

## "DISSIDÊNCIAS SINDICAIS", GREVE E PLURALIDADE SINDICAL NO BRASIL.<sup>1</sup>

Amauri Cesar Alves

Professor da Universidade Federal de Ouro Preto.

Bacharel, Mestre e Doutor em Direito pela PUC.Minas.

Editor do site [www.direitodotrabalhoessencial.com.br](http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br)

O país assistiu em 2014 o surgimento de um movimento teoricamente original, espontâneo e descentralizado de trabalhadores insatisfeitos ao mesmo tempo com seu empregador e com seu sindicato. As denominadas "dissidências sindicais" parecem ser a reunião de trabalhadores, sob liderança de alguém que não faz parte da direção do sindicato representativo da categoria, cujo objetivo é confrontar, ao mesmo tempo, o empregador e a representação sindical constituída. Tais dissidências aproveitam momentos oportunos para promover paralisação das atividades. Tal fenômeno provoca a necessidade da discussão do instituto da greve e da liberdade sindical no Brasil.

Inicialmente a greve. Embora haja teoria ampliativa do conceito de greve, respeitável e coerente com a liberdade preconizada no artigo 9º da Constituição da República, a Lei de Greve (Lei n. 7883/1989) ainda exige a participação do sindicato para a deflagração do movimento coletivo, cuja decisão emana da Assembleia (artigo 4º, Lei 7783/1989). Exige também a comunicação formal e prévia ao empregador (artigo 3º, § único e artigo 13, Lei 7783/1989), bem como seu início apenas no momento da negociação coletiva (artigo 3º, *caput*, Lei 7783/1989). Nada disso parece, entretanto, preocupar as "dissidências sindicais". Teoricamente e em termos formais a paralisação espontânea e descentralizada, que sequer pode ser greve, nos termos estritos da Lei 7783/1989, está fadada à ilegalidade (Lei 7783/1989, artigo 14).

Paradoxalmente e em análise estrita dos termos da Lei 7783/1989 não deve o Poder Judiciário declarar a abusividade da greve (Lei 7783/1989, artigo 14) em tais casos, pois tecnicamente não há greve. Não pode condenar o sindicato representativo da categoria, pois ele não é responsável pela paralisação, que, como dito, parece ser espontânea e descentralizada. Pode, entretanto, condenar os líderes dos movimentos, individualmente considerados, caso haja atos ilícitos praticados durante as paralisações. Eis aí, então, um dilema. Uma solução possível é ampliar o conceito de greve para além da Lei 7783/1989, reconhecendo tal direito à coletividade dos trabalhadores, independentemente da representação sindical, nos termos de interpretação ampliativa do artigo 9º da Constituição da República, que por sua relevância vale aqui transcrever: "*Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.*" A Constituição da República

---

<sup>1</sup> Artigo publicado no Jornal Trabalhista Consulex, Brasília, Ano XXXI, n. 1534, 23 jun 2014, p. 9-10.

não se refere expressamente ao sindicato quando trata da greve. Assegura o direito "aos trabalhadores", contrariamente (e de modo preponderante, obviamente) ao que estabelece a Lei 11.788/2008. Tal compreensão exige, em contrapartida, uma releitura também do artigo 8º Constitucional, que trata da representação sindical e exige, hoje, fática e juridicamente, liberdade sindical.

Possível compreender, então, contrariamente à doutrina e jurisprudência consolidadas e pacificadas no Brasil, que a pluralidade sindical é, ao mesmo tempo, exigência constitucional e realidade fática.

O atual contexto social, político, econômico e normativo exige do intérprete uma nova compreensão sobre o sindicato no Brasil, necessariamente fundada em liberdade sindical que consagra pluralidade de representação. Assim, é importante compreender a liberdade sindical como direito fundamental de aplicação imediata, nos termos da regra contida no artigo 5º, parágrafo 1º da Constituição da República, bem como a normatividade dos princípios constitucionais. Tal compreensão possibilitará a aplicação plena da liberdade sindical nos diversos contextos sociojurídicos que envolvem trabalho, tanto em âmbito individual quanto coletivo. Na mesma linha é importante reconhecer que a liberdade sindical, em seus contornos básicos, já está plenamente em vigor na ordem jurídica brasileira, pois ratificada em tratados internacionais pelo Brasil no âmbito da ONU e da OEA, além de consagrar direitos humanos dos trabalhadores.

A afirmação da liberdade sindical como direito fundamental (constitucional), que tem seu valor básico ratificado pelo Brasil em tratados de Direitos Humanos e consequente aplicabilidade direta no plano das relações intersubjetivas exige do intérprete do Direito uma nova compreensão sobre as regras constitucionais e infraconstitucionais básicas sobre o sindicato. Duas são as possibilidades interpretativas, no atual cenário normativo plural, que ensejarão releitura do disposto no artigo 8º da Constituição da República e, como consequência, no artigo 511 da CLT: inconstitucionalidade da regra constitucional da unicidade e interpretação tópico-sistemática (ou por ponderação) do direito posto. A primeira, inconstitucionalidade da regra constitucional da unicidade, tem por base a doutrina alemã de Otto Bachof. O suposto é a possibilidade de existência (já anteriormente negada pelo STF, em outra composição) de inconstitucionalidade de regra constitucional, o que ensejaria a interpretação de desconformidade da regra da unicidade com o princípio (revelador de direito fundamental) da liberdade sindical. A segunda, que pretende a compatibilização tópico-sistemática entre liberdade sindical e unicidade, pressupõe a prevalência do princípio da liberdade sindical sobre a regra da unicidade, que se preserva apenas para a indicação do sindicato mais representativo e, portanto, apto à negociação coletiva. Todas as transformações aqui apresentadas, sobretudo aquelas de matriz constitucional, possibilitarão uma releitura do artigo 511 da CLT, que, em cenário de pluralidade sindical, pressupõe o direito dos trabalhadores de

constituir organizações conforme escolha dos interessados. Os sindicatos (por profissão, categoria profissional, empresa ou segmentos econômicos) concorrerão livremente para a representação coletiva neste cenário possibilitado por uma nova interpretação do sistema jurídico brasileiro.

Assim, quem quiser ser dissidente da representação sindical estabelecida deve criar seu sindicato e com ele divergir institucionalmente. Todos os que quiserem podem fundar seu sindicato, ainda que existente outra instituição na mesma base territorial. Deve, a partir de então, agir na representação dos interesses de seus filiados. É claro, entretanto, que com a institucionalização dos novos sindicatos concorrentes virão responsabilidades legais em âmbito coletivo, o que não há na dissidência pura e simples, pois ficam estas restritas ao indivíduo.

Já há então, de fato, pluralidade sindical no Brasil, ainda que marcada pelas "divergências sindicais" (mas também pela pluralidade sindical oblíqua, que fragmenta a representação), o que exige um posicionamento do Poder Judiciário Trabalhista diferente daquele tradicional, fundado em uma ultrapassada, inconstitucional ou imprópria, unicidade sindical. Mais uma vez a pressão da realidade trará a reconstrução interpretativa do direito. É o que se espera.