 27.03.1998

É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

OJ-SDC-38 GREVE. SERVIÇOS ESSENCIAIS. GARANTIA DAS NECESSIDADES INADIÁVEIS DA POPULAÇÃO USUÁRIA. FATOR DETERMINANTE DA QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO MOVIMENTO.

Inserida em 07.12.1998

É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89.

Constituição leva à greve selvagem

O direito irrestrito de greve, garantido no texto aprovado em plenário pela Constituinte, vai aumentar o grau de conflitos trabalhistas e, ao não prever limites ou o controle pela autoridade, pode levar a uma situação em que o governo se veja obrigado a passar por cima da Constituição. Este temor, manifestado pelo professor Leônicio Martins Rodrigues, titular de Ciências Políticas da Universidade de São Paulo, USP, soma-se à constatação feita pelo deputado Luís Gushiken (PT-SP), que lamenta: "A Constituição, tal como

foi redigida, levará inevitavelmente à greve selvagem", por reforçar a estrutura corporativista e fascista do sindicalismo brasileiro. Estas opiniões, do especialista acadêmico em movimentos sindicais e do ex-presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo fazem parte de um debate, promovido pelos jornais *O Estado de S. Paulo* e *O Globo* em Brasília, para analisar os direitos sociais outorgados pelos constituintes aos trabalhadores brasileiros na nova Constituição. Na mesa redonda, de três horas e meia, organizada pelos jornalistas

José Nêumanne Pinto editor de *Política de O Estado de S. Paulo* e autor do texto final, e Carlos Lemos, chefe da Sucursal de *O Globo* em Brasília, o deputado Guilherme Afif Domingos (PL-SP) denuncia que a Constituição resultante de um acordo entre lideranças, promove a ditadura das cúpulas sindicais contra os interesses dos trabalhadores brasileiros. Já o líder do PCB na Constituinte, deputado Roberto Freire (PCB-PE), defensor do capítulo aprovado, acha que "os direitos do trabalhador fazem parte hoje de um texto consti-

tucional e não são mais apenas uma questão de política". O outro debatedor, senador Fernando Henrique Cardoso (PMDB-SP), lembra sua condição de líder da bancada majoritária no Senado e de relator-auxiliar da Comissão de Sistematização para dar o depoimento de que o imposto sindical tornou-se uma obrigação constitucional graças à "pressão violenta" dos sindicatos patronais e não ao lobby dos trabalhadores. De acordo com a análise do professor Leônicio Martins Rodrigues, fundador do PT e autor de Traba-

lhadores, Sindicatos e Industrialização o resultado de tal lobby foi a soma de aumento do poder, sem paralelo em outros países dos dirigentes sindicais com o aumento do corporativismo e o risco da explosão de conflitos trabalhistas. O deputado Luís Gushiken acrescenta que o texto dos direitos sociais, aprovado em plenário, cria obstáculos enormes para se chegar à democracia real. Segundo ele, "isso virá, mas daí, menos dia, mas de mandará um dispêndio de energia, tempo e sofrimento enormes".

Obsessão de parar o País perde efeito

Fernando — Quem participou dos movimentos grevistas do ABC, na virada dos anos 70 para a década de 80, jamais poderia imaginar que hoje — oito anos depois — os sindicatos de trabalhadores e a Fiep estivessem negociando sem greve, civilizadamente, como em qualquer país capitalista avançado. Eu estive lá e posso testemunhar aqui minha perplexidade diante do fato de não ter expulso uma verdadeira revolução em São Bernardo do Campo da luta social, que, se não tomarem juízo, baterão com a cara na parede. Essa ideia obsessiva da greve geral — e não, tenho certeza, Gushiken, que é da CUT, concordará comigo — vai tornar-se cada vez mais ridícula. Eu acho que a ameaça permanente da greve geral já está começando a perder efeito. Parece até a ameaça de golpe militar, só que ao contrário. No primeiro momento, é provável que os dirigentes sindicais queiram aproveitar-se das vantagens oferecidas pela letra constitucional, mas, em seguida, a dinâmica social vai fazer esse movimento impensado em direção ao grevismo insensato e irresponsável.

Affif — Lamento não concordar com o otimismo do senador. Eu, de minha parte, acredito na solução italiana para o direito de greve. O direito de greve é garantido na Constituição e ponto final. Só que o cidadão italiano tem direito garantido à saúde e se uma greve na área de saúde se dá, a jurisdição de prudência esse direito, a jurisdição — ou melhor, a intervenção estatal — de — dessa greve. Assim também acontece com a educação, para dar outro exemplo.



66 A nova Constituição cria obstáculos enormes para se chegar à democracia real

Luís Gushiken

66 Quem quiser fazer política terá de entrar nos sindicatos e não nos partidos

Guilherme Afif Domingos

Aumentado o poder sindical

Leônicio — Acho importante deixar registrado que o texto da nova Constituição, tal como aprovado em plenário, representa um aumento — sem paralelo não apenas no Brasil, mas em todos os países do mundo — do poder sindical. Além disso, assegura a permanência e a defesa das estruturas sindicais, bem como o avanço do corporativismo, beneficiando as burocracias instaladas nas federações e confederações — o que é mais grave — aumenta seriamente o coeficiente de conflito, possibilitando a provocação de um "momento selvagem" durante o período até a regulamentação da Constituição pelas leis ordinárias, o verdadeiro "buraco negro" da Constituição.

Acho que os sindicalistas tiveram, em plenário, vitórias enormes: afinal, o sindicato passou a ser representante legal, obrigatório e único do trabalhador, que passou a ter o direito irrestrito de greve. O novo texto aprova greve política e de solidariedade, até mesmo nos serviços classificados como essenciais. O novo texto consagra as emissões de fábrica, mesmo em empresas que não são de utilidade pública. E dá a uma entidade definida vagamente, os trabalhadores, a oportunidade de decidir sobre a oportunidade de uma greve. Acho que o texto da Constituição foi preparado com uma habilidade inusitada, de tal forma que se atira no custo de 100 a resolução 87 da Organização Internacional do Trabalho — OIT, que assegura a liberdade da organização sindical. Os sindicatos poderão se organizar como bem entenderem, aumentando 50, 100 ou 200 diretores.

A dúvida que tenho a apresentar neste debate é a seguinte: o poder de fato outorgado pelos constituintes aos sindicatos é resultado do avanço da capacidade de pressão das atividades sindicais. Acredito que o outorgado na Constituição ultrapassou de longe a capacidade de pressão dos sindicatos. E essa outorga aconteceu praticamente sem pressão, mas resultou de um hábil trabalho de lobby das cúpulas, tendo como consequência a consagração na letra constitucional do

imposto sindical e da contribuição assistencial, decidida em assembleia pelos sindicatos. É importante observar que, até que enfim, as cúpulas sindicais conseguiram pôr a mão nos recursos desviados em folha para contribuição sindical, decidida em assembleia dos trabalhadores. Os dirigentes sindicais, com isso, garantiram um rico futuro e obtiveram a mais larga vantagem dada na Constituição a qualquer categoria de brasileiro.

Finalmente, gostaria de observar que, no texto aprovado em plenário, a greve deixou de ser o resultado de uma decisão política e passou a ser um direito irrestrito, graças a um sistema contraditório em sua essência, pois o corporativismo, na medida em que o Estado continua a resolver passivo por cima da Constituição a qualquer categoria de brasileiro.

Gushiken — Eu encaro a coisa de um outro ângulo. Acho que a Constituição, tal como foi redigida, levará inevitavelmente à greve selvagem. Por um motivo muito simples: ela reforça a estrutura corporativista e fascista do sindicalismo brasileiro, que não é representativa das massas trabalhadoras. Desta forma, o texto constitucional, tal como foi aprovado, servirá, mais uma vez, para reprimir os movimentos grevistas. Só que — conforme já foi aprovado — isso é impossível;

num determinado momento, a insatisfação das massas trabalhadoras vai explodir e explodirá de uma forma não controlada.

Freire — Esta expressão "greve selvagem", de origem originária, é feita para definir este específico fenômeno.

Gushiken — Pois é. O que eu quero deixar claro é que a estrutura designada das bases das cúpulas sindicais brasileiras não é eficiente para sufocar os movimentos espontâneos, mas agravará o problema, uma vez que, não preparada devidamente (pois esta preparação só viria com a liberdade sindical), a massa só terá o caminho selvagem para seguir. Quando destampar, esse movimento será realmente incontrolável.

Leônicio — O problema principal é que, graças ao texto constitucional, os custos de uma aventura grevista serão muito baixos. Isso estimula claramente o aventureirismo. Não vejo qualquer vantagem para levar a massa à greve, pois terá que pagar. Enquanto isso, o custo para as empresas será de tal forma intolerável que dificilmente um empresário — por mais liberal que ele seja — poderá se solidarizar a essa nova Constituição.

Freire — Concordo com o professor Leônicio Martins Rodrigues quanto à premissa de que realmente a nova Constituição aumentará significativamente o teor de desordem. Ora, gente, a democracia é isso: quanto mais democrático é o sistema, mais conflitos ele exige. O que é preciso é adotar normas de conduta, para que não sejam gerados impasses capazes de virar intransigência do conflito, pela via ditatorial.

Leônicio — Desculpe, deputado, mas o senhor está enganado. A democracia é um regime político que tolera o conflito, que administra o conflito. Isso não quer dizer que o conflito seja essencial ou mesmo desejável para que a democracia funcione.

66 Não acredito que ninguém pense seriamente em tomar o poder pela via sindical

Fernando Henrique Cardoso



66 A greve deixou de ser um malogro nas negociações e passou a ser um direito irrestrito

Leônicio Martins Rodrigues

Ampliado o corporativismo

Affif — Quero aproveitar a denúncia do professor Leônicio Martins Rodrigues de que o corporativismo foi mantido no texto da Constituição para torná-la ainda mais ampla. Quero dizer que esse corpo dos direitos sociais dos trabalhadores, mas ele atravessa o texto inteiro e também deixou claro que ele não foi apenas mantido, mas exacerbado. Michael Manólescu escreveu que a forma mais aperfeiçoada do corporativismo é o fascismo. Então, na minha opinião, ao consagrar o corporativismo, a Constituição está implantando, na prática, uma relação fascista entre capital e trabalho. No capítulo relativo às organizações sindicais. Para mim, democracia é sinônimo de pluralismo e a unidade sindical — ou seja, o trabalhador ser obrigado a pagar imposto sindical, um dia de trabalho por ano, e esse dinheiro ser usado por um sindicato, ao qual compulsoriamente tem de se filiar — é exatamente o contrário de qualquer conceito democrático de sindicalismo. Concordo com o professor também na questão do poder político concedido pela Constituição aos sindicatos. Da forma como foi redigida a Constituição, os sindicatos não têm direitos, nunca deveres, enquanto os partidos políticos têm muito mais deveres do que direitos. Então a luta político-partidária passa a ser inútil. Quem quiser realmente fazer política terá de entrar nos sindicatos e não nos partidos.

Denuncio que esse tipo de redação da Constituição é uma tentativa de tomada do poder sem passar pelo processo do voto, pelo processo eleitoral.

Freire — Bem, eu, como comunista, nunca escondi de você e de ninguém que nossa intenção é e sempre foi a tomada do poder.

Fernando — É claro. Mas evidentemente essa não é a forma adequada de tomar o poder. Ou seja, eu acho que o texto constitucional, tal como foi aprovado, não pode ser usado em tomar o poder pela via sindical. Além disso, apesar de concordar com Leônicio em relação às ambigüidades do texto constitucional e de achar que a estrutura corporativista e fascista do sindicalismo brasileiro, que não é representativa das massas trabalhadoras. Desta forma, o texto constitucional, tal como foi aprovado, servirá, mais uma vez, para reprimir os movimentos grevistas. Só que — conforme já foi aprovado — isso é impossível;

competição tira a força do movimento sindical operário.

deixando-o à mercê dos patrões. Gostaria, aliás, de fazer uma correção: ouvi atentamente a exposição de meu amigo Leônicio e tirei dela a impressão de que ele acredita no fantástico resultado de um competente e bem articulado lobby de trabalhadores junto à Constituinte, princípio ativamente negado pelas comissões de empresários e operários, seja como líder no PMDB no Senado, seja como relator-auxiliar da Comissão de Sistematização da Constituinte. Eu acho que não pode testemunhar que o imposto sindical foi mantido e a resolução 87 da OIT, que exige a livre organização dos sindicatos, não é e não será cumprida no Brasil. Eu acho que a força das federações e confederações de trabalhadores, mas pela violenta pressão do lobby empresarial.

Gushiken — Este depoimento do senador me leva a esclarecer que a unidade, tal como defendida por parte do PMDB e do PCB, não leva a uma situação de unidade dos trabalhadores, mas, ao contrário, resulta em sua fragmentação, para enfrentar padrões realmente unidos.

Freire — Ora, Gushiken, sindicatos não são unidades, são organizações diferentes dos partidos políticos. É preciso ter unidade na representação da categoria, para enfrentar o patronato, que é uno.

O texto do debate continua na página 10