

## **GREVE SEM SINDICATO: LIMITES E POSSIBILIDADES DO MOVIMENTO ESPONTÂNEO DE RESISTÊNCIA COLETIVA**

### **STRIKE WITHOUT UNIONS: LIMITS AND POSSIBILITIES OF THE SPONTANEOUS MOVEMENT OF COLLECTIVE RESISTANCE**

**Konrad Saraiva Mota<sup>1</sup>**

**Fábio Moreira Santos<sup>2</sup>**

**Resumo:** A greve sem sindicatos é ato de resistência coletiva espontânea que tem ocorrido com certa frequência em categorias profissionais. O fenômeno pode ser compreendido como consequência da crise de representatividade enfrentada pelo o sindicalismo brasileiro, tanto em virtude da sua origem corporativista, como em razão da desestruturação produtiva na modernidade pós-industrial. Entretanto, a modalidade de greve em comento extrapola o limite legal estabelecido no Brasil, que precisa ser reinterpretado e reinventado para legitimar aludido mecanismo de resistência coletiva. Desse modo, baseando-se nas premissas conceituais das várias espécies possíveis de greve, o presente artigo buscará analisar se a paralisação sem sindicatos pode ou não ser lícita, bem como os limites e possibilidades de sua organização formal. Também serão analisadas as possibilidades de celebração de instrumentos coletivos e a responsabilização dos participantes em caso de abuso. Finalmente, serão sugeridos parâmetros para que o direito do trabalho acompanhe as transformações sociais que deram origem a este movimento de resistência coletiva, garantindo a segurança jurídica necessária ao seu aperfeiçoamento e desenvolvimento.

**Palavras-chave:** Greve. Movimento Espontâneo. Sindicato.

**Abstract:** The strike without unions is spontaneous act of collective resistance that has occurred with some frequency in professional categories. The phenomenon can be understood as a consequence of the representation crisis faced by Brazilian unionism, both because of its corporatist origin as because the production disruption in post-industrial modernity. However,

---

<sup>1</sup> Doutorando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MINAS).

<sup>2</sup> Mestrando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MINAS).

this type of strike goes beyond the legal limit established in Brazil, by needing to be reinterpreted and reinvented in order to legitimize that mechanism of collective resistance. Thus, based on the conceptual premises of several possible kinds of strike, this paper will examine whether the strike without unions may or may not be lawful, well as the limits and possibilities of its formal organization. Will also be analyzed the possibilities of collective agreements and the attribution of responsibility of the participants in case of abuse. Finally, will be suggested parameters for the labor law deal with social changes that originated this movement of collective resistance, supporting the legal security essential for it improvement and development.

**Keywords:** Strike. Spontaneous Movement. Union.

## 1 INTRODUÇÃO

É corriqueira a afirmação de que o direito do trabalho nasce dos atos de reivindicação coletiva dos trabalhadores, assumindo relevância capaz de desafiar o disciplinamento normativo. Assim, não é impróprio dizer, ainda que para fins meramente didáticos (já que o processo histórico é sempre dialético e particularizado), que, na formação do direito do trabalho, a etapa espontânea e coletiva antecede a etapa normativa e individual.

A problemática, contudo, verifica-se com a inversão dessa lógica: um direito já normatizado e devidamente regulado assume contornos espontâneos e, pela sua amplitude, não pode ficar fora do disciplinamento jurídico, que deve assimilar a figura, conferindo-lhe a necessária eficácia. É o que tem ocorrido com a greve sem sindicatos.

A crise de representatividade enfrentada pelo o sindicalismo brasileiro, tanto em razão de suas raízes corporativistas como por força da desestruturação produtiva na modernidade pós-industrial, tem culminado numa constante perda de legitimidade das entidades de classe, refletindo diretamente no seu poder de insurgência frente às demandas da categoria.

Não é à toa que várias categorias profissionais, ignorando a existência de um sindicato regularmente constituído e legalmente investido de representatividade, pratiquem

atos de resistência coletiva espontânea, em especial a greve, expressão maior dessa resistência.

O presente artigo tem por finalidade refletir acerca dos contornos da greve não sindical e das razões que levaram a crise de representatividade das entidades de classe. Analisará, também, a licitude ou não do referido movimento grevista, bem como os limites e possibilidades que a greve não sindical pode ensejar, sobretudo no tocante à organização formal da paralisação, os instrumentos coletivos dela decorrentes e a distribuição de responsabilidades nos casos de abuso.

A investigação é essencialmente bibliográfica, sem deixar de considerar eventos reais relatados em noticiários correntes, que dão conta dos movimentos espontâneos acima mencionados. A metodologia utilizada é dedutiva e, em algumas passagens, hipotético-dedutiva. Trata-se de pesquisa aplicada e extremamente atual.

## **2 SINDICALISMO EM CRISE: FRAGMENTOS DO PODER SINDICAL**

A compreensão da crise do sindicalismo no Brasil não decorre simplesmente do modelo autoritário-corporativista implantado na década de 1930 pelo governo Vargas. Porém, resta inegável que seus elementos estruturais contribuíram para o enfraquecimento do poder sindical verificado nos dias de hoje.

O projeto oficial de fundação do sindicalismo corporativista foi motivado pelo empenho governamental de fortalecimento do Estado nacional, cuja hegemonia viabilizaria a superação da economia agroexportadora das oligarquias regionais. Na estratégia de construção de um Estado forte, os segmentos dominantes e a classe trabalhadora teriam de ser contemplados, de modo que as transformações partiriam do próprio Estado, através de um discurso inclusivo voltado à reorganização da economia e da sociedade.

No tocante à classe trabalhadora, a fórmula corporativista transparecia ambivalente, combinando “o atendimento de interesses concretos de determinadas parcelas das classes populares com o controle sobre sua organização e movimentação.” (ARAÚJO 2002, p. 32). De um lado, o governo buscava o consentimento da massa operária para ampliação de sua base; do outro, restringia os espaços de expressão coletiva organizada.

Aos trabalhadores foram assegurados direitos sociais até então impensados. Em contrapartida, incentivou-se a sindicalização oficial, com agremiações comandadas pelo Estado, que intervia de modo determinante na sua formação, custeio e funcionamento. O governo varguista queria “uma sindicalização tutelada, mas, ao mesmo tempo, associada a um conjunto concreto de benefícios e garantias legais.” (ARAÚJO 2002, p. 48).

O arquétipo corporativista estatuído para os sindicatos baseava-se em quatro pilares de sustentação: a) financiamento compulsório do sistema, através de contribuições oficiais, de natureza parafiscal; b) vedação à criação de mais de uma entidade sindical representativa da mesma categoria na mesma base territorial, consagrando a unicidade sindical; c) Tribunais do Trabalho dotados da prerrogativa de criar normas setoriais, consubstanciando o que se convencionou denominar de poder normativo; e d) concessão de poder decisório aos sindicatos no âmbito da Justiça do Trabalho, através da representação classista personificada na figura dos juízes vogais;

Esse conjunto de medidas acabava restringindo as potencialidades do sindicalismo brasileiro. O financiamento compulsório promovia a dependência econômica dos sindicatos para com o Estado; a unicidade sindical arrefecia o movimento, dada ausência de ameaça concorrencial às entidades já constituídas; o poder normativo acomodava as reivindicações, trocando-se a greve pelo Poder Judiciário; e a representação classista na Justiça do Trabalho atendia aos interesses das lideranças, conferindo-lhes posições de destaque no organismo estatal.

Essas mesmas lideranças assumiram, segundo Faria (1995, p. 31), uma “dupla identidade funcional: tornaram-se representantes do operariado perante o Estado e representantes do Estado perante o próprio operariado, num curioso papel de cadeia de transmissão [...]”. Para o autor essa atitude “minava a vitalidade, viciava a autenticidade e comprometia a legitimidade do movimento sindical, ao mesmo tempo que neutralizava de modo razoavelmente eficaz as inevitáveis tensões entre capital e trabalho.”

Mesmo após a deposição de Getúlio Vargas, o modelo corporativista perdurou sem contraposições significativas. Havia simpatia da classe trabalhadora com a estrutura criada na primeira fase varguista, que conformava uma legislação trabalhista forte, com uma postura sindical pouco expressiva. Em termos de sindicalismo, a proposta hegemônica corporativista conseguiu manter a massa operária sob controle, trazendo as associações de classe para junto do Estado.

Essa proximidade entre sindicatos e Estado perdurou sem maiores abalos até a década de 1960. A ascensão de Goulart à Presidência e a tensão da guerra fria trouxe consigo uma anunciada “ameaça comunista”. O ideário do comunismo no meio sindical era inegável, o que, com o golpe militar de 1964, deflagrou uma verdadeira ofensiva estatal contra os movimentos paredistas.

Os militares viam nos sindicatos um prenúncio reacionário à ordem estabelecida, de modo que o sindicalismo passou a ser fortemente repreendido, inclusive com a nomeação de interventores nas principais entidades de classe. Paralelamente, o governo encampou uma política de arrocho salarial, editando medidas que limitavam a liberdade de manifestação<sup>3</sup>, o que paulatinamente provocou desagrado na massa operária.

Aliado a isso, alguns segmentos dentro dos sindicatos buscaram apoio nos movimentos estudantis. Martins (1995, pp. 136-137) assinala que os estudantes não compunham uma unidade, coexistindo facções esquerdistas e conservadoras. As primeiras, contudo, aproximaram-se do operariado que, juntamente com outras organizações de oposição ao regime, imprimiram índole política de contraponto ao *status quo*. O modelo corporativista perde o respaldo que o manteve incólume.

Desatrelando-se das tutelas político-jurídicas de inspiração corporativa, justamente por ter perdido esse tipo de relação institucional com o Estado, o movimento sindical aos poucos passa a reunir as condições políticas para finalmente conquistar o que jamais, até aquela altura, tivera em toda sua plenitude: alto poder de ação e elevados coeficientes de autenticidade, representatividade e legitimidade. (FARIA, 1995, pp. 33-34) .

No final da década de 1970, o ABC paulista foi palco de importantes greves deflagradas pelos trabalhadores da metalurgia. Conforme notícia Mattos (2003, p. 61), respaldado em relatos colhidos dentre os próprios grevistas, os grandes diferenciais de tais paralisações foram a espontaneidade e a surpresa, além das práticas de resistência coletiva alcunhadas de “operação tartaruga” e “greve de braços cruzados” (*lock in*)<sup>4</sup>. A importância dessas paralisações está no caráter político que assumiram, tendo como principal bandeira a luta contra a política salarial oficial e o próprio regime.

---

<sup>3</sup> Exemplo emblemático de tais medidas é o Ato Institucional nº 5 de 13 de dezembro de 1968, cujo art. 5º suspendeu expressamente o direito de votar e ser votado nas eleições sindicais (inciso II); além de proibir atividades e manifestações sobre assuntos de natureza política (inciso III). (BRASIL, 1968).

<sup>4</sup> Viana (1996, p. 313) insere ambas as modalidades de resistência no gênero de trabalho anormal sem ocupação. Na operação tartaruga os trabalhadores imprimem maior lentidão ao trabalho e no *lock in* os operários comparecem ao trabalho, mas se recusam a laborar.

No decorrer da década de 1980, o sindicalismo no Brasil renovou-se através de uma maior participação política de suas lideranças, contribuindo de modo importante para a redemocratização do país. É nesse período que surgem as centrais sindicais, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Força Sindical, pois “o movimento sindical, vislumbrando a democracia próxima e, nesse passo, tentando melhor organizar os trabalhadores, o que nem sempre conseguia pelos sindicatos isoladamente, partiram para investidas de maior vulto.” (MARTINS, 1995, p. 165).

No final dos anos 1980, com a instauração da Assembleia Nacional Constituinte, o sindicalismo brasileiro teve a oportunidade de se desvencilhar por completo do modelo corporativista criado no governo Vargas. Porém, ao contrário do imaginado, a Constituição Federal de 1988 preservou todas as vigas corporativistas que, durante quase meio século, recrudesceram o movimento sindical.

Mas todas essas mudanças no cenário sindical não afetaram, até o presente, a organização institucional do sindicalismo brasileiro. Esta continua baseada no sindicato oficial reconhecido pelo Estado, na unicidade sindical, na fragmentação dos trabalhadores em sindicatos de categoria e de base municipal, nas taxas sindicais obrigatórias impostas a todos os trabalhadores do mercado formal, inclusive os não sindicalizados, e na tutela da Justiça do Trabalho sobre a ação reivindicativa dos sindicatos. (ARAÚJO, 2002, pp. 59-60)

A partir de 1990 até o início dos anos 2000, o Brasil adotou uma política de viés claramente neoliberal que influenciou a perspectiva dos trabalhadores acerca do mundo do trabalho e dos valores substanciais à sociedade, expondo Giovanni Antônio Diniz Guerra e Érica Fernandes Teixeira que:

No conjunto, observa-se um deslocamento da preferência política do eleitorado, influenciado por valores individualistas e liberais. A solidariedade humana, a consciência de classe, etc., passam a ser valores de segunda ordem, predominando o individualismo e as ideias neoliberais. Nesse momento, está aberto o caminho para que os novos governos, algumas vezes apoiados pelos próprios trabalhadores, implementem uma ofensiva anti-sindical, que indubitavelmente provoca grandes perdas para o movimento sindical. (GUERRA; FERNANDES, 2013, p. 80).

O país imergiu-se em uma prolongada recessão, devido aos baixos índices econômicos, provocando desemprego estrutural. Diante da crise, o estado de necessidade dos trabalhadores, aliado ao temor das dispensas coletivas, minou a resistência da classe operária.

Os sindicatos mal conseguiam sustentar suas conquistas. As negociações não traziam novos ganhos<sup>5</sup> aos trabalhadores. O discurso de flexibilização e desregulamentação adquiriu

---

<sup>5</sup> Regina Coeli Moreira Camargos (CAMARGOS, 2009, p. 144) interpreta que tal conjuntura foi caracterizada por importantes repressões à realização de movimentos grevistas ou coletivos de resistência, entretanto, o

dimensões avassaladoras. Paralelamente, o capitalismo se reinventava, com trabalhadores multifuncionais, desconcentração produtiva e automação.

Com a chegada do novo século, consolidou-se a fragmentação da antiga fábrica fordista. Os operários não são mais reunidos no velho ambiente de produção serial. A terceirização externa provocou a coexistência de empregados e não empregados, gerando disputa pelo posto de trabalho. As inovações tecnológicas, sobretudo na área da microeletrônica e das telecomunicações, permitiram o trabalho à distância, deslocando o empregado para fora das divisas do estabelecimento empresarial. Implode-se o espírito de solidariedade coletiva.

Na realidade, a fragmentação não vem apenas das mutações tecnológicas, mas de um conjunto de alterações na área produtiva e no mercado de trabalho que aumentam as diferenciações no interior das classes trabalhadoras, dificultam sua coesão e solidariedade e fazem com que os sindicatos encontrem muita dificuldade para exercer o seu papel tradicional de representação. (RODRIGUES, 1999, p. 177).

Atualmente, percebe-se uma modificação profunda no sistema de relações de trabalho, que debilitam ainda mais a solidariedade da categoria profissional. Rodrigues (1999, p. 177) aponta como fatores que contribuíram para essa mudança: a dispersão da produção, a redução da dimensão das unidades de fabricação, o aumento da produção por pequenas empresas, a mobilidade do capital, a flexibilização da produção, a heterogeneidade da força de trabalho, bem como a presença da mulher e do imigrante no mercado de trabalho.

A antiga classe operária na qual se apoiou o modelo de sindicalismo corporativista não existe na alta modernidade. É exatamente por isso que os trabalhadores de hoje não se veem mais representados por sindicatos senis, que permanecem cada vez mais dependentes do financiamento estatal e da unicidade sindical.

A dessindicalização (não filiação ou desfiliação das entidades sindicais) tornou-se evidente, já que os sindicatos continuam presos a uma armação conservadora, enfrentando enorme dificuldade de manutenção da padronização de outrora, frente à nova “roupagem” do capital. O poder sindical perde sua força, mas a resistência operária tende a ir além da sindicalização.

### 3 OS CONTORNOS DA GREVE SEM SINDICATO

Os movimentos operários de resistência coletiva sempre guardaram íntima relação com o sindicalismo. Através das entidades sindicais, os trabalhadores adquirem a impessoalidade e força necessárias ao empenho reivindicatório, reafirmando a solidariedade de interesses e compondo uma coordenação minimamente expressiva no embate com o polo empresarial. Partindo-se, porém, da premissa de que o sistema sindical passa por uma inegável crise de representatividade, surge a seguinte problemática: no Brasil, a resistência coletiva dos trabalhadores pode ser eficiente e válida sem a participação dos sindicatos?

Para melhor responder a hipótese acima suscitada, tome-se a greve como paradigma. Não há dúvidas que a greve é a demonstração máxima de resistência operária coletiva. Para Viana (1996, p. 284), “foi a greve a arma mais eficaz que os trabalhadores criaram para fazer face ao poder do capital”.

A greve pode ser vista por várias perspectivas: ora como delito (greves abusivas), ora como liberdade (greves atípicas), ora como direito (greves típicas). Contudo, independentemente do prisma escolhido, a greve configura uma coalizão da massa operária que rompe a normalidade da produção, causando prejuízo econômico ao empregador e, com isso, conferindo aos trabalhadores poder de negociação.

Em geral, a greve tem propósitos estritamente contratuais (voltada às relações individuais de trabalho dos empregados grevistas), mas não somente. Pode-se fazer greve por solidariedade (em virtude da dispensa arbitrária de companheiros de trabalho, por exemplo); por intenções políticas (como as greves do final dos anos 1970 no ABC paulista, que tinham como bandeira a oposição ao regime militar); ou, ainda, por motivos alheios às relações de trabalho (como as greves comandadas por lideranças sindicais derrotadas em processo de eleição interna). Porém, em razão das restrições impostas pela regulamentação, as greves que não possuam desiderato contratual tendem a ser abusivas.

Neste particular, a análise da regulamentação de greve e das consequências práticas dessa regulamentação desafia maiores reflexões. Isto porque, quando determinado fenômeno social é regulamentado institucionalmente, adquirindo *status* de direito, passa a sofrer restrições decorrentes dos limites impostos pela regulamentação.

No Brasil, o artigo 9º da Constituição Federal assegura o direito de greve, “[...] competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devem por meio dele defender.” (BRASIL, 1988). A conceituação oficial, todavia, ficou a cargo do artigo 2º da Lei nº 7.783 de 1989, para o qual a greve só é tida como legítima quando comportar uma “[...] suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.” (BRASIL, 1989).

A citada Lei também estabeleceu uma série de requisitos para o exercício do direito de greve, tais como: exigência de prévia negociação coletiva frustrada e impossibilidade da via arbitral (artigo 3º); observância dos direitos e deveres de grevistas e empregadores (artigos 6º e 7º); existência de atividades essenciais cuja prestação não pode sofrer interrupção total (artigo 10); e necessidade de comunicação prévia da paralisação (artigo 13).

No tocante à participação dos sindicatos, o artigo 4º da Lei nº 7.783 de 1989<sup>6</sup> deixou claro competir às referidas entidades de classe, na forma estabelecida pelo estatuto (§1º), a convocação de assembleia 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).

A partir da imposição legal de convocação e deliberação da greve pelo sindicato (ou em seu âmbito) nasce a controvérsia acerca da titularidade do direito. Afinal de contas, a greve é um direito dos trabalhadores ou do sindicato? Pérez del Castillo (1994, p. 86) aponta pelo menos três correntes sobre o assunto:

[...] de acordo com a primeira, trata-se de um direito do sindicato; segundo a outra corrente, trata-se de um direito do conjunto de trabalhadores ou de um direito gremial; e, finalmente, para um importante setor da doutrina, consiste num direito subjetivo cujo titular é o trabalhador.

Para o autor (1994, p. 97), no entanto, o instituto reúne, “[...] simultaneamente o direito do sindicato de organizar a greve e o direito dos trabalhadores de tomar parte nela”.

---

6 “Lei nº 7.783 de 1989, art. 4º. Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 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 assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no “caput”, constituindo comissão de negociação.” (BRASIL, 1989).

Haveria, assim, uma hibridez na titularidade do movimento: cabendo ao sindicato organizar e aos trabalhadores aderir.

A posição de Castillo por certo intenciona imprimir mais legitimidade e organização ao movimento. Ora, se a greve é deflagrada segundo critérios objetivos definidos no estatuto sindical e, ao menos em tese, se encontra sob a liderança da entidade, os contornos da manifestação ficam mais bem definidos. Ao mesmo tempo, o controle de eventuais abusos torna-se facilitado, não só no aspecto prático, mas também jurídico.

Tanto é verdade, que as demandas possessórias (reintegração de posse, manutenção de posse e interdito proibitório) ajuizadas na Justiça do Trabalho pelos empresários em face das violações praticadas pelos grevistas (esbulho, turbação ou ameaça de ambos) têm sido propostas em desfavor das entidades sindicais. Estas são indicadas para compor o polo passivo das relações processuais e responsabilizadas pelo descumprimento de eventual ordem judicial.

Parece que a opinião de Castillo encontra guarida na literalidade do artigo 4º da Lei de Greve, pertencendo o comando grevista precipuamente ao sindicato e, de forma residual (apenas na ausência da entidade), aos próprios trabalhadores. Mas será que o texto estrito da lei atende aos anseios da classe trabalhadora em tempos de crise sindical?

Recentemente, a população de algumas das principais capitais brasileiras (como Salvador/Bahia<sup>7</sup> e São Paulo/São Paulo<sup>8</sup>) presenciaram a paralisação dos transportes coletivos urbanos em virtude de movimentos que não foram oficialmente deflagrados pelas entidades sindicais dos trabalhadores. Tais paralisações, conforme noticiado na imprensa (PITOMBO, 2014; TRIBUNAL..., 2014), nasceram de coalizões espontâneas de trabalhadores ou foram compostas de agrupamentos dissidentes dos sindicatos.

Em tais situações, a categoria profissional possuía sindicato representativo devidamente constituído. Nada obstante, desmerecendo o comando gremial e em detrimento da prevalência estabelecida na Lei de Greve, paralisou o trabalho espontaneamente.

---

<sup>7</sup> Em 27/05/2014, a Folha de São Paulo noticiou a irrisignação do Prefeito Municipal de Salvador quanto à dificuldade de negociar com os grevistas, que paralisaram o trabalho sem deliberação sindical ao arrepio de acordo já firmado pela entidade de classe. (PITOMBO, 2014).

<sup>8</sup> Em 26/05/2014, a Folha de São Paulo relatou a insurgência do sindicato dos motoristas e cobradores de ônibus de São Paulo, quanto à decisão que considerou a greve abusiva e impôs multa pela paralisação. Segundo as lideranças do referido sindicato, a greve teria sido deflagrada por dissidentes e a entidade estaria sendo responsabilizada indevidamente. (TRIBUNAL..., 2014)

Seria correto considerar abusivas as greves espontâneas somente pelo fato de não terem a participação sindical, mesmo diante da crise de representatividade vivida? O Tribunal Superior do Trabalho (TST) possui entendimentos divergentes sobre a questão.

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. (Destaque nosso).**

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 neoconstitucional.

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

Portanto, a resposta à indagação inicial deve ser positiva. Sim, a resistência coletiva operária pode ser válida e eficaz sem a participação dos sindicatos, sobretudo quando estes não desfrutam das condições necessárias à representação legítima dos interesses da categoria profissional – seja pelo apego a um sistema ultrapassado, seja pelas transformações ocorridas no modo de ser e realizar o trabalho.

#### **4 LIMITES E POSSIBILIDADES DA GREVE NÃO SINDICAL**

Reconhecida a fragmentação do poder sindical e a validade da paralisação coletiva sem a participação das entidades de classe, oportuno investigar a “anatomia” da greve espontânea, bem como seus limites e possibilidades.

A primeira problemática diz respeito à licitude do movimento. A greve não sindical deve ou não ser considerada lícita?

Para tanto, imperiosa uma releitura do critério definidor de licitude da greve. Viana propõe interessante mecanismo para averiguar se o ato atípico de resistência coletiva (incluindo a greve não sindical) é lícito ou não. 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.

Portanto, o critério quantitativo ou valorativo da consequência de determinada ação pode não ser o mais ideal em uma situação fática específica, caso em que a abusividade da greve não sindical deve ser atrelada à existência de liame entre a natureza das reivindicações com quaisquer das implicações originárias da relação de emprego, sejam elas individuais ou coletivas, de forma que restem contemplados os diversos propósitos que podem dar esteio a um movimento grevista.

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 assembleia para decidir sobre a deflagração do 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.

Outra questão interessante refere-se ao instrumento coletivo fruto das negociações encetadas pela comissão ou associação de trabalhadores nas greves não sindicais. Seria uma convenção, um acordo coletivo de trabalho, ou outra figura jurídica?

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 interpretação<sup>9</sup>. 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.

Outro critério básico de legitimidade para que a aludida comissão celebre acordo ou convenção coletiva de trabalho seria a amplitude do espaço coletivo que a constituiu, ou seja,

---

<sup>9</sup> Afastando a interpretação literal e restritiva de norma celetista, no processo nº. 00328-2008-000-03-00-5 o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reconheceu a validade do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado pela empresa diretamente com os trabalhadores em razão de o Sindicato, em sentido contrário à vontade da categoria representada, ter se recusado a prosseguir nas negociações.

se ela é composta por uma categoria ou se se refere a uma empresa específica, pois, no primeiro caso, se tal categoria representar mais de um segmento (por exemplo, metalurgia, serralheria e reparação de veículos) para que a negociação tenha abrangência geral dever-se-á observar a presença de representantes de cada grupo na comissão.

É de ser descartada a celebração de instrumento coletivo com estrutura diversa daquelas trazidas pelo artigo 611 da CLT, haja vista a fragilidade que poderia assumir frente à alegação de ausência de amparo constitucional, pois o artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal somente reconhece expressamente as convenções e acordos coletivos de trabalho. (BRASIL, 1988).

E se não houvesse negociação coletiva, poderia ser instaurada instância mediante dissídio coletivo pela comissão ou associação de trabalhadores? Caberia arbitragem em tais casos?

Quanto à possibilidade de arbitragem, a resposta está no artigo 114, §1º, da Constituição Federal, que assimila a via arbitral sem qualquer derrogação de titularidade ou restrição relacionada ao formato da resistência coletiva.

Já em relação ao dissídio coletivo, teria que ser superada a literalidade do artigo 857 da CLT, que afirma constituir prerrogativa da associação sindical a instauração de instância. (BRASIL, 1943). Bastaria, mais uma vez, esforço interpretativo no sentido de construir uma exegese extensiva acerca da legitimidade para propositura de dissídio coletivo, alcançando a comissão de negociação ou a associação de trabalhadores, nos casos de movimentos grevistas espontâneos.

Finalmente sobressai relevante a seguinte indagação: havendo abusos, a quem caberia a responsabilização nos domínios da greve não sindical?

Tendo sido formalizada uma associação de trabalhadores, por certo a mesma, uma vez legitimamente investida no comando do movimento e dotada de personalidade, poderia ser responsabilizada por eventuais abusos, inclusive sofrendo cominações pecuniárias nos casos de descumprimento de ordens judiciais.

O mesmo argumento, todavia, não cabe inteiramente no caso das comissões de negociação. Tais comissões não detêm personalidade própria, nada sendo além de um grupo de trabalhadores escolhido por seus pares para lhes representar. Assim, os abusos cometidos

pelos grevistas deveriam ficar sob a responsabilidade pessoal e individualizada daqueles que o cometeram, não podendo um pequeno grupo arcar com as consequências punitivas dos excessos praticados pelos demais.

Agora, sendo a própria greve considerada abusiva, logicamente caberá à comissão de negociação a obrigação de convocar assembleia para determinar os ajustes necessários ou, a depender da situação, deliberar sobre a continuidade ou não do movimento.

## **5 CONCLUSÃO**

O presente artigo buscou analisar de que maneira a modalidade mais expressiva de resistência operária coletiva (a greve) pode-se aperfeiçoar espontaneamente, especialmente em tempos de automação, descentralização produtiva e fragmentação de solidariedade profissional que, aliados ao modelo sindical senil perpetuado constitucionalmente, acaba abalando a legitimidade das entidades de classe.

Para tanto, fez-se oportuno o estudo histórico-normativo (baseado num recorte temporal dos últimos 80 anos de sindicalismo no Brasil) acerca dos motivos que levaram ao enfraquecimento do poder sindical, partindo-se da roupagem corporativista confeccionada na perspectiva um Estado nacional hegemônico até as vestes asseguradas pela Constituição vigente, mas ainda com estampas do antigo regime.

Em seguida, ficaram estabelecidos os contornos da paralisação não sindical, bem como a necessidade de incluí-la no conceito evolutivo de greve, posto que justificada pela crise de representatividade das entidades profissionais, cuja titularidade de um movimento genuinamente abrangente não podem reivindicar.

Por fim, foram esmiuçados os limites e possibilidades da greve não sindical, notadamente no tocante à sua validade, organização, instrumentos de negociação e distribuição de responsabilidades por eventuais abusos praticados.

Em resumo, a paralisação espontânea, desde que não cause prejuízo substancialmente diverso, pode e deve ser tratada como legítimo direito de greve. Nessa qualidade, produzirá todos os efeitos das greves típicas, contando apenas com algumas

adaptações procedimentais no que concerne à organização formal e os instrumentos provenientes das negociações ou provimentos judiciais correlatos.

Certamente, o tema não se esgota neste ensaio, pois a diversidade e a amplitude que os movimentos espontâneos de trabalhadores podem assumir dependerão de uma série de outros fatores que, por sua própria natureza, desafiarão pesquisa muito mais robusta e aprofundada.

Porém, acredita-se que o estudo contribuirá para melhor compreensão e tratamento dos movimentos espontâneos de greve e de como o ordenamento jurídico nacional pode adaptar-se a uma realidade resultante da crise de representatividade que vive o sindicalismo brasileiro.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro (org). **Do corporativismo ao neoliberalismo: Estado e trabalhadores do Brasil e na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)> Acesso em: 08 jun. 2014.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 7.783 de 28 de junho de 1989. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 jun. 1989. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7783.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm)> Acesso em: 08 jun. 2014.

BRASIL. Presidência da República. Ato Institucional nº 5, de 13 de dezembro de 1968. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 dez. 1968. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/AIT/ait-05-68.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/AIT/ait-05-68.htm)> Acesso em: 05 jun. 2014.

BRASIL. Senado Federal da República Federativa do Brasil. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 09 jun. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n. RO-2000400-52.2010.5.02.0000. Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa. Julgado em 11 abr. 2011. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 17 jun. 2011. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>> Acesso em: 08 jun. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n. RO-1533-35.2012.5.15.0000. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. Julgado em 17 fev. 2014. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 21 fev. 2014. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>> Acesso em: 08 jun. 2014.

CAMARGOS, Regina Coeli Moreira. **Negociação Coletiva: Trajetória e Desafios**. Belo Horizonte: RTM, 2009.

CASTILLO, Santiago Pérez del. **O direito de greve**. Tradução de Maria Stella Penteadó G. de Abreu. São Paulo: LTr, 1994.

FARIA, José Eduardo. **Os novos desafios da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; TEIXEIRA, Érica Fernandes. **Direito do Trabalho**. 1ª ed. FUMARC, 2013, Origem, Evolução e Crise do Sindicalismo. p. 68-86.

MARTINS, Milton. **Sindicalismo e relações trabalhistas**. 4 ed. São Paulo: LTr, 1995.

MATTOS, Marcelo Badaró. **O sindicalismo brasileiro após 1930**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão em dissídio coletivo nº. 00328-2008-000-03-00-5 AA. Relator Desembargador Marcus Moura Ferreira. Julgado em 18 dez. 2008. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Belo Horizonte, MG, 30 jan. 2009. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/consulta.htm>> Acesso em: 09 jul. 2014.

PITOMBO, João Pedro. É difícil dialogar em uma greve sem liderança, diz prefeito de Salvador. **Folha de São Paulo**. Caderno Poder. São Paulo, 27 maio 2014. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2014/05/1460747-e-dificil-dialogar-em-uma-greve-sem-lideranca-diz-prefeito-de-salvador.shtml>> Acesso em: 08 jun. 2014.

RODRIGUES, Leôncio Martins. Destino do sindicalismo. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo/FAPESP, 1999.

TRIBUNAL aplica multa de R\$ 200 mil a sindicatos após greve de motoristas. **Folha de São Paulo**. Caderno Poder. São Paulo, 26 maio 2014. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2014/05/1460354-tribunal-aplica-multa-de-r-200-mil-a-sindicatos-por-greve-de-motoristas.shtml>> Acesso em: 08 jun. 2014.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996.