



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB  
Faculdade de Direito - FD

KATIA OMORI ANTUNES DE OLIVEIRA

**A GREVE NAS EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA: UMA  
ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO  
PERÍODO DE 2016-2021**

Brasília - DF  
2021

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB  
Faculdade de Direito - FD

KATIA OMORI ANTUNES DE OLIVEIRA

**A GREVE NAS EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA: UMA  
ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO  
PERÍODO DE 2016-2021**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, submetida à banca examinadora na data de 4 de novembro de 2021.

Orientador: Professor Doutor Noa Piatã Bassfeld Gnata

Brasília - DF  
2021

**A GREVE NAS EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADES DE ECONOMIA MISTA: UMA  
ANÁLISE DA JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO  
PERÍODO DE 2016-2021**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, submetida à banca examinadora na data de 4 de novembro de 2021.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Noa Piatã Bassfeld Gnata - Orientador

---

Prof. Dr. Danilo Uler Corregliano - Examinador

---

Prof. Dr. Paulo Ricardo Opuszka - Examinador

Brasília - DF  
2021

## DEDICATÓRIA

Ao Rodrigo, à Harumi, à Danielly e ao Ruan Daniel. Meu companheiro de vida, a pessoa que me deu a vida, a pessoa que melhor me compreende e ao meu pequeno anjo que me ensina e motiva a ser uma pessoa melhor. Marido, mãe, irmã e filho. Sem essas pessoas, que são a minha base, eu não concluiria esta segunda graduação tão tumultuada por duas transferências, uma gravidez e uma pandemia. Por este e por milhares de outros motivos eu dedico este trabalho a vocês, amores da minha vida.

Agradeço à Universidade Federal de Rondônia, instituição em que iniciei a graduação em Direito, na qual dei os primeiros passos no universo jurídico e lugar de muitos amigos os quais sinto profunda saudade. Agradeço também à Universidade de Brasília pela recepção, pelo acolhimento e pela honra de ser sua aluna.

Agradeço ao Professor Noa por ter aceitado orientar uma aluna com uma ideia vaga e imprecisa, mas que com seus conselhos conseguiu encontrar um norte e desenvolver um trabalho que representasse seus ideais.

Agradeço a Deus, Alá, Javé, Tupã, Universo ou por qualquer outro nome ao qual você, que lê esta dedicatória, conheça ser a força sentida por aqueles que creem haver algo a mais do que este plano físico complicado de se viver.

E dedico este trabalho também a todos os idealistas, que assim como eu, desejam ver este mundo um pouco melhor e sabem que, para conseguir isso, a concentração de esforços em uma coletividade é um recurso valioso e potente.

*“Três Anéis para os élficos reis sob o céu,  
Sete para os Anões em recinto rochoso,  
Nove para os Homens, que a morte escolheu,  
Um para o Senhor Sombrio no espaldar tenebroso  
Na Terra de Mordor aonde a Sombra desceu.  
Um anel que a todos rege, Um Anel para achá-los  
Um Anel que a todos traz para na escuridão até-los  
Na Terra de Mordor aonde a Sombra desceu”.*

*J. R. R. Tolkien – O Senhor dos Anéis*

## RESUMO

Este trabalho tem por objetivo analisar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre o dissídio coletivo de greve deflagrado em sociedades de economia mistas e empresas públicas no período de 2016 à 2021. Este relatório está estruturado da seguinte forma: Introdução; Capítulo 1 – A Greve; Capítulo 2 – O Dissídio Coletivo; Capítulo 3 – O Sindicato; Capítulo 4 – O Empregado Público a Sociedade de Economia Mista e a Empresa Pública; Capítulo 5 – O Tribunal Superior do Trabalho, Capítulo 6 – Análise da Jurisprudência; e Conclusão. Para realização do estudo, analisou-se processos julgados no referido Tribunal a fim de cotejar as reivindicações dos trabalhadores, as argumentações dos empregadores e as argumentações do Tribunal para conhecer como este tem se posicionado diante das pretensões e resistências de trabalhadores e empregadores.

**Palavras-chave:** Jurisprudência; Empregados Públicos; Sociedade de Economia Mista; Dissídio Coletivo de Greve; Tribunal Superior do Trabalho.

## ABSTRACT

This paper has the objective of analyzing the jurisprudence of the Superior Court of Labor regarding collective bargaining strikes, taking place on mixed economy societies and public companies between 2016 and 2021. This report is structured on the following way: Introduction; Chapter 1 – The Strike; Chapter 2 – The Collective Bargaining; Chapter 3 – Labor Union; Chapter 4 – The employee of the public company and of the mixed economy society; Chapter 5 – The Superior Court of Labor; Chapter 6 – Analysis of the jurisprudence; and Conclusion. For the fulfillment of this paper, the cases judged by said court were analyzed, with the objective of collecting the demands of the employees, the arguments of the employers and the arguments of the Court, to know how it has been positioning itself in when faced with the demands and resistances of employees and employers.

**Key words:** Jurisprudence; Public employees; Mixed Economy Societies; Collective Bargaining Strikes; Superior Court of Labor.

## LISTA DE ABREVIATURAS

Artigo/Artigos – Art./Arts.

§ - Parágrafo

Constituição Federal de 1988 – CF/88

Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT

Comitê de Liberdade Sindical – CLS

Organização Internacional do Trabalho – OIT

Tribunal Superior do Trabalho – TST

Tribunal Regional do Trabalho/ Tribunais Regionais do Trabalho – TRT/TRTs

Seção de Dissídio Coletivo – SDC

Ministério Público do Trabalho – MPT

Código de Processo Civil – CPC

Emenda Constitucional – EC

Sociedades de Economia Mista – SEM

Empresas Públicas – EP

Regimento Interno do TST – RI/TST

Decreto – Lei - DL

Recurso Extraordinário – RE

Agravo Regimental – AgR

Tribunais Regionais do Trabalho – TRTs

Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT

Federação Nacional dos Trabalhadores de Correios e Telégrafos e similares – FENTECT

Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA

Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF

Supremo Tribunal Federal – STF

Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE



## LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1 – Recursos processuais de empresas públicas e sociedades de economia mista entre 2016-2021 .....	52
Gráfico 2 – Distribuição territorial dos resultados .....	54
Gráfico 3 – Tipos de empresas .....	55
Gráfico 4 – Natureza das greves .....	56
Gráfico 5 – Reivindicações dos trabalhadores .....	58
Gráfico 6 – Argumentos dos empregadores .....	60
Gráfico 7 – Argumentos do TST .....	64

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Diferença entre Governo e Administração Pública por Hely Lopes Meireles .....	39
Tabela 2 - Processos selecionados para estudo .....	49
Tabela 3 – Parte que propôs o processo ou recurso .....	53
Tabela 4 – Natureza da greve dos processos em estudo .....	55
Tabela 5 – Reivindicações dos trabalhadores .....	57
Tabela 6 – Argumentos dos empregadores .....	59
Tabela 7 – Argumentos do TST .....	62

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO 1 – A GREVE .....	13
1.1 - DEFINIÇÃO DE GREVE.....	13
1.1.1 - Dimensão Subjetiva.....	15
1.1.2 - Duração no Tempo .....	16
1.1.3 - Movimento Coletivo .....	17
1.1.4 - Forma .....	18
1.1.5 - Fundamentos da Greve.....	19
1.1.6 - Efeitos Sobre o Contrato de Trabalho .....	21
1.2 - CONCEPÇÕES DA GREVE.....	23
1.3 - A GREVE POLÍTICA E A GREVE DE SOLIDARIEDADE .....	27
CAPÍTULO 2 – O DISSÍDIO COLETIVO .....	29
2.1 – O DISSÍDIO COLETIVO ENQUANTO HETEROCOMPOSIÇÃO .....	30
2.2 – ASPECTOS GERAIS DO DISSÍDIO COLETIVO.....	31
2.3 – ASPECTOS NORMATIVOS DO DISSÍDIO COLETIVO.....	32
CAPÍTULO 3 – O SINDICATO.....	35
CAPÍTULO 4 – O EMPREGADO PÚBLICO, A EMPRESA PÚBLICA E A SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA.....	38
4.1 – O EMPREGADO PÚBLICO .....	39
4.2 – A SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA E A EMPRESA PÚBLICA .....	42
CAPÍTULO 5 – O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST .....	45
CAPÍTULO 6 – ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA .....	47
6.1 - DA SELEÇÃO DOS PROCESSOS A SEREM ANALISADOS.....	47
6.2 - DOS PROCESSOS ANALISADOS .....	48
6.3 – DAS REIVINDICAÇÕES E DOS ARGUMENTOS .....	56
6.3.1 – Das reivindicações dos Trabalhadores .....	57
6.3.2 – Dos Argumentos dos Empregadores .....	59
6.3.3 – Dos Argumentos do TST.....	61
CONCLUSÃO.....	66
REFERÊNCIAS .....	68

## INTRODUÇÃO

A greve não é um movimento estanque e nem autocentrado. Ao contrário. Justamente por ser um movimento remete à ideia de dinamismo e, por isso, não poderá ser estanque, da mesma forma, não poderá ser autocentrada porque precisa demonstrar não apenas aos trabalhadores, mas a sociedade como um todo, que suas reivindicações são relevantes e legítimas. Afinal, uma greve em que não há o mínimo de apoio para além da categoria mobilizada dificilmente terá força para negociar a sua pauta.

É por isso que não rara às vezes, quando o movimento grevista afeta interesses de determinadas classes as quais<sup>1</sup> dispõem de poder (seja esse poder econômico, político, de influenciar a imprensa) estas classes procuram, de alguma forma, prejudicar a imagem do movimento perante à população para enfraquecer a greve e evitar o alcance das reivindicações propostas pelos trabalhadores.

Não obstante seja um direito garantido constitucionalmente, nota-se uma tendência em se marginalizar a greve. E o uso do termo marginalizar aqui é proposital, pois pode significar tanto impedir a integração ou participação, ou seja, deixar à margem da sociedade algo que se constitui um direito, como também pode significar torna-se delinquente, neste caso, apresentar a greve e os grevistas por um viés deturpado e negativo com a finalidade de relegá-los à ilegalidade.

Não se pode criminalizar o direito abstrato de greve em si, mas é possível afastar a licitude do movimento concreto que se realiza. A partir do momento que a greve adentra a esfera do Direito para ser garantida, ela também se submete a esse mesmo Direito. Disto resulta em uma interpretação a partir de uma lógica sistemática, na qual se define os limites do exercício do direito de greve que se usufruído além do permitido, torna o movimento abusivo e, portanto, ilegal.

Contudo, independente do momento histórico e da concepção, a greve é um importante meio de luta para melhoria das condições de trabalho, afinal, os direitos e garantias pertencentes aos trabalhadores não foram bondosamente conferidos pelos empregadores ou pelo governo. A

---

<sup>1</sup> O presente estudo adotará a norma gramatical que compreende o gênero masculino como universalidade de representação para fins meramente didáticos e de leitura. Registra-se aqui que trabalhadoras e trabalhadores, homens e mulheres são igualmente protagonistas do fenômeno social e jurídico da greve.

História conta como a classe operária sofreu ao longo dos anos e como abusos de toda ordem foram perpetrados em nome da dita produtividade.

É fato que na Idade Antiga e Média as pessoas sofriam com os abusos dos detentores do poder, contudo, até então, a concepção de sociedade se baseava expressamente na diferenciação de classes, inclusive sendo normalizada a existência da servidão e da escravidão. Embora tal quadro seja horrendo, a modernidade trouxe a ideia liberal de que todos são iguais perante a lei, porém, esta igualdade formal não garantiu a igualdade de fato. Essa igualdade formal, que na prática proporciona desigualdade, tem uma lógica mais perversa, pois vende a ideia de que todos podem ser vencedores a depender do esforço próprio, quando, na verdade, as pessoas não iniciam sua corrida do mesmo ponto de partida.

Assim, é a partir da Revolução Industrial e do surgimento de uma classe operária que se pode falar da greve nos moldes que se entende hodiernamente, embora movimentos coletivos de resistência sempre tenham existido ao longo da história.

Hoje vive-se um momento de ressignificação do trabalho, tendo em vista fenômenos como: o da “uberização” e a responsabilidade trabalhista dos aplicativos que conectam cliente/usuário com prestador de serviço; ou do *home office*/teletrabalho, impostos pela pandemia da COVID-19, que fez a esfera profissional invadir o lar, espaço pessoal e familiar dos trabalhadores e trabalhadoras, ainda que estes não dispusessem de estrutura para tanto.

No Brasil, vive-se também um ataque aos direitos trabalhistas por meio do discurso de que a legislação obreira é cara, onerosa, dispendiosa e que impede o crescimento econômico e a geração de mais empregos. Esse discurso primeiro resultou na aprovação Reforma Trabalhista de 2017 – Lei 13467, e recentemente, sob argumento de combate aos efeitos da COVID-19 no desemprego, resultou na edição da Medida Provisória - 1045/21 a qual foi aprovada na Câmara dos Deputados, porém, rejeitada pelo Senado. Ambas as legislações possuem textos que impactam na proteção dos trabalhadores na constância das relações de trabalho.

Diante desse cenário, pensar o direito de greve é refletir sobre um direito que se constitui um meio para a garantia de outros direitos. Questões complexas atinentes às relações de trabalho, e que estão em uma constante mutação, podem ser objeto de reivindicação de um movimento grevista. E por estar a greve submetida ao Direito e por ser o Poder Judiciário àquele que interpreta e constrói a jurisprudência, necessário se faz estudar a inteligência construída nos Tribunais.

O estudo do direito de greve pode envolver qualquer categoria profissional que detenha tal direito, todavia, a considerar a situação atípica que se encontram os empregados e empregadas públicos, optou-se por estudar o direito de greve desta categoria de trabalhadores e trabalhadoras. Embora, em regra, sejam empregados e empregadas com contrato de trabalho vinculado à legislação celetista, ao mesmo tempo também se submetem a preceitos normativos de ordem pública e, além disso, por trabalharem em estatais, se sujeitam às políticas públicas adotadas pelos entes políticos.

Ressalta-se por fim, que a greve, embora esteja abrangida pelo Direito, trata-se de um fenômeno social e, por isso, pode ser estudada por diferentes ramos do conhecimento como a Sociologia, a Antropologia, a Psicologia, entre outros. Sendo assim, a greve é um fenômeno multifacetado e este é um recorte que se faz deste fenômeno.

## **CAPÍTULO 1 – A GREVE**

Neste primeiro capítulo será estudado o instituto da greve sob uma perspectiva jurídica, a fim de se compreender os contornos gerais que tangenciam esse recurso de se que valem os trabalhadores para lutarem por melhorias, respeito e/ou manutenção de direitos duramente conquistados.

Para tanto, este capítulo é composto de uma revisão bibliográfica e com referências normativas sobre o direito de greve abrangendo sua definição, elementos que o caracterizam como tal, as concepções da greve e sobre a greve política e de solidariedade.

### **1.1 - DEFINIÇÃO DE GREVE**

O entendimento sobre a definição do instituto da greve é importante para o exercício deste direito por parte dos trabalhadores. Esse conhecimento é necessário para que o movimento procure se balizar nos limites da lei, ainda que tal fato seja difícil no mundo dos fatos, a fim de que se mitigue as possibilidades de ser declarado abusivo e assim prejudicar as reivindicações pleiteadas. Não se pretende dizer neste capítulo que a greve seja um fenômeno exclusivamente

jurídico, ao contrário, trata-se de uma ação com caráter sociológico forte que, no entanto, produz impactos jurídicos<sup>2</sup>.

Tal pensamento é passível de críticas e pode ser usado como um meio de aprisionar o direito de greve ao delinear limites em demasia os quais desnature o seu exercício, lembrando que tal postura é condenada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa discussão é válida e merece atenção, contudo, por enquanto, a lei e o entendimento acerca dos limites jurídicos do exercício de greve estão postos e por este motivo serão estudados neste trabalho.

Sobre a necessidade de se conhecer esses aspectos definidores, Nascimento (1989, p. 41) asseverou que:

A importância da determinação dos elementos constitutivos da definição legal da greve transcende a esfera de simples exercício exegético-analítico para se refletir diretamente no direito mesmo porque só pode ter o respaldo constitucional de direito fundamental o conflito que se conforma com os parâmetros estabelecidos pela referida definição.

Nascimento (1989, p. 42) explica que o movimento coletivo não pode ser dissonante dos aspectos constitutivos da definição devido ao princípio da legalidade, o qual determina “correspondência entre as garantias oferecidas por um direito com a tipicidade do ato social e sua correspondência com a descrição legal”.

Assim, como primeira explicação sobre o que se entende por greve, apresenta-se o que prevê o artigo (art.) 2º da Lei 7783 (Lei de Greve) de 1989: “Para os fins desta Lei, considera-se legítimo o exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Segundo Mallet (2015, p. 30) o texto legal não é suficiente para elucidar o conceito de greve, no entanto, a partir dele é possível extrair elementos conceituais que a caracterizam os

---

<sup>2</sup> Para aprofundamento sobre a greve sob uma perspectiva além da dogmática, cita-se os estudos de Danilo Uler Corregliano, O sistema de controle judicial do movimento grevista no Brasil: da greve dos petroleiros em 1995 aos dias atuais. 2014. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. doi:10.11606/D.2.2014.tde-08122014-101712 e de José Carlos de Carvalho Bobain, O tratamento jurisprudencial da greve política no Brasil. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. doi:10.11606/D.2.2013.tde-10012014-153923.

quais o autor destaca: dimensão subjetiva, duração no tempo, movimento coletivo, forma, fundamento e efeitos sobre o contrato de trabalho.

Desta forma, valendo-se da forma com que Mallet expôs em sua obra e para tornar didático o entendimento das dimensões por ele propostas, elas serão estudadas em seções individuais a seguir.

### **1.1.1 - Dimensão Subjetiva**

A dimensão subjetiva, como o próprio termo indica, refere-se à pessoa que pode exercer o direito de greve. Conforme Mallet (2015, p. 30) explica, encontra-se de modo indireto e transversal quando a lei indica ser: aqueles que prestam serviços a empregador.

Estão compreendidos neste rol as mais diversas categorias de contrato de trabalho: os empregados com contrato com ou sem prazo, os contratos de experiência, os contratos de natureza comum ou especial, inclusive o empregado que presta serviço no estabelecimento de terceiros em relação de trabalho atípica (MALLET, 2015, p. 31).

Não prejudica o direito de greve que o trabalhador seja urbano ou rural, ou ainda menor de idade o qual pode aderir à greve sem a necessária autorização dos responsáveis para tanto, ademais, é irrelevante também para o exercício do direito que o empregador seja instituição sem fins lucrativos, pessoa física ou mesmo a dimensão da empresa (MALLET 2015, p. 31).

Empregados em funções de confiança, dirigentes ou gestores não estão impedidos de realizar greve, porém, trabalhadores que não possuam vínculo de emprego, como os diretores de sociedade anônima que não detenham tal vínculo, os prestadores de serviço autônomo, representantes comerciais, associados, sócios, cooperados, usuários ou beneficiários de modo geral, não são abrangidos pelo direito de greve. (MALLET, 2015, p. 32).

Leite (2019, p. 873) entende que trabalhadores subordinados (urbanos e rurais), o trabalhador avulso e o servidor público estão o abrangidos pelo direito de greve, mas que não são destinatários: os trabalhadores autônomos, pois não são destinatários dos direitos sociais (artigos [arts.] 7º e 8º CF/88); os domésticos porque não há norma infraconstitucional que assegure tal direito; nem o eventual e o estagiário uma vez que são excluídos da proteção trabalhista. No entanto, se ressalva que o texto constitucional, a CLT e a Lei de Greve utilizam



o termo trabalhador ao deferir o direito de greve, fato que pode contestar entendimentos que limitem o direito de greve à determinadas categorias.

Em relação ao titular do direito de greve, Nascimento suscita a discussão sobre a possibilidade de ser o sindicato, uma vez ser necessária esta entidade, em regra, para a declaração da greve<sup>3</sup>. O autor explica que a lei, neste caso, adotou uma “concepção orgânica da greve como ato coletivo dependente de aprovação prévia do competente órgão de representação dos trabalhadores”, uma vez que este órgão é o responsável pela negociação com o empregador, etapa necessária antes de se deflagrar a greve<sup>4</sup> (NASCIMENTO, 1989, p. 37). O entendimento que harmoniza essa questão é o de que “a greve é um direito individual do trabalhador de exercício coletivo declarado pelo sindicato (NASCIMENTO, 1989, p. 37). Até porque, o exercício do direito de greve é facultativo, pois cabe ao trabalhador decidir sobre sua aderência, conforme entendimento extraído do art. 6º, § 3º da Lei 7783/89<sup>5</sup> (NASCIMENTO, 1989, p. 38).

Conclui-se que mesmo havendo a necessária figura do sindicato e que a decisão de greve deva ser tomada de modo coletivo pela categoria profissional, o direito de decidir sobre a concordância de realização da greve e de participação na mesma, recai na esfera de individualidade do trabalhador, sendo este, portanto, o titular do direito.

### **1.1.2 - Duração no Tempo**

O segundo elemento definidor da greve trazido por Mallet é a duração no tempo. A Lei de Greve usa expressamente o termo temporária, o que evidencia a intenção de se voltar a trabalhar em condições diversas e melhores (as quais, inclusive, se buscam com a própria greve), por isso, durante a greve, fala-se em suspensão e não em extinção do contrato de trabalho (MALLET, 2015, p. 34).

---

<sup>3</sup> Diz-se que o sindicato “em regra” faz a declaração de greve porque em categorias não organizadas em sindicatos a Lei 7783/89, art. 4º, § 2º prevê a constituição de comissão de negociação.

<sup>4</sup> Art. 3º da Lei 7783/89: “Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho”.

<sup>5</sup> Art. 6º, §3º da lei 7783/89: “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”.

Embora não exista greve definitiva ou permanente, não há previsão mínima ou máxima para sua duração, portanto, paralisações de horas podem sim ser consideradas greve, desde que atendam os demais requisitos para sua caracterização (MALLET, 2015, p. 34). Mallet (2015, p. 35) explica que a greve pode se iniciar tendo prazo determinado ou sem prazo para seu fim, todavia, o autor explica não ser da “essência da greve a predeterminação de prazo, ou, ao contrário, a inexistência dele”.

Nascimento (1989, p. 44) explica que o anúncio pelos trabalhadores do não retorno ao trabalho de modo definitivo trata-se de abandono de emprego, o qual está sujeito às penalidades da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por se tratar de demissão por justa causa, razão pela qual não pode ser considerada greve.

### **1.1.3 - Movimento Coletivo**

Ao discorrer sobre a suspensão coletiva do trabalho, Nascimento (1989, p. 44) é direto ao afirmar que: “Greve é um fenômeno de grupo e só como tal se consubstancia”. O autor explica que a greve é uma suspensão coletiva do trabalho e, em sua perspectiva, não há como considerar greve uma paralisação individual.

Para se caracterizar como greve, o movimento precisa ser coletivo, ou seja, ainda que haja uma esfera individual para cada trabalhador em aderir ou não ao movimento paredista, Mallet (2015, p.36) afirma ser a greve “manifestação essencialmente coletiva”, uma vez que não “há greve no sentido jurídico do termo sem o pronunciamento favorável do grupo de trabalhadores” seria essa, portanto, sua dimensão coletiva ou momento genético. O autor ressalta que uma mera paralisação acordada por um grupo não pode ser chamada de greve, neste caso, os trabalhadores estarão sujeitos as sanções previstas pelo descumprimento do contrato de trabalho.

Depois de frustrada a negociação coletiva ou a impossibilidade de arbitragem, conforme art. 3º da Lei de greve, é importante distinguir dois momentos: primeiro tem-se a decisão coletiva da categoria sobre a deflagração da greve, a qual deve, no caso brasileiro, ocorrer mediante aprovação da Assembleia Geral ou Comissão de Negociação, conforme art. 4

*caput*<sup>6</sup> e § 2º da Lei 7783/1988<sup>7</sup>; em um segundo momento cada trabalhador decidirá se irá suspender o próprio trabalho e aderir ao movimento grevista, de modo que esta etapa recai na escolha individual do empregado. Portanto, é possível que um trabalhador seja a favor da realização da greve, mesmo que não suspenda suas atividades laborativas<sup>8</sup>.

Nascimento faz um apontamento que merece ser suscitado: em caso de ausência de sindicato, mas existência de federação, esta poderia convocar a assembleia de greve. O autor explica que o art. 4º da Lei de greve usa o termo entidade sindical e não sindicato, além disso, o princípio da subsidiariedade prevê que à não existência de sindicato caberá a respectiva federação, e, à falta desta caberá à confederação, assumir as negociações coletivas, portanto, é conveniente que estas entidades disponham em seus estatutos sobre a assembleia geral de trabalhadores e as formalidades atinentes à temática da greve (NASCIMENTO, 1989, p. 39).

#### **1.1.4 - Forma**

Em relação a forma da greve, esta se dá pela não prestação do trabalho que pode ser total ou parcial.

Mallet (2015, p. 42) explica que a forma diz respeito à paralisação da atividade da empresa pois o empregado presta ou não o serviço, haja vista não haver como parcialmente parar trabalhar, assim, o dispositivo legal deve ser entendido da seguinte forma: “que a greve pode atingir apenas parte das atividades da empresa, embora não toda ela, por conta da adesão de alguns empregados ao movimento”. A greve, então, pode “ser deflagrada em toda uma categoria, em diversas categorias, em parte da categoria, em toda a empresa, em um departamento, uma seção ou parte de uma empresa” (NASCIMENTO, 1989, p. 45).

---

<sup>6</sup> Art. 4º da Lei 7783/89 – “Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma de seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços”.

<sup>7</sup> Art. 4, §2º da lei 7783/89 – “Na falta de entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no *caput*, constituindo comissão de negociação”.

<sup>8</sup> Pode acontecer de haver serviços que se paralisados resultem em prejuízos irreparáveis, ou que sejam serviços fundamentais para a retomada das atividades quando do fim da greve, ou ainda referir-se a atividades consideradas essenciais (art. 9º e art. 10 da Lei de Greve) os quais devem ser mantidos em percentuais mínimos.

A greve será total quando houver cessação completa das atividades da empresa, ou seja, quando todos os trabalhadores aderiram à greve e se abstiveram de suas atividades. E a greve será parcial quando parte da empresa cessar suas atividades em função da aderência parcial dos trabalhadores ao movimento paredista. Neste caso, vale ressaltar a chamada greve trombose, em que apenas parte da empresa adere à greve, porém, por se tratar de uma área salutar, compromete toda a cadeia de trabalho (MALLET, 2015, p. 47)

Desse entendimento, infere-se que prestação incompleta ou excessivamente diligente dos serviços, a fim de prejudicar o andamento da atividade laborativa, não se caracterizam como greve (MALLET, 2015, p. 43), uma vez que não há cessação do trabalho pelo empregado.

O Comitê de Liberdade Sindical, órgão vinculado à OIT, firmou entendimento de que *a priori* não há uma definição de greve que legitime ou não as diferentes modalidades do exercício de greve, como ocupação do local de trabalho, o trabalho em ritmo lento ou greves de zelo, de modo que o Comitê de Liberdade Sindical as tem aceitado desde que ocorram de modo pacífico (OIT, 2002, p. 21)

### **1.1.5 - Fundamentos da Greve**

Ao ensinar sobre os fundamentos da greve, Mallet (2015, p. 48) observa existir limites explícitos e implícitos para o exercício deste direito que tangem também aos fundamentos. De modo simples e objetivo, se o fundamento é ilícito a greve também o será.

O que Lobo Xavier *apud* Nascimento, valendo-se do entendimento de Calamandrei (1989, p. 30) leciona é “que o direito é por natureza enunciador dos seus próprios limites e, conseqüentemente, a partir do momento em que a greve aceitou tornar-se um direito, ela submete-se necessariamente a que sejam fixadas condições e restrições para o seu exercício”. O que se percebe, então, é que a greve ao ser protegida como direito também se submete aos limites deste mesmo direito. Devendo se compatibilizar com o ordenamento jurídico como um todo.

Embora a Constituição Federal de 1988 – CF/88 em seu art. 9º e a Lei de Greve em seus art. 1º<sup>10</sup> tenha concedido aos trabalhadores liberdade para definir os motivos, o momento e os interesses no tocante ao exercício de greve, isso não implica em um direito absoluto. Mallet (2015, p. 48) nos explica que, por exemplo, não é greve movimento coletivo cujo objetivo seja o de subverter a ordem jurídica ou atentar contra as instituições, ou seja, ao se estabelecer os fundamentos delimitadores para o exercício do direito de greve, é preciso fazer uma interpretação sistemática em face da CF/88, a qual em seu art. 1º, por exemplo, já declara ser o Brasil um Estado Democrático de Direito de modo que qualquer ato que atente contra esse valor trata-se de uma revolta, golpe ou atentado contra a democracia e suas instituições (MALLET, 2015, p.49).

O fundamento natural para a greve é a reivindicação de direitos com natureza profissional, estes direitos podem ser uma obrigação já prevista, mas não cumprida, ou a criação de novas condições que, naturalmente, impliquem em benefícios ou melhorias aos trabalhadores (MALLET, 2015, p. 50).

Deve-se ressaltar que no caso de obrigação existente, porém, não cumprida, para que o fundamento da greve seja válido, é condição *sine qua non* o caráter coletivo da norma descumprida, contudo, uma vez que o interesse seja individual, mas apresente uma esfera coletiva em que o interesse perpassa toda a categoria, o fundamento passa a ser válido (MALLET, 2015, p.50). É o caso de greve que conteste a demissão abusiva de dirigente sindical, pois, como explica Mallet (2015, p. 50) trata-se de “ato que envolve, no fundo, conduta antissindical do empregador e lesa o direito da organização coletiva da categoria, como reiteradamente afirmado pela jurisprudência”.

Já em relação a criação de obrigação não existente, Mallet (2015, p. 52) reflete sobre como é curiosa a situação que a greve acaba por permitir, pois, neste caso, o ordenamento jurídico admite uma quebra de contrato, no caso o contrato de trabalho, a fim de pleitear uma obrigação que não existe. Além disso, o autor destaca não ser relevante avaliar a razoabilidade da reivindicação de caráter profissional, o importante é a licitude do que se pede, logo,

---

<sup>9</sup> Art. 9º CF/88: “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”.

<sup>10</sup> Art. 1º Lei 7783/89 – “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”.

reivindicação ilícita como a disposição de direito de natureza indisponível, para o autor, não deve ser formulada por meio de greve<sup>11</sup> (MALLETT, 2015 p. 53).

Nascimento em 1989, ano em que foi editada a Lei de Greve, escreveu que se caso fosse adotado o entendimento no qual apenas questões de natureza profissional pudessem ser objeto de greve, ficaria afastada a possibilidade de greve política, a qual explicitamente não fora vedada pela Lei 7783/89, a considerar que este tipo de greve não tem por objetivo reivindicar questões propriamente da relação de empregado e empregador (NASCIMENTO, 1989, p. 33). Percebe-se que o autor estava correto em seu pensamento, já que jurisprudencialmente a greve que é considerada política tem tido sua ilicitude declarada pelo Justiça do Trabalho.

### **1.1.6 - Efeitos Sobre o Contrato de Trabalho**

Por algum tempo entendeu-se que a greve extinguiu o contrato de trabalho, porém, este entendimento mudou e é pacífico que a greve suspende o contrato de trabalho, conforme expressamente previsto no art. 7º da Lei de Greve<sup>12</sup>.

Na vigência da legislação anterior, a greve provocava a rescisão do contrato de trabalho e, com o final dela, quando do retorno dos trabalhadores às atividades laborais, se iniciava um novo vínculo (NASCIMENTO, 1989, p. 86).

Não se confunde os dias de paralisação em virtude da greve com faltas injustificadas, porquanto se trata de uma suspensão no contrato de trabalho, não se trata de uma falta ao emprego, por este motivo, estes dias não devem sofrer os mesmos efeitos jurídicos dos das faltas injustificadas (NASCIMENTO, 1989, p. 87).

---

<sup>11</sup> É importante ressaltar que o autor escreveu isso em 2015, dois anos depois, em 2017, a Reforma Trabalhista Lei 13467/2017 inovou ao trazer a prática do “acordado sobre o legislado” o que na prática permite que trabalhador ou sindicato possam pactuar cláusulas do contrato de trabalho diretamente com o empregador. Os temas permitidos de negociação estão no art. 611-A da CLT.

<sup>12</sup> Art. 7º da Lei 7.783/88: “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”.

São três, em princípio, os efeitos da suspensão nos contratos de trabalho em razão da greve: i) não é obrigatório o pagamento de salários; ii) não é obrigatória a prestação do trabalho; iii) o tempo de serviço não é computado (LEITE, 2019, p. 880).

Outro resultado é a desnecessidade da obrigação principal, a saber, prestar o serviço, isto implica nas obrigações acessórias que derivam dela como a obrigação de assiduidade e de pontualidade, o que significa que durante o período de greve o trabalhador não está à disposição do empregador (MALLET, 2015, p. 58).

O período de suspensão do contrato de trabalho em razão da greve também desonera o empregador. Mallet (2015, p. 59) explica que caso o empregado sofre um acidente em razão de alguma atividade relacionada à greve, este não será caracterizado como acidente de trabalho.

Uma questão relevante é sobre o pagamento do salário do empregado que adere a greve, afinal, será devido ou não. A questão é controversa. A Lei de Greve publicada em 1964, Lei 4330/64, informava que a greve lícita, devidamente deferida pelo empregador ou pela Justiça do Trabalho, não rescindiria o contrato de trabalho e nem os direitos e obrigações que dele resultassem, devendo inclusive o empregador assegurar o pagamento de salário e computando o tempo de greve como de efetivo exercício<sup>13</sup>. Hoje, tal proteção não é prevista no ordenamento jurídico.

Por um lado, Mallet (2015, p. 62) destaca que há outras situações em que o empregado não trabalha, mas tem garantido o direito ao recebimento de salário como no caso das férias, do descanso semanal remunerado, das pausas remuneradas, do início da licença médica, entre outros; desta forma, invocar o argumento do sinalagma contratual, por si só, não seria algo determinante. O autor ainda explica que “alçada a greve a condição de direito, causa espanto excluir o pagamento de salário quando do seu exercício” (MALLET, 2015, p. 63).

Por outro lado, o autor também reconhece que a obrigação de pagar os salários relativos ao período de greve, em que houve suspensão das atividades da empresa, poderia

---

<sup>13</sup> Art 20. Da Lei 4330/64 (revogada): “A greve lícita não rescinde o contrato de trabalho, nem extingue os direitos e obrigações d’ele resultantes.

Parágrafo único. A greve suspende o contrato de trabalho, assegurando aos grevistas o pagamento dos salários durante o período da sua duração e o cômputo do tempo de paralisação como de trabalho efetivo, se deferidas, pelo empregador ou pela justiça do Trabalho, as reivindicações formuladas pelos empregados, total ou parcialmente”.

causar uma sensação de que o não trabalho é mais proveitoso do que trabalhar, ao causar um “ônus ilimitado e incontrolável” ao empregador (MALLET, 2015 , p. 63).

O autor sugere adotar o critério que analisa a obrigação reivindicada. Caso a pauta da greve discorra sobre obrigação já existente, o motivo da greve foi ensejado pelo próprio empregador, devendo este, portanto, pagar os salários dos dias de greve; caso a greve reivindique obrigação a ser criada, porque o empregador não tem obrigação alguma, os empregados devem assumir o ônus de não trabalhar.

O art. 7º da Lei de Greve regula esta celeuma destinando ao acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho a competência para reger as relações obrigacionais durante o período de greve. Este posicionamento está consoante ao entendimento do Comitê de Liberdade Sindical que não tem objeções ao desconto salarial em virtude de greve, por considerar não ser proibido esse desconto e nem ser obrigatória a manutenção de salários, sendo o mais recomendável as partes acordarem livremente sobre a melhor forma de proceder (OIT, 2002, p. 62)

É o que assevera também Leite (2019, p. 881) ao escrever que a convenção coletiva, o acordo coletivo de trabalho, o laudo arbitral ou a sentença normativa podem disciplinar os efeitos da paralisação devido à greve, estabelecendo como proceder em relação ao pagamento de salários e à contagem como do tempo de serviço, que caso sejam concedidos, segundo o autor, não se tratará de uma suspensão, mas sim uma interrupção do contrato de trabalho, ainda que com algumas peculiaridades.

## **1.2 - CONCEPÇÕES DA GREVE**

A greve como movimento coletivo organizado é um fato recente na história da humanidade. Embora a coletividade seja encontrada ao longo da história humana, foi a adoção do modelo capitalista que fomentou a adoção da greve como medida de pressão dos trabalhadores perante o poder do capital. Os trabalhadores compreenderam que ao se unirem e concentrarem seus esforços, era possível fazer alguma diferença nas relações de trabalho a fim de auferirem melhorias que beneficiassem si próprios.



Embora seja pacífico o entendimento de que a greve se constitui como direito, nem sempre tal pensamento foi o dominante, tendo a greve passado por diferentes concepções ao longo dos anos até se estabilizar no modelo ao qual hoje é compreendido.

Entende-se a natureza jurídica da greve como “direito fundamental de caráter coletivo, resultante da autonomia privada coletiva inerente às sociedades democráticas” sendo esta qualidade e dimensão conferida pela CF/88 em seu art. 9<sup>o</sup><sup>14</sup> (DELGADO, 2017, p. 1640).

Delgado (2017, p. 1640) explica ser a greve um direito derivado da liberdade de trabalho, da liberdade associativa e sindical e da autonomia dos sindicatos, além de evidenciar a autonomia privada coletiva que é própria das democracias, ao que autor acrescenta ser estes os fundamentos, respeitadas suas especificidades, que imprimem a essencialidade e o caráter fundamental do direito de greve.

No que tange às formas de se explicar a greve, cita-se primeiramente a encontrada na obra de Amauri Mascaro Nascimento em que o autor relaciona três teorias para esta finalidade: a greve como fato social, a greve como mera liberdade e a greve como direito.

Como fato social, o autor informa que a greve não seria regulamentada juridicamente e não estaria na órbita do Direito restando ser observada pela Sociologia, e embora este ramo do saber tenha papel relevante no estudo da greve como um fenômeno social, o autor acredita que seria incompleta a compreensão da greve exclusiva por este prisma, afinal, do movimento grevista resulta consequências jurídicas (NASCIMENTO, 1989, p. 10).

Delgado (2017, p. 1642) reconhece que os movimentos grevistas não deixam de ser fatos sociais, porém, os movimentos grevistas podem ganhar notoriedade e cabe ao Direito “captar no meio social os fatos que se tornaram correntes relevantes, conferindo a eles reconhecimento jurídico de modo a assegurar-lhes, no mínimo, nas democracias, maior transparência, em benefício da convivência social mais harmônica e justa”.

Outrossim, relegando a greve à fato social excluindo-a da esfera jurídica, cria-se uma situação favorável a “prática autoritária e repressiva sobre sua deflagração e dinâmica” (DELGADO, 2017, p. 1642).

---

<sup>14</sup> Art. 9º da CF/88: “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”.

Já como liberdade, a greve teria maior amplitude, uma vez que se obstaria sua limitação, sendo ela uma liberdade não estaria limitada pela ordem jurídica, pois “não seria dependente de nenhuma lei e se justificaria por si mesma, como resultante da liberdade de trabalho” (NASCIMENTO, 1989, p. 11). Delgado (2017, p. 1643) julga controverso esse pensamento, ao defender que “não há na vida social liberdade absoluta”, ainda que se reconheça ser a greve liberdade, isto por si só já justificaria a regulação jurídica de tal liberdade não somente para restringi-la, mas para viabilizá-la e torná-la eficaz.

A greve enquanto direito pode ser compreendida: como um direito de personalidade, como um direito absoluto da pessoa humana, como um direito relativo, como um direito potestativo ou como uma forma de autotutela/autodefesa permitida pelo ordenamento jurídico (NASCIMENTO, 1989, p. 11). Como autodefesa parte-se do pressuposto de ser uma “imposição direta de uma parte a outra parte do conflito” e que a autodefesa implica em “ato pelo qual um dos sujeitos faz com que o outro sujeito da disputa coativamente cumpra a sua disposição”, entende-se ser essa categoria de direito a que melhor explica o direito de greve sob a ótica da greve como direito (NASCIMENTO, 1989, p. 11). Delgado (2017, p. 1613) corrobora esse entendimento ao afirmar ser a greve uma exceção à tendência restritiva à autotutela.

Em segundo, cita-se o exposto na obra de Mallet (2015, p. 15) que relembra a clássica tripartição em greve delito, greve-liberdade e greve direito proposta por Calamandrei pouco depois que a Constituição italiana entrou em vigor em 1947. Como meio de compreensão da greve, o autor ressalva que este entendimento não significa exclusivamente um desenvolvimento linear do instituto da greve, mas sim refere-se as “reações da ordem jurídica à paralisação coletiva de trabalhadores, ora como proibição, ora com indiferença e finalmente como valorização”.

A greve como delito caracteriza-se por tipificar como ilícito penal a paralisação coletiva do trabalho, ou seja, trata-se de submeter os trabalhadores que praticam greve à *ultima ratio*, lembrando que esta postura foi adotada no Brasil sob a égide do Código Penal de 1890 e com a Constituição de 1937 (MALLET, 2015, p. 17).

A greve como liberdade é tratada como um inadimplemento contratual e constitui-se como o exercício de uma liberdade inerente ao trabalhador, assim, qualquer pessoa teria a liberdade de não prestar o serviço, em contrapartida, incorre no risco de se sujeitar as consequências de não cumprir o contrato pactuado, como por exemplo a dispensa motivada (MALLET, 2015, p. 17).

A greve como direito permite uma prerrogativa legal de não se prestar o serviço, neste caso, não existe quebra do contrato de trabalho por inadimplemento, pelo contrário, a greve é amparada pela ordem jurídica e praticá-la constitui um exercício de direito (MALLET, 2015, p. 17). Isso resulta que, em teoria, a “greve passa a ser tutelada e protegida, como verdadeiro direito que se tem e cujo o exercício o ordenamento jurídico ampara” (MALLET, 2015, p. 1). Entretanto, vale lembrar que a partir do momento que a greve é absorvida pelo direito, ela também deve observar os limites que este mesmo direito impõe ao exercício do direito de greve, a considerar que este deve ser interpretado a luz de todo o ordenamento jurídico e se compatibilizado com os demais ramos de direitos existentes.

É preciso observar que nem mesmo a ordem sugerida desta clássica tripartição é estanque, devendo observar o contexto histórico de cada país, pois, a partir de uma determinada perspectiva política e econômica é possível que a greve nunca seja vista como um delito, como no caso de países com forte tendência liberal sendo exemplo os Estados Unidos (MALLET, 2015, p. 15).

Ainda sim, observa-se uma sequência evolutiva na tripartição de Calamandrei, entendendo ser estágio evolutivo menos avançado a greve-delito, a qual se desenvolve para estágios mais avançados e alcança o reconhecimento do direito de greve, contudo, é possível haver um retrocesso da greve-direito para greve-delito que pode evidenciar uma queda de regime democrático por outros de viés autoritário (MALLET, 2015, p. 16).

Delgado (2017, p. 1640) apresenta “outras variantes conceituais” para o instituto da greve como: direito de igualdade, que entende ser a greve um mecanismo viabilizador da aproximação de poderes, de igualização entre trabalhadores (de modo coletivo) e empregador; direito instrumental, por ser um meio de pressão para fins de reivindicações coletivas; direito potestativo que abrange a noção de autotutela que existe na greve, mas que hoje tornou-se mitigada pela civilidade que o direito de greve experimentou frente seu reconhecimento como direito fundamental; superdireito, por se traduzir como um exercício privado e de grupo para coerção o qual pode suplantar direitos do empregador e da comunidade e construir ou reconstruir o Direito.

O autor afirma que essas concepções não estão erradas, porém, não são suficientes para explicar a complexidade que envolve o direito de greve, e, em relação à conceituação como superdireito, é preciso cuidado para não se recair no erro de julgar que não existe limites para exercer o direito de greve quando, na verdade, há limitações a serem observadas.

### 1.3 - A GREVE POLÍTICA E A GREVE DE SOLIDARIEDADE

Não obstante os trabalhadores exercerem o direito de greve para dirimir conflitos atinentes às relações entre empregados e empregadores, muitas vezes a pauta da greve recai em outros temas que extrapolam os aspectos estritamente profissionais como quando tangenciam temas de caráter político (greve política), ou, quando uma categoria deflagra greve em apoio as reivindicações de outra categoria cujas as atividades já estão suspensas (greve de solidariedade).

É possível que uma categoria resolva paralisar suas atividades em apoio à pauta de uma outra categoria, neste caso, primeiro uma categoria profissional deflagra o movimento de greve com pauta própria, e, em seguida, outra ou outras categorias profissionais também aderem à greve em suporte àquela primeira. Este tipo de movimento é chamado de greve de solidariedade que “extravasa o âmbito estrita e imediatamente profissional dos interessados, sem incorrer, todavia, na ilicitude do fim, põe-se o problema de avaliar sua legitimidade” (MALLET, 2015, p. 53).

No entendimento da OIT, a proibição geral das greves de solidariedade poderia ser abusiva, a instituição entende que os trabalhadores podem se valer deste recurso como meio de fortalecer o movimento e pressionar um acordo, contudo, a condição proposta para que esta cooperação possa se realizar é de que a greve inicial seja legal, caso isso não ocorra, prejudicará também a greve realizada em sua solidariedade (OIT, 2002, p. 25).

Além da solidariedade à outra categoria, pode ocorrer das reivindicações dos trabalhadores não serem passíveis de atendimento pelo seu empregador, como por exemplo a política de privatização de uma estatal ou movimento grevista que deseja atentar para o aumento de impostos aprovado pelo governo, tratam-se de exemplos de greve política. Em ambos os casos, a decisão está na seara da política pública e o empregador não possui poder para atender as reivindicações em pauta.

Sobre o tema, Mallet (2015, p. 55) defende a seguinte condicionante: se a natureza política guarda conexão com aspectos econômico-profissionais, como o caso de uma política trabalhista do governo, o exercício do direito de greve é legítimo. Mesmo entendimento tem a Comissão de Liberdade Sindical (CLS). A greve cujas as reivindicações sejam de natureza trabalhista e de natureza sindical, atreladas, portanto, à melhoria das condições de trabalho, à

benefícios na qualidade de vida, a garantir e ampliar os direitos das organizações sindicais e de seus dirigentes tem sua legitimidade pacificada (OIT, 2002, p. 22).

No entanto, a legitimidade da greve política e da greve de solidariedade não apresenta consenso. Isso permite que os países adotem entendimentos de que elas não sejam reconhecidas como institutos legais, pelo contrário. No caso de se compreender que a pauta é categorizada como política ou que a reivindicação seja o apoio a outros trabalhadores, é possível que países julguem mais adequado relegar esses movimentos à ilegalidade ou abusividade.

Ressalta-se que o CLS, de plano, rejeita a tese de que o direito de greve deveria ser limitado a questões trabalhistas passíveis de serem resolvidas no âmbito de uma convenção coletiva (OIT, 2002, p. 22). A OIT entende que não há óbice para a realização de greves com reivindicações para além de interesses profissionais, restando aos países escolherem se irão declarar como abusivas as greves tidas como políticas e de solidariedade.

No entanto, essa liberalidade é mitigada pelo CLS ao esclarecer que as greves puramente políticas estão afastadas dos princípios da liberdade sindical, ainda que reconheça haver dificuldades em estabelecer a diferença entre político e sindical, uma vez que ambos têm pontos de intersecção (OIT, 2002, p. 23).

Delgado (2017, p. 1626) argumenta que pelo prisma da constitucionalidade, no Brasil, não se limita o direito de greve aos interesses exclusivamente contratuais trabalhistas, o que implica dizer, que a partir da leitura do texto constitucional, não se proíbe as greves de solidariedade e nem as políticas, devendo a validade delas ser aferida diante das motivações que as vincule “a fatores de significativa repercussão na vida e trabalho dos grevistas”.

A Lei de Greve em vigor não prevê expressamente proibição de greves políticas ou de solidariedade, ao contrário da legislação anterior. A Lei 4330/64, antiga Lei de Greve, revogada com a promulgação da Lei 7783/89, expressamente proibia a greve política e de solidariedade<sup>15</sup>.

Nascimento apontou em 1989 que a respeito da proibição de greves políticas ou de solidariedade dependeria do entendimento adotado pois:

---

<sup>15</sup> Art. 22 da Lei 4330/64 – “A greve será reputada ilegal:

[...]

III. Se deflagrada por motivos políticos, partidários, religiosos, sociais, de apoio ou solidariedade, sem quaisquer reivindicações que interessem, direta ou legitimamente, à categoria profissional;”

Os conflitos coletivos que envolvem os trabalhadores são jurídicos ou de interesses, os primeiros objetivando a declaração do sentido de uma norma ou a sua aplicação resistida pelo empregador, e estes últimos visando a alteração ou criação de novas condições de trabalho, salariais ou não; se essa classificação dos conflitos coletivos, que é pacífica na doutrina, servir de base para uma conclusão, verifica-se que nela dificilmente, a não ser de modo forçado, haveria lugar para a greve política que não é voltada para a constituição, alteração ou interpretação de cláusula, norma ou condição de trabalho (NASCIMENTO, 1989, p. 33).

Assim, após a promulgação da CF/88 e da Lei de Greve, Lei 7783/89, caberia ao órgão competente de julgar essas lides a construção do entendimento acerca da matéria em estudo. Cabe à Justiça do Trabalho deliberar sobre a abusividade da greve, conforme entendimento referendado pela Súmula 189 do TST<sup>16</sup>. Hoje, passados mais de trinta anos da edição da Carta Magna e da lei que trata sobre greve, percebe-se que a jurisprudência tem se posicionado pela declaração da abusividade de greves que apresentam caráter político e de solidariedade.

## **CAPÍTULO 2 – O DISSÍDIO COLETIVO**

O dissídio coletivo é um meio que o Direito do Trabalho, mais precisamente a seara processual trabalhista, dispõe para por fim ao um conflito entre empregados e empregador ou empregadores. Considerando ser este o instrumento jurídico estabelecido para estudo, convém trazer elementos que contribuam para sua compreensão.

O Direito do Trabalho não se ocupa apenas de conflitos individuais, pois dedica-se também aos conflitos coletivos sociais entre grupos, no caso, conflitos coletivos de trabalho os quais tem como sujeitos grupo de trabalhadores coletivamente organizados, de um lado, e empregador ou grupo de empregadores, de outro lado (LEITE, 2019, p. 845).

Para fins de compreensão, a seguir será estudado o dissídio coletivo como heterocomposição para em seguida se discorrer sobre o caráter doutrinário e normativo deste instituto.

---

<sup>16</sup> Súmula 189 – TST: Greve. Competência da Justiça do Trabalho. Abusividade. A justiça do trabalho é competente para declarar a abusividade, ou não, da greve. (nova redação – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003).

## 2.1 – O DISSÍDIO COLETIVO ENQUANTO HETEROCOMPOSIÇÃO

Uma vez que empregados e empregadores não conseguem chegar a um consenso sobre o conflito instaurado, é preciso se buscar formas de dirimir a controvérsia. Há várias formas de heterocomposição que podem ser adotadas pelas partes como a mediação ou a arbitragem, mas caso o conflito seja judicializado, haverá a instauração do dissídio coletivo, o qual será solucionado pela Justiça do Trabalho.

Para Delgado (2017, p. 1466) “os conflitos coletivos trabalhistas solucionam-se, regra geral, segundo dois tipos de fórmulas: as *autocompositivas* e as *heterocompositivas*”.

A autocomposição ocorre quando as próprias partes do conflito conseguem chegar a um acordo sem necessidade de intermediações de terceiros. Assim, caso empregados e empregadores pactuem um acordo ou convenção coletiva, esta será depositada junto à Justiça do Trabalho e estes documentos irão nortear as relações de trabalho.

Sobre a realização da autocomposição, Delgado (2017, p. 1467) faz o seguinte apontamento:

A fórmula autocompositiva da negociação trabalhista pode receber certos impulsos ou estímulos, caracterizados por mecanismos de autotutela, como a greve, ou próximos à heterocomposição, como a mediação. Entretanto, a presença desses diferentes mecanismos não desnatura a autocomposição realizada, que se celebra autonomamente pelas partes, ainda que sob certa pressão social verificada ao longo da dinâmica negocial.

Ressalta-se que a legislação brasileira, no art. 3º da Lei 7783/89, impõe como condição para deflagração da greve a prévia negociação entre trabalhadores e empresas, que, apenas se frustrada, permitirá o chamamento para deliberação sobre a realização da greve sob pena de declará-la ilegal caso não tenha ocorrido.

Já a Heterocomposição consiste no chamamento de um terceiro, em tese, alheio as questões do conflito, que deverá intermediar a resolução. No caso da arbitragem ou do processo judicial, o efeito de sua adoção é mais rigoroso, pois a solução apresentada vinculará as partes. Delgado (2017, p. 1467) explica que:

A heterocomposição ocorre quando as partes coletivas contrapostas, não conseguindo ajustar, autonomamente, suas divergências, entregam a um terceiro o encargo da resolução do conflito; ocorre também a

heterocomposição quando as partes não conseguem impedir, com seu impasse, que o terceiro intervenha (casos próprios a dissídios coletivos). São fórmulas heterocompositivas a arbitragem e o processo judicial próprio ao sistema trabalhista brasileiro, chamado dissídio coletivo.

Estabelecido que o dissídio coletivo é uma heterocomposição, pois se trata da intervenção de um terceiro, no caso a Justiça Trabalhista, para atuar na resolução de conflitos entre trabalhadores e empregadores, passa-se a estudar o dissídio coletivo em si.

## **2.2 – ASPECTOS GERAIS DO DISSÍDIO COLETIVO**

O dissídio coletivo é um instrumento de resolução dos conflitos. Conflito entende-se por partes distintas, cada qual com seus interesses, os quais são opostos e colidem entre si. No entender de Carnelutti *apud* Marinoni *et al* (2017, p. 22) cabe “à jurisdição a função de justa composição da lide, entendida como o conflito de interesses qualificado pela pretensão de um e pela resistência do outro interessado”. Como ambas as partes resistem em se submeter ao interesse do outro, surge uma lide, e, a considerar que o Estado de Direito admite a autotutela em raras ocasiões, este mesmo Estado precisa garantir uma forma de solucionar os conflitos que irão ocorrer na sociedade.

O entendimento extraído do Processo Civil também é válido quanto ao dissídio coletivo, pois refere-se a dois polos com interesses conflitantes, empregados e empregadores, os quais se socorrem na Justiça do Trabalho para pôr fim ao conflito em que se encontram.

No entanto, na esfera trabalhista, certas peculiaridades precisam ser observadas. A começar pela sentença. As sentenças na Justiça do Trabalho, quando proferidas sob o Poder Normativo, têm o poder de criar verdadeiras normas jurídicas.

Zaffari (2021, p. 92), explica que as sentenças normativas são fontes do Direito do Trabalho, as quais decorrem de comando constitucional que legou ao Poder Judiciário a competência para estabelecer regras jurídicas trabalhistas nos processos de dissídio coletivo

Portanto, foi a CF/88 quem atribuiu ao Poder Judiciário a competência de fixar regras jurídicas na constância das relações de trabalho, como nos casos de dissídios coletivos e sentenças normativas. Desta forma, esta competência não se confunde com a atuação judicial



costumeira, na qual há aplicação, pelos tribunais, de reiteradas jurisprudências aos casos semelhantes sendo esta a função típica do Judiciários (DELGADO, 2017, p. 1468).

A sentença normativa se assemelha à sentença clássica: é uma “decisão proferida por Poder Judiciário no exercício da jurisdição, em face de questões concretas submetidas ao seu julgamento” no caso do dissídio coletivo, a decisão é proferida pela Justiça Trabalhista que resolve o conflito em face do poder que o Estado lhe legou, assim, do ponto de vista formal, a sentença normativa é uma sentença (DELGADO, 2017, p. 1468).

A distinção ocorre ao se analisar o conteúdo da sentença, pois pode não se tratar de aplicação da legislação estabelecida diante de um fato concreto, mas sim constituir uma inovação ao criar regras jurídicas gerais, abstratas, impessoais e obrigatórias para incidirem em relações futuras (e não fatos já ocorridos), e é por isso que materialmente, as sentenças normativas se equiparam a leis (DELGADO, 2017, p. 1468/1469).

Destarte, a “jurisdição coletiva, representada no dissídio coletivo, terá por finalidade a constituição de sentenças normativas e a extensão ou a revisão de regulamentos coletivos existentes” (ZAFFARI, *et al*, 2021, p. 93).

Diante da amplitude do poder que a Justiça do Trabalho dispõe, há críticas sobre a figura da sentença normativa, a qual, segundo Delgado (2017, p. 1470) apresenta uma fórmula de “desmesurada intervenção do Estado na gestão coletiva dos conflitos trabalhistas”. O autor lembra que este instituto, de modo geral, corresponde a países “com formação doutrinária e legal autoritárias, de inspiração organicista ou corporativista, como próprio às experiências autocráticas de natureza fascista da primeira metade do século XX, na Europa”, ainda que se possa encontrar algo similar na Oceania, não é suficiente para afastar esta “singularidade do instituto no próprio direito comparado” (DELGADO, 2017, p. 1467/1468).

### **2.3 – ASPECTOS NORMATIVOS DO DISSÍDIO COLETIVO**

A considerar que o dissídio coletivo é um meio para resolução de conflito apresentado ao Judiciário, adentrando na esfera processual trabalhista, se faz necessário trazer alguns esclarecimentos sobre dispositivos legais relativos à matéria.

Ressalta-se, desde logo, que não se deve confundir os dissídios coletivos com as ações plúrimas nas quais existem um litisconsórcio em ação individual, ou seja, existe uma pluralidade de reclamantes opostos a um ou mais reclamados, assim, diferenciam-se os institutos, pois, no dissídio coletivo tem-se uma finalidade específica que se origina de uma coletividade, quanto que na ação plúrima cada reclamante é considerado de modo individual em relação aos direitos pleiteados (ZAFFARI, *et al*, 2021, p. 92

Em relação a competência para julgar os dissídios coletivos, conforme a Lei 7701/88, cabe originariamente aos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), contudo, quando houver dissídios que excedam a competência de TRTs, ele deverá ser julgado no TST na Seção de Dissídios Coletivos (SDC) <sup>17</sup>.

Ao julgar dissídio coletivo a SDC deve observar alguns limites. A Justiça do Trabalho não pode dispor sobre vedação à propriedade privada, à livre concorrência, à função social da propriedade privada e à valorização do trabalho humano (ZAFARRI, *et al*, 2021, p. 95). Além disso, a Lei 13467/17 em seu art. 611-B trouxe direitos cuja a negociação para sua supressão ou redução é ilícito, considerando que a própria CF/88 no §2º do art. 114<sup>18</sup> afirma que a Justiça do Trabalho deve respeitar as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho e as convencionadas anteriormente.

O art. 114 §2º<sup>19</sup> da CF/88 prevê que no dissídio coletivo de natureza econômica, aquele em que se reivindica obrigação não existente, caso qualquer das partes se recuse a negociar ou se submeter a arbitragem, faculta-se a elas, de comum acordo, ajuizar o dissídio coletivo. Porém, a CLT no art. 616 §4º<sup>20</sup> é enfática ao vincular a admissão de dissídio coletivo de natureza

---

<sup>17</sup> Art. 2º da Lei 7791/88 – “Compete à seção especializada em dissídios coletivos, ou seção normativa:

I - originariamente:

a) **conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho e estender ou rever suas próprias sentenças normativas, nos casos previstos em lei**”; [grifo nosso]

<sup>18</sup> Art. 114, § 2º CF/88: “Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

<sup>19</sup> Art. 114, § 3º da CF/88: “Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito”.

<sup>20</sup> Art. 616, § 4º da CLT – “Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente”.

econômica a tentativas de prévias negociações para Convenção ou Acordo Coletivo. E em seguida, no §3º do supracitado art. caso haja greve em atividade essencial passível de prejuízo ao interesse público, o Ministério Público do Trabalho (MPT) também é competente para ajuizar esta ação.

Em relação ao prazo, no caso de haver convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado 60 dias antes do fim da vigência da convenção, acordo, ou sentença normativa, conforme art. 616 §3º<sup>21</sup> da CLT. Caso isso não ocorra, a sentença pode não retroceder ao dia seguinte ao fim da vigência da norma anterior (ZAFFARI, 2021, p. 95).

Sobre os aspectos formais da ação observa-se que: deverá ser ajuizada de modo escrito e a petição inicial deve observar o previsto no Código de Processo Civil (CPC) quanto aos requisitos.

Deve-se observar também o prescrito no Capítulo V – Dos Dissídios Coletivos, da CLT. Na Seção I – Da instauração da Instância – que corresponde aos arts. 856, 857, 859 da CLT se fornece subsídios para compor a inicial, apresenta condições para sua interposição bem como auxilia na compreensão geral sobre como se proceder para tanto. Na Seção II, que se inicia no art. 860 e se estende ao art. 867, a CLT discorre sobre a conciliação e o julgamento, pois mesmo no caso do ajuizamento do dissídio, ainda haverá tentativa de conciliação a ser realizada pelo Poder Judiciário. A seção III trata das extensões das decisões em dissídios coletivos e se inicia no art. 868 e se encerra no art. 871. A seção IV versa sobre o cumprimento das decisões (art. 872) e a Seção V sobre a revisão (arts. 873, 874 e 875).

Mallet destaca o impacto que a Emenda Constitucional (EC) nº 45 trouxe na instrumentalização do dissídio coletivo. O autor explica que antes da referida EC não havia restrições para a proposição do dissídio coletivo, o qual poderia ser instaurado: ou pelo empregado, ou pelo empregador, ou pelo Presidente do Tribunal ou ainda mediante o requerimento do MPT, independente da natureza essencial ou não da atividade, nos termos do

---

<sup>21</sup> Art. 616, § 3º da CLT – “Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo”.

art. 856<sup>22</sup> da CLT (MALLET, 2015, p. 131). O autor faz uma crítica a esse pensamento, por achar excessivo abranger empresas que não prestem serviço essencial, para ele “não há razão que o dissídio se inicie à revelia das partes, mediante procedimento oficioso” uma vez que não há interesse público em conflitos de empresas comuns (MALLET, 2015, p. 131).

Em relação ao dissídio que versa sobre obrigação existente, o chamado dissídio jurídico, não há controvérsias, pois se trata da jurisdição em seu sentido tradicional, um conflito que requer a aplicação de um direito já existente, diferentemente do que ocorre com o dissídio de natureza econômica o qual irá inovar o ordenamento jurídico (MALLET, 2015, p. 132).

A EC nº 45 impactou o dissídio de natureza econômica. Afim de diminuir o poder normativo existente quando da sentença normativa, a Emenda citada exige a concordância das partes para a instauração desta espécie de dissídio coletivo, haja vista se tratar de obrigação inexistente que se pretende criar, além disso, o TST entendeu que essa concordância não pode ser considerada como lesão ao acesso a jurisdição, sendo, portanto, legítima (MALLET, 2015, p. 132). Isto implicou no afastamento de pedido inicial formulado pelo MPT<sup>23</sup>, pelo Presidente do Tribunal e por apenas uma das partes no caso de dissídio coletivo de natureza econômica (MALLET, 2015, p. 132).

### **CAPÍTULO 3 – O SINDICATO**

A coletividade dos trabalhadores ocorre pela figura do Sindicato, é esta a organização que será responsável por representar o coletivo dos trabalhadores e atuar na defesa, proteção e aprimoramento dos direitos e garantias da categoria que representa. Por se tratar de ente coletivo que representante da coletividade que figura em um dos polos do dissídio coletivo, este capítulo se dedica a uma breve digressão sobre o sindicato.

Essencialmente os sindicatos são os sujeitos do Direito Coletivo, ainda que os empregadores também possam figurar como tais, essa diferenciação deve ser ressaltada, pois é

---

<sup>22</sup> Art. 856 da CLT: “A instância será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho”.

<sup>23</sup> O MPT, como citado anteriormente, manteve a prerrogativa em caso de greve em atividade essencial, na qual há o interesse público, independente do consentimento ou concordância das partes.

por meio do sindicato que os trabalhadores ganham corpo, estrutura e potência de ser coletivo, enquanto os empregadores já podem ser compreendidos como organizadores dos meios, instrumentos e métodos de produção e, naturalmente, por isso já produzam atos coletivos no mercado econômico e laborativo (DELGADO, 2017, p. 1511).

Leite (2019, p. 791) explica que “o sindicato constitui espécie do gênero associação, cuja missão precípua é a defesa dos interesses profissionais e econômicos dos que a integram”. Neste conceito, o autor enfatiza ser o sindicato uma mobilização coletiva (associação) cuja a similitude entre seus membros é amparada pelo aspecto profissional, além disso, expressamente insere ao lado dos objetivos profissionais os objetivos econômicos que a categoria pretende alcançar.

O conceito de Delgado (2017, p. 1512) ensina 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 interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e de vida. [Grifo do autor]*

O doutrinador também salienta o aspecto associativo e a vinculação profissional, mas ele utiliza o termo conexos ao lado de “interesses trabalhistas” o que trás um sentido mais amplo do que o termo “econômicos”, adotado por Bezerra Leite. Ademais, Delgado, na oração final de seu conceito, defende que os interesses visam melhorar não apenas as condições de trabalho, mas também, as de vida, o que evidencia o impacto que a dimensão trabalho representa para o trabalhador. Melhores condições de trabalho proporcionam melhores condições de vida. Outro destaque é para o caráter permanente, mostrando a continuidade e a perenidade das atividades desempenhadas pelo Sindicato.

O art. 8º da CF/88 prevê expressamente a figura do sindicato ao afirmar que: “É livre a associação profissional ou sindical” discorrendo nos incisos seguintes sobre as diretrizes que deverão ser observadas para seu funcionamento. Leite (2019, p. 792) ressalva que o texto constitucional embora conceda autonomia para as entidades sindicais, não adotou a liberdade sindical plena.

Delgado (2017, p. 1519) explica que a CF/88 proporcionou uma democratização do sistema sindical brasileiro, porém, não concluiu o processo. Ele esclarece que em um primeiro

momento houve um sincretismo de regras ao se afastar traços significativos de autoritarismos ao mesmo tempo em que manteve características autoritárias.

Como avanços pode-se citar o afastamento da intervenção e/ou interferências político-administrativas do Estado por meio do Ministério do Trabalho; reforço do papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais, inclusive em questões judiciais e administrativas; ampliação dos poderes de negociação coletiva trabalhista privilegiando a participação sindical; e assegurou o direito de greve (DELGADO, 2017, p. 1519).

Porém, a CF/88, em sua origem, manteve o sistema de unidade sindical, o financiamento compulsório de suas entidades sindicais integrantes, o amplo poder normativo da Justiça do Trabalho, o que concorre com a negociação coletiva; e a cooptação de sindicalistas para a representação classista, ressalvando que posteriormente o poder constituinte reformador subtraiu a representação classista e mitigou o poder normativo judicial trabalhista (DELGADO, 2017, p. 1519).

Em relação à natureza jurídica, Leite (2019, p. 793) afirma que esta pode variar segundo o ordenamento jurídico de cada país podendo ser pessoa jurídica de direito público, pessoa jurídica de direito privado ou ainda pessoa jurídica de direito social<sup>24</sup>. No Brasil o sindicato é pessoa jurídica de direito privado responsável por defender tanto os interesses individuais da categoria que representa como os interesses coletivos desta (2019, p. 794).

A criação do sindicato obedece ao mesmo procedimento das entidades associativas como um todo, com o registro dos estatutos sindicais no correspondente Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas, seguidos de depósito no devido órgão da Ministério do Trabalho para fins cadastrais e de verificação da unicidade sindical (DELGADO, p. 1526 e 1527, 2017).

Em relação à estrutura, no Brasil a base territorial mínima dos sindicatos é o município, admitindo-se base territorial mais larga inclusive com sindicatos nacionais (DELGADO, 2017, p. 1524). O que não se admite é que em uma mesma base territorial haja mais de um representante de mesma categoria de trabalhadores (seja por categoria profissional ou diferenciada) ou mesma categoria econômica (no caso de empregadores (DELGADO, 2017, p. 1524).

---

<sup>24</sup> Pessoa jurídica de direito social seria uma instituição coletiva de proteção aos fracos.

As federações correspondem à conjugação de pelo menos cinco sindicatos enquanto que as confederações são formadas por pelo menos três federações (DELGADO, 2017, p. 1524). Delgado (2017, p. 1524) aponta que o sistema sindical, portanto, corresponde a uma pirâmide tendo os sindicatos na base, as federações ao meio e as confederações na cúpula.

## **CAPÍTULO 4 – O EMPREGADO PÚBLICO, A EMPRESA PÚBLICA E A SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA**

Este capítulo abordará dois tópicos: o primeiro discorrerá sobre o empregado público, sendo aquele que presta serviço às pessoas da Administração Direita e Indireta<sup>25</sup> sob contrato de trabalho regido pela CLT (ainda que com observância à preceitos de Direito público); já o segundo tópico abordará as Sociedades de Economia Mista (SEM) e a Empresas Públicas (EP), que são entidades da chamada Administração Indireta.

Propõe- o estudo a partir da clássica ótica de Hely Lopes Meireles na qual o estudo da Administração Pública compreende sua estrutura e suas atividades a partir do conceito de Estado, que por sua vez, é entendido a partir de uma concepção moderna de organização e funcionamento dos serviços públicos a serem prestados à sociedade (MEIRELES, 2016, p. 63).

Meireles (2016, p. 65) ensina que a organização do Estado é matéria constitucional e corresponde: à divisão política do território nacional, à estruturação dos Poderes, à forma de Governo, ao modo de investidura dos governantes, aos direitos e garantias dos governados. Uma vez estabelecidas essas diretrizes, que correspondem ao que ele denominou de organização política do Estado Soberano, surge a organização administrativa das entidades estatais das autarquias e empresas estatais, por meio de legislação complementar e ordinária, para executarem de modo desconcentrado e descentralizado serviços públicos e demais atividades de interesse coletivo (MEIRELES, 2016, p. 66).

Como explica Moraes (2015, p. 343), a CF/88 trouxe um espaço específico para a Administração Pública, o Título III, o qual a organiza e a pormenoriza como estrutura e como

---

<sup>25</sup> É pacífico na legislação, na doutrina e na jurisprudência que a Administração Pública é composta pela Administração Direita e Indireta. A primeira corresponde à União, Estados, Distrito Federal e Municípios e possuem personalidade jurídica de direito público; a segunda compõe-se pelas Autarquias, Fundações, Sociedades de Economia Mista e Empresas Públicas, de modo que as primeiras possuem natureza jurídica de direito público, as segundas em regra possuem natureza jurídica de direito público, mas admite-se que possam ter natureza jurídica de direito privado, e a terceira e quarta são sempre de natureza jurídica privada. Norma relevante para consulta é Decreto-Lei 200 de 1967, em especial os arts. 4º e 5º.

função, além de estabelecer no art. 37 que administração pública direta e indireta seja da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios deve obedecer, além dos vários preceitos expressos, aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Desse entendimento, deriva a necessidade das entidades estatais de realizarem concurso público e de licitar, por exemplo.

Administração Pública diferencia-se de Governo. Abaixo tem-se uma tabela com a diferença entre eles a partir da definição de Hely Lopes Meireles (2016, p. 68).

**Tabela 1** – Diferença entre Governo e Administração Pública por Hely Lopes Meireles

	<b>Governo</b>	<b>Administração Pública</b>
<b>Em sentido formal</b>	Conjunto de Poderes e órgãos constitucionais.	Conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do Governo.
<b>Em sentido material</b>	Complexo de funções estatais básicas.	Conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral.
<b>Em sentido operacional</b>	Condução política dos negócios públicos.	É o desempenho perene e sistemático, legal e técnico, dos serviços próprios do Estado ou por ele assumidos em benefício da coletividade.

Fonte: Hely Lopes Meireles (adaptado pela autora)

É na seara da organização administrativa que se concentra os objetos de estudo deste capítulo, restando evidente que por estarem sujeitos ao Direito Administrativo, os empregados públicos, as SEM e as EP, ainda que também sejam reguladas por outros ramos do Direito, sofrem incidência relevante do Direito Público, devendo observar o interesse público bem como sua indisponibilidade. Isto, portanto, torna complexa a posição dos empregados públicos e das estatais no ordenamento jurídico e os efeitos derivados desta localização.

#### **4.1 – O EMPREGADO PÚBLICO**

É relevante situar o empregado público dentro da Administração Pública.

As pessoas físicas que de modo definitivo ou transitório exercem alguma função estatal, seja de caráter político ou administrativo, são agentes públicos, estes correspondem a um gênero do qual são espécies os agentes políticos, os agentes administrativos, os agentes



honoríficos, os agentes delegados e os agentes credenciados, de forma que cada uma destas espécies também pode compreender outras subclassificações (MEIRELES, 2016, p.80).

Para este estudo, a categoria relevante é a de agentes administrativos, que segundo Hely Lopes Meireles (2016, p. 84) “são unicamente servidores públicos, com maior ou menor hierarquia, encargos e responsabilidades profissionais dentro do órgão ou entidade a que servem, conforme o cargo, emprego ou função em que estejam investidos”. As modalidades de agentes administrativos são: servidores públicos concursados, servidores públicos exercentes de cargo ou empregos em comissão, titulares de cargo ou emprego público e servidores temporários (MEIRELES, 2016, p. 84).

Grillo, (2020, p. 55) entende que:

Os agentes públicos são as pessoas vinculadas permanente ou transitoriamente à administração pública que fazem a máquina estatal mover-se na realização dos serviços públicos, na consecução dos objetivos governamentais, no exercício das funções administrativas, na conservação e gestão dos bens públicos e do interesse da coletividade, em geral, na rotina administrativa.

Para Grillo (2020, p. 55) a divisão do gênero agentes públicos é a seguinte: os agentes políticos, os servidores públicos em sentido estrito, conhecidos também como estatutários, os empregados públicos e os contratados por tempo determinado, bem como os agentes honoríficos, os agentes de fato e os agentes delegados. No caso dos empregados públicos, estes “formam os agentes públicos (ou servidores públicos *lato sensu*) submetidos ao regime celetista, ou seja, regidos pelas normas constantes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)”, além disso, eles “não adquirem a estabilidade constitucional e não estão sujeitos a regime jurídico peculiar da previdência social”, e por estarem “submetidos à CLT, também não serão titulares de cargos públicos, mas, sim, de empregos público” (GRILLO, 2020, p. 55)

O emprego público está previsto no art. 37, inciso I<sup>26</sup> da CF/88, e o inciso II<sup>27</sup> do mesmo art. condiciona à aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos a investidura também no emprego público.

---

<sup>26</sup> Art. 37, I da CF/88: “os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei”.

<sup>27</sup> Art. 37, II da CF/88: “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na

Para o administrativista Celso Antônio Bandeira de Mello (2015, P. 262), empregos públicos “são núcleos de encargos de trabalho permanente a serem preenchidos por agentes contratados para desempenhá-los, sob relação trabalhista”. No que toca à sujeição da disciplina jurídica “embora sofra inevitáveis influências advindas da natureza governamental da contratante, basicamente, é que se aplica aos contratos trabalhistas em geral; portanto, a prevista na Consolidação das Leis do Trabalho” (BANDEIRA DE MELLO, 2015, p. 263).

Bandeira Mello (2015, p. 263) lembra que nas SEM e EP só há empregos públicos. No entanto, é preciso lembrar que durante a vigência da EC 19 foi permitida a contratação de pessoal por vínculo celetista e não pelo regime jurídico único na Administração Direta. Posteriormente o dispositivo constitucional que previu tal alteração foi contestado pela Ação Direta de Inconstitucionalidade 2135 o qual ainda não teve finalizado seu julgamento<sup>28</sup>.

Moreira Neto (2014, p. 317) explica que os empregados públicos se submetem à princípios e preceitos constitucionais do regime trabalhista comum, com exceções que não chegam a descaracterizar como relação trabalhista, mas que, na visão do autor, criam o que ele chamou de uma relação trabalhista de emprego público.

De toda a forma, Leite (2019, p. 864), inclui os empregados públicos como detentores ao direito de greve ao discorrer sobre ela no setor privado, fundamentando seu posicionamento no art. 173 §1º da CF/88<sup>29</sup>.

---

forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”.

28 STF - ADI 2.135 DF – Min. Carmen Lúcia.

<sup>29</sup> § 1º do art. 173 da CF/88: “§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:

I - sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade;

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários;

III - licitação e contratação de obras, serviços, compras e alienações, observados os princípios da administração pública

IV - a constituição e o funcionamento dos conselhos de administração e fiscal, com a participação de acionistas minoritários;

V - os mandatos, a avaliação de desempenho e a responsabilidade dos administradores”.

## 4.2 – A SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA E A EMPRESA PÚBLICA

Compondo a Administração Pública, encontra-se as pessoas jurídicas de direito privado, as já citadas SEM e as EP. Por estarem na órbita estatal, se submetem aos princípios constitucionais para Administração Pública ao mesmo tempo que também observam preceitos previstos para entidades de caráter privado, uma vez que a própria CF/88 no inciso II, do §1º do art. 173, impõe que estas entidades devem observar o regime jurídico próprio das empresas privadas.

Meireles (2016, p. 70) define como entidades empresariais as SEM e as EP ao explicar que:

São pessoas jurídicas de Direito Privado, instituídas sob a forma de sociedade de economia mista ou empresa pública, com a finalidade de prestar serviço público que possa ser explorado de modo empresarial, ou de exercer atividade econômica de relevante interesse coletivo. Sua criação deve ser autorizada por lei específica, cabendo ao Poder Executivo as providências complementares para sua instituição.

O entendimento acima está em consonância com o art. 173 da CF/88 - situado no Título VII que versa sobre a Ordem Econômica e Financeira – o qual prevê que o estatuto jurídico das estatais que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou prestação de serviços deve dispor sobre: a função social, fiscalização pelo Estado e pela sociedade; a sujeição ao regime jurídico das empresas privadas no que tange aos direitos e às obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários; licitação e contratação de obras, serviços, compras e alienações.

Se por um lado, as Sociedade de Economia Mista e Empresas Públicas devem obedecer à princípios da Administração Pública, por outro lado, considerando que elas participam de atividade econômica, estas entidades não podem usufruir de privilégios fiscais que não forem concedidos ao setor privado como um todo, conforme o § 2º do art. 173. Contudo, este entendimento apresenta mitigação, caso o objetivo da entidade seja a prestação de serviço

público, como o caso das empresas públicas Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos<sup>30</sup> (ECT) e a Casa da Moeda<sup>31</sup>.

Di Pietro (2015, p. 550) observa que tanto o legislador quanto parte da doutrina não se preocupam em fazer distinção precisa entre as empresas que executam atividade econômica de natureza privada daquelas prestam serviço público, ainda que, na inteligência da autora, a CF/88 faça diferenciação. Portanto, resta evidente que as SEM e as EP podem tanto exercer atividade de natureza econômica quanto de serviços públicos.

Em relação a conceito, o DL 200/67 em seu art. 5º, incisos II conceitua empresa pública da seguinte forma:

II - Empresa Pública - a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio e capital exclusivo da União, criado por lei para a exploração de atividade econômica que o Governo seja levado a exercer por força de contingência ou de conveniência administrativa podendo revestir-se de qualquer das formas admitidas em direito.

Bandeira de Mello (2015, p. 192) faz uma rigorosa crítica a este conceito, pois observa que embora o DL 200/67 afirme que a empresa pública federal tenha patrimônio exclusivo da União, na própria norma, em outro dispositivo, admite a participação de outras pessoas jurídicas de Direito Público interno ou entidades da Administração Indireta da União, dos Estado, do Distrito Federal e Municípios. Além disso, assevera o autor, estar esse conceito superado em virtude de existir empresas públicas que prestam serviços públicos e não ficando restritos à atividade econômica, como sugere o conceito acima apresentado (BANDEIRA DE MELLO, 2015, p. 194).

Diante dessas ressalvas, o autor apresenta o seguinte conceito para as EP, o qual embora refira-se expressamente às entidades federais, o raciocínio, *mutatis mutandis*, compreende as empresas públicas estaduais, distritais e municipais:

Deve-se entender que *empresa pública federal* é a pessoa jurídica criada por força de autorização legal como instrumento de ação do Estado, dotada de personalidade de Direito Privado, mas submetida a certas regras especiais decorrentes de ser coadjuvante da ação governamental, constituída

---

<sup>30</sup> STF – RE: 407099 RS, Relator: Min. CARLOS VELOSO.

<sup>31</sup> STF – AgR RE: 1009828 RJ – RIO DE JANEIRO 0001185-71.2006.4.02.000, Relator: Min. ROBERTO BARROSO.

sob quaisquer das formas admitidas em Direito e cujo *capital* seja formado *unicamente por recursos de pessoas de Direito Público interno ou de pessoas de suas Administrações indiretas, com predominância acionária residente na esfera federal* (BANDEIRA DE MELLO, 2015, p. 191).

Já sobre conceito de SEM no DL 200/67 no art. 5º inciso III que, novamente, embora tenha foco na esfera federal também pode ter o entendimento estendido aos demais entes federativos, é apresentado como:

III - Sociedade de Economia Mista - a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, criada por lei para a exploração de atividade econômica, sob a forma de sociedade anônima, cujas ações com direito a voto pertençam em sua maioria à União ou a entidade da Administração Indireta.

Celso Antônio Bandeira de Mello (2015, p. 196) afirma ser este conceito problemático, primeiro porque não informa a possibilidade de capital privado na composição acionária das SEM, e segundo, por incorrer na mesma imprecisão ao restringir apenas a exploração de atividade econômica quando na verdade também há SEM que prestam serviços públicos. O conceito de Sem apresentado pelo autor explica que:

Sociedade de economia mista federal há de ser entendida como a pessoa jurídica cuja criação é autorizada por lei, como um instrumento de ação do Estado, dotada de personalidade de Direito Privado, mas submetida a certas regras especiais decorrentes desta sua natureza auxiliar da atuação governamental, constituída sob a forma de sociedade anônima, cujas ações com direito a voto pertençam em sua maioria à União ou entidade de sua Administração indireta, sobre remanescente acionário de propriedade particular (BANDEIRA DE MELLO, 2015, p. 195).

Feitos os devidos ajustes conceituais, estende-se às SEM estaduais, distritais e municipais o mesmo raciocínio para conceituar estas entidades.

Di Pietro (2015, p. 553), observa os seguintes traços comuns entre as SEM e as EP: criação e extinção autorizadas por lei; personalidade jurídica de direito privado; sujeição ao controle estatal; derrogação parcial do regime de direito privado por normas de direito público; vinculação aos fins definidos pela lei instituidora; e desempenho de atividades de natureza econômica (neste caso, guardada a observação de Bandeira de Mello e a jurisprudência sobre a possibilidade das estatais prestarem serviços públicos).

E como traços distintivos, a autora observa os seguintes: i) a forma de organização: pois as SEM são estruturadas exclusivamente pela forma de sociedade anônima, quanto que as EP admitem qualquer das formas previstas em direito; ii) a composição do capital: uma vez que as EP têm o capital exclusivamente público, quanto que as SEM são compostas por capital público e privado (DI PIETRO, 2015, p. 557).

## **CAPÍTULO 5 – O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST**

Como órgão do Poder Judiciário, a Justiça do Trabalho foi criada na Constituição de 1946.

A Justiça do Trabalho é tratada nos arts. 111 a 116 da CF/88, e, a princípio, os juízes eram classistas e temporários, fato modificado com a EC nº 24/99, já com a EC/ nº 45/04 ampliou-se a competência da Justiça do Trabalho para abranger todas as relações de trabalhos passíveis de se instaurar na vida social, assim, foram duas alterações constitucionais que definiram mudanças significativas no papel da Justiça do Trabalho (MASSON, 2018, p. 1131).

Contudo, o TST como órgão do Poder Judiciário só foi previsto expressamente no art. 92<sup>32</sup> da CF/88 com a EC nº 92 de 2016, ainda que os Tribunais e Juízes do Trabalho já constassem no rol do art. 92 desde a promulgação da Carta Magna.

O Regimento Interno do TST (RI/TST) informa que o tribunal tem sede em Brasília – DF e jurisdição em todo o território nacional, é órgão de cúpula da Justiça do Trabalho e tem como principal função uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira (TST, 2017, p.09).

A composição do TST é matéria constitucional, tratada no art. 111 – A da CF/88. O dispositivo prevê que o Tribunal é composto de 27 Ministros, que serão escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco anos e menos de sessenta e cinco anos, deverão ter notável

---

<sup>32</sup> Art. 92 da CF/88: Art. 92. São órgãos do Poder Judiciário:

[...]

II-A - o Tribunal Superior do Trabalho;

saber jurídico e reputação ilibada, serão nomeados pelo Presidente da República e ter aprovação da maioria absoluta do Senado Federal. O art. 111-A, nos incisos I e II, prevê também que dentre o total de Ministros que compõem o TST, um quinto serão advogados com mais de dez anos de atividade profissional e membros do MPT também com mais de dez anos de efetivo exercício.

Para o desenvolvimento de suas atividades, o RI/TST no seu art. 65, prevê os seguintes órgãos: Tribunal Pleno, Órgão Especial, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Seção Especializada em Dissídios Individuais, dividida em duas subseções (Subseção I e Subseção II) e Turmas; além disso, funcionam junto ao TST a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Assessores e Servidores do Tribunal Superior do Trabalho – CEFAST (TST, 2017, p. 25).

Como comissões permanentes o RI/TST informa as seguintes: Comissão de Regimento Interno, Comissão de Jurisprudência e de Precedentes Normativos, Comissão de Documentação e Memória e a Comissão de Acessibilidade e Inclusão (TST, 2017, p.22).

Acerca da competência da Justiça do Trabalho sobre o que processar e julgar, o art. 114 da CF/88, inciso I ao IX trás as seguintes matérias:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Portanto, além das matérias expressas no art. 114, o inciso IX permite que a legislação contemple outras controvérsias além das previstas no dispositivo acima citado.

Ressalta-se que a Justiça do Trabalho não possui competência penal, portanto, conforme a Súmula 165 do STJ, competirá à Justiça Federal processar e julgar o crime de falso testemunho cometido na Justiça do Trabalho (MASSON, 2018, p. 1134).

## **CAPÍTULO 6 – ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA**

Este capítulo é composto por subcapítulos que objetivam revelar o panorama dos processos analisados. Primeiro será analisado a forma pela qual os julgados foram selecionados na página eletrônica do TST, em seguida haverá apresentação sobre as características do universo analisado e, em sequência, as reivindicações dos trabalhadores, os argumentos dos empregadores e, por fim, os argumentos adotados pelos TST nas decisões ora analisadas.

### **6.1 - DA SELEÇÃO DOS PROCESSOS A SEREM ANALISADOS**

Para definição dos processos a serem analisados, utilizou-se da ferramenta “pesquisa de jurisprudência” do próprio TST disponível na página eletrônica do Tribunal<sup>33</sup>. Os seguintes parâmetros para o refinamento da pesquisa foram utilizados:

- 1) Na aba “Pesquisa Livre”, no campo “Contendo as palavras (e)” utilizou-se os termos “dissídio coletivo de greve”, “empresa pública” e “sociedade de economia mista”;
- 2) Na aba “Documentos”, selecionou-se “Acórdãos” e “Decisões Monocráticas” do TST;

---

<sup>33</sup> Disponível em: < <https://jurisprudencia.tst.jus.br> > Acesso em: 15. Set. 2021.



- 3) Na aba “Filtros” utilizou-se do campo “Publicação”, inseriu-se como data de início 01/01/2016 e como data fim 08/09/2021.

Esta pesquisa resultou em 34 resultados das quais 12 eram decisões monocráticas e 22 eram acórdãos.

Dos 22 acórdãos, 8 foram imediatamente excluídos pois não tratavam do tema dissídios coletivos de greve, mas de dissídios individuais cujo a reivindicação referia-se a dispositivo coletivo, o que restou em 14 resultados a serem analisados. Destes 14, mais 2 processos também foram excluídos no momento da análise porque o dissídio coletivo tinha como polo entidades que não são objetos de estudo (entidades filantrópicas, cooperativas, associações, entre outras). Assim, foram 12 acórdãos analisados neste relatório.

Acerca das 12 decisões monocráticas, 9 foram excluídas porque referiam-se à dissídios individuais e correição parcial, nos quais não participava o ente representante de categoria profissional (sindicato ou federação) como parte. Portanto, foram 3 as decisões monocráticas analisadas.

Deste processo, resultaram em 15 resultados analisados.

## **6.2 - DOS PROCESSOS ANALISADOS**

Da seleção descrita na seção anterior, 15 resultados foram selecionados para análise e, embora refiram-se a diferentes instrumentos previstos na seara processual, todos apresentam como eixo central um dissídio coletivo de greve em que trabalhadores de EP ou SEM, representados na figura de seus respectivos sindicatos, constam como parte.

Abaixo apresenta-se tabela com informações sobre os processos ora em debate, salienta-se que a primeira coluna representa o número de ordem atribuído para cada processo com a finalidade de tornar mais didática a escrita e a leitura:

**Tabela 2 - Processos selecionados para estudo**

	<b>Processo</b>	<b>Empregador</b>	<b>Sindicato</b>	<b>Tipo de Entidade</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Órgão Julgador</b>
1	1002701-71.2019.5.02.0000	Instituto de Pesquisas Tecnológicas do Estado de São Paulo S.A. - IPT	Sindicato dos Trabalhadores em Pesquisa, Ciência e Tecnologia de Campinas e Região – SINTPQ	Empresa Pública	Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo	SDC
2	1000990-51.2020.5.00.0000	Companhia do Metropolitan do Distrito Federal - Metro DF	Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Metroviários do DF.	Empresa Pública	Embargos de Declaração	SDC
3	1000990-51.2020.5.00.0000	Empresa Pública de Transporte e Circulação S.A.	Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - SEMAPI.	Empresa Pública	Agravo Interno	SDC
4	22586-68.2018.5.04.0000	Companhia Energética do Estado de São Paulo - CESP e Estado de São Paulo	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo	Empresa Pública	Recurso Ordinários em Dissídio Coletivo	SDC
5	1002589-39.2018.5.02.0000	Companhia Energética do Estado de São Paulo - CESP e o Estado de São Paulo	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo	Sociedade de Economia Mista	Recurso Ordinários em Dissídio Coletivo	SDC

Continua

	<b>Processo</b>	<b>Empregador</b>	<b>Sindicato</b>	<b>Tipo de Entidade</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Órgão Julgador</b>
6	1000662-58.2019.5.00.0000	Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT	Federação Nacional dos Trabalhadores de Correios e Telégrafos e similares - FENTECT, e outras	Empresa Pública	Dissídio Coletivo de Greve	SDC
7	1547-22.2017.5.05.0000	Companhia de Desenvolvimento Urbano do Estado da Bahia - CONDER	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção e da Madeira do Estado da Bahia - SINTRACOM	Empresa Pública	Embargos de Declaração	SDC
8	1001974-49.2018.5.02.0000	CEAGESP - Companhia de Entrepósitos e Armazéns Gerais de São Paulo	Sindicato dos Empregados nas Centrais de Abastecimentos de Alimentos do Estado de São Paulo	Empresa Pública	Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo	SDC
9	1000336-83.2015.5.02.0000	Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo - SABESP	Sindicato dos trabalhadores em Água, Esgoto e Meio Ambiente do Estado de São Paulo – SINTAEMA, Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo - SEESP e Sindicato dos Advogados de São Paulo.	Sociedade de Economia Mista	Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo	SDC
10	1000987-81.2016.5.02.0000	Companhia Paulista de Trens Metropolitanos - CPTM	Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo - SEESP	Sociedade de Economia Mista	Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo	SDC
11	1000653-18.2014.5.02.0000	Companhia Paulista de Trens Metropolitanos - CPTM	Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo - SEESP	Sociedade de Economia Mista	Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo	SDC

Continua

	<b>Processo</b>	<b>Empregador</b>	<b>Sindicato</b>	<b>Tipo de Entidade</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Órgão Julgador</b>
12	1001356-75.2016.5.02.0000	Município de Guarulhos e Progresso e Desenvolvimento de Guarulhos S.A. - PROGUARU.	Sindicato dos Trabalhadores na Administração Pública Municipal de Guarulhos - STAP	Sociedade de Economia Mista	Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo	SDC
13	1000621-23.2021.5.00.0000	Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais - EPAMIG	SINTAPPI/MG - Sindicato dos Trabalhadores Ativos e Aposentados em Empresas de Assessoramento, Pesquisas, Perícias, Informações, Agentes Autônomo	Empresa Pública	Efeito Suspensivo em Recurso Ordinário	Monocrática
14	1547-22.2017.5.05.0000	Companhia de Desenvolvimento Urbano do Estado da Bahia - CONDER	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção e da Madeira do Estado da Bahia - SINTRACOM	Empresa Pública	Recurso Extraordinário	Monocrática
15	1203-10.2013.5.03.0106	Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT	Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Correios e Telégrafos e Similares do Estado de Minas Gerais - SINTECT MG	Empresa Pública	Agravo de Instrumento	Monocrática

Fonte: TST (elaborado pela autora)

Nota-se que o rol de processos acima apresentado é heterogêneo, constando vários tipos de institutos impetrados junto ao TST a fim de obter a apreciação do Tribunal, porém, apesar dessa heterogeneidade, há um que desponta como o mais usado. Constatou-se os seguintes resultados:

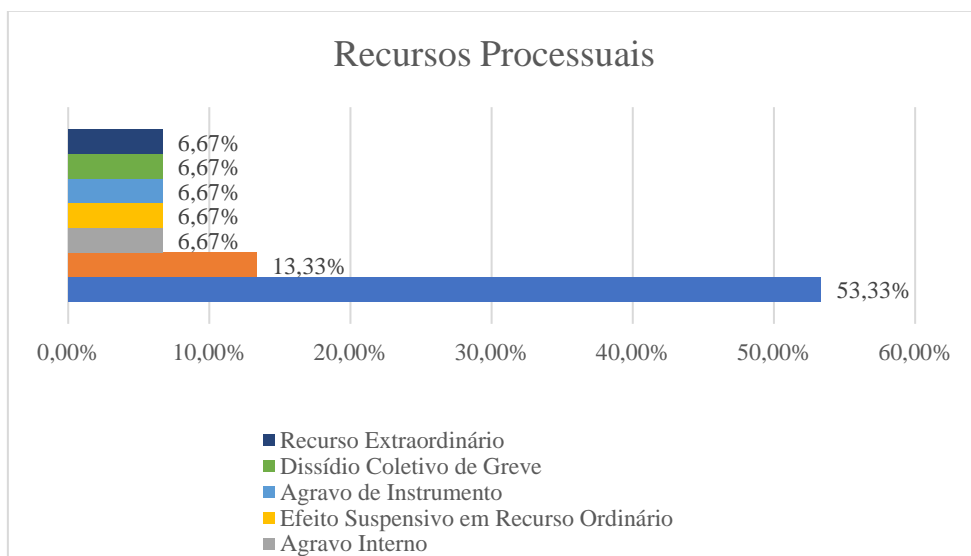
- 8 Recursos Ordinários em Dissídio Coletivo (Processos 1, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12) o que representa 53,33% do universo pesquisado;

- 2 Embargos de Declaração (Processos 2,7) o que representa 13,33% do universo pesquisado;
- 1 Agravo Interno (Processo 3) o que representa 6,67% do universo pesquisado;
- 1 Efeito Suspensivo em Recurso Ordinário (Processo 3) o que representa 6,67% do universo pesquisado;
- 1 Agravo de Instrumento (Processo 15), o que representa 6,67% do universo pesquisado;
- 1 Dissídio Coletivo de Greve (Processo 6) o que representa 6,67% do universo pesquisado; e
- 1 Recurso Extraordinário (Processo 15) o que representa 6,67% do universo pesquisado.

O Recurso Ordinário foi o instrumento mais utilizado, aparecendo quatro vezes mais que o segundo mais utilizado Embargos de Declaração. Tal resultado pode ser associado justamente pela própria estrutura da Justiça Laboral, haja vista o TST ser o tribunal competência para rever as decisões de todos os demais TRTs.

A seguir, uma representação gráfica dos recursos processuais acima descritos:

**Gráfico 1** – Recursos processuais de empresas públicas e sociedade de economia mista entre 2016-2021



Fonte: TST (elaborado pela autora)

Diante do resultado acima, percebe-se um inconformismo pela decisão dos Tribunais. Dos 15 processos, 14 se referem a recursos de decisões que se originaram nos TRTs e não estão na competência originária do TST. Ressalta-se que um dos processos contou com recurso adesivo<sup>34</sup> (Processo 5) o que revela insatisfação de ambas as partes com o acórdão prolatado. E salienta-se também a interposição de Recurso Extraordinário ao STF (Processo 15), o que foi apreciado, mas negado pelo TST.

Para complementar as informações sobre os processos analisado, abaixo se apresenta a relação de qual parte propôs os processos ou recursos no TST:

**Tabela 3** – Parte que propôs o processo ou recurso

<b>Instrumentos</b>	<b>Proposto pelo Empregador</b>	<b>Proposto pelo Sindicato</b>
Recurso Ordinário <sup>35</sup>	7	2
Embargos de Declaração	2	
Agravo Interno	1	
Efeito Suspensivo em Recurso Ordinário	1	
Agravo de Instrumento		1
Recurso Extraordinário	1	
Dissídio Coletivo de greve	1	
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>3</b>

Fonte: TST (elaborado pela autora)

Conclui-se que majoritariamente quem demonstra inconformismo com as decisões dos Tribunais é a parte empregadora, pois o número de recursos propostos por esta parte é quatro vezes maior do que o número de recursos proposto pelos Sindicatos. Inclusive o único dissídio coletivo de greve também foi proposto pela empresa.

Em relação aos aspectos territoriais, revelou-se, durante o período pesquisado, a existência de apenas um Dissídio Coletivo de Greve de âmbito nacional, entre a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) e a Federação Nacional dos Trabalhadores de Correios e Telégrafos e similares (FENTECT), e outras<sup>36</sup> (Processo 6). Quanto aos entes

<sup>34</sup> Neste caso o recurso adesivo não foi contabilizado em separado porque não constou como resultado da pesquisa realizada junto à ferramenta de busca do TST.

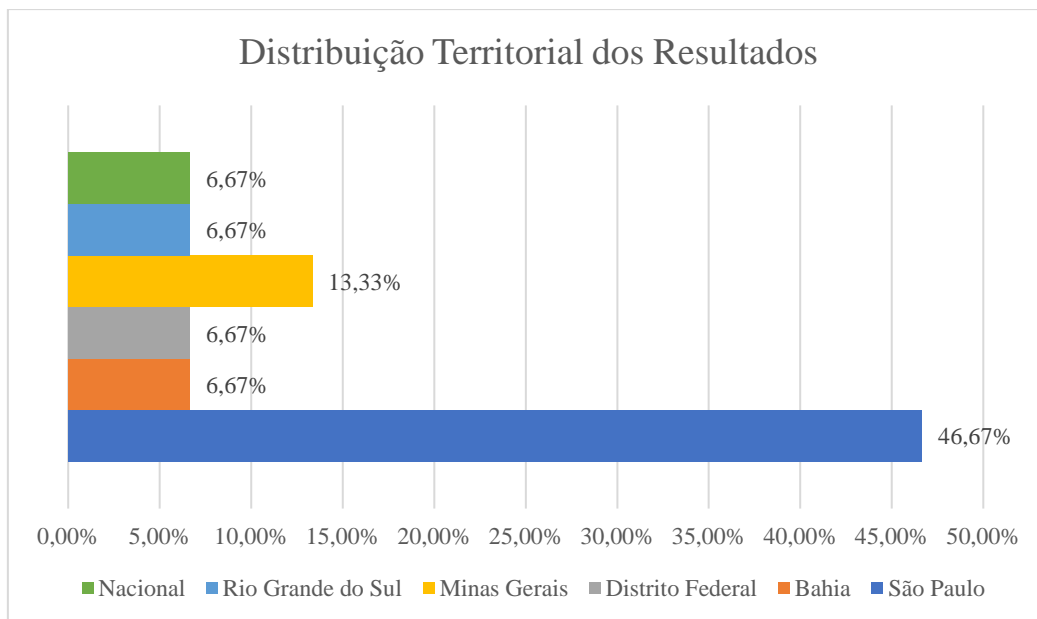
<sup>35</sup> No processo 5 há recurso adesivo que, neste caso, foi contabilizado tanto o recurso de empregador como dos empregados, de modo que a soma dos recursos na Tabela – 3 é 16 (um a mais do que os recursos na Tabela 2).

<sup>36</sup> Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios e Similares de São Paulo e Região Postal de Sorocaba - SINTECT-SP, Sindicato Dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado do Rio de Janeiro - SINTECTIRJ, Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos de Bauru e Região - SINTECT/BRU, Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do Estado

Federativos, retornou processos em cinco Estados: Bahia, Distrito Federal, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e São Paulo. Destes, São Paulo aparece com o maior número de processos, 7 no total (Processos 1, 5, 8, 9, 10, 11, 12), Minas Gerais apresenta 2 (Processos 13 e 15) e Rio Grande do Sul 1 (Processo 4). Merece destaque que no caso da Bahia, houve retorno de dois resultados sobre mesmo processo nº 1547-22.2017.5.05.0000 (na tabela Processos 7 e 14) o qual figura um Acórdão em Embargos de Declaração e a interposição de Recurso Extraordinário negado em decisão monocrática. O Distrito Federal também teve o retorno de dois resultados que trata do mesmo processo nº 1000990-51.2020.5.00.0000 (Processo 2 e 3) no qual fora interposto Embargos de Declaração e Agravo Interno respectivamente<sup>37</sup>.

Abaixo, a representação gráfica da distribuição dos resultados da pesquisa junto à ferramenta de pesquisa do TST.

**Gráfico 2** – Distribuição territorial dos resultados



Fonte: TST (elaborado pela autora)

A respeito da categoria das empresas, as EP apresentaram uma frequência que representa quase o dobro de processos em que figuram SEM. Foram resultados sobre

---

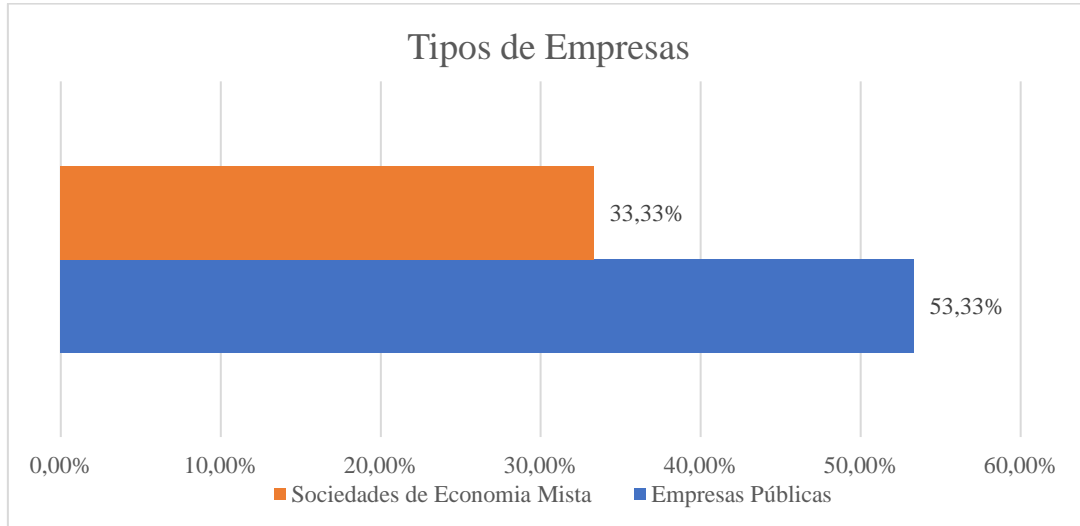
de Tocantins - SINTECT/TO, Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares no Estado do Maranhão - SINTECT-MA e Federação Interestadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - FINDECT e *amicus curiae* Associação dos Profissionais dos Correios - ADCAP.

<sup>37</sup> No caso da Bahia e do Distrito Federal, a ferramenta de busca jurisprudencial do TST retornou resultados em separado, contudo, a fim de evitar distorções nas análises, neste caso, irá se unificar os resultados no que tange aos aspectos territoriais, tipos de empresas e natureza da greve.

empresas públicas (1, 2/3, 4, 6, 7/14 8, 13, e 15) e 5 sobre sociedades de economia mista (Processos 5, 9, 10, 11, 12).

A seguir a representação gráfica dos processos utilizando como parâmetro a informação sobre o tipo de empresa:

**Gráfico 3** – Tipos de empresas



Fonte: TST (elaborado pela autora)

## 6.2 - DA NATUREZA DAS GREVES

Outro aspecto que merece destaque é sobre a natureza das greves dos processos objeto de análise. Abaixo tem-se a relação de quais greves são jurídicas, econômicas, políticas ou de solidariedade. Ao lado do número do processo tem-se a correspondência com o número de ordem da Tabela-2.

**Tabela 4** – Natureza da greve dos processos em estudo

Natureza da Greve	Processo
<b>Política</b>	1002589-39.2018.5.02.0000 (Processo 5)
<b>Jurídicas</b>	1000336-83.2015.5.02.0000 (Processo 9)
	1001356-75.2016.5.02.0000 (Processo 12)
<b>Econômicas</b>	1002701-71.2019.5.02.0000 (Processo 1)

Continua

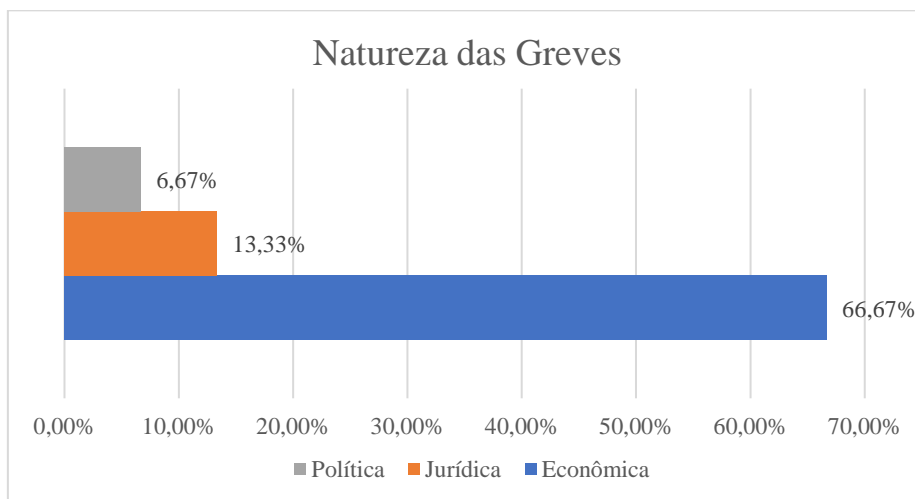


Natureza da Greve	Processo
Econômicas	1000990-51.2020.5.00.0000 (Processo 2/3)
	22586-68.2018.5.04.0000 (Processo 4)
	1000662-58.2019.5.00.0000 (Processo 6)
	1547-22.2017.5.05.0000 (Processo 7/14)
	1001974-49.2018.5.02.0000 (Processo 8)
	1000987-81.2016.5.02.0000 (Processo 10)
	1000653-18.2014.5.02.0000 (Processo 11)
	1000621-23.2021.5.00.0000 (Processo 13)
	1203-10.2013.5.03.0106 (Processo 15)

Fonte: TST (elaborado pela autora)

Majoritariamente as greves dos processos em estudo possuíam caráter econômico, dos 13 resultados (excluindo a repetição da Bahia e do Distrito Federal), 10 encontram-se nessa categoria, restando apenas 2 de caráter jurídico e 1 caracterizada como greve política. Não houve greve de solidariedade.

**Gráfico 4** – Natureza das greves



Fonte: TST (elaborado pela autora)

### 6.3 – DAS REIVINDICAÇÕES E DOS ARGUMENTOS

Nesta seção serão apresentadas as reivindicações dos trabalhadores, os argumentos dos empregadores bem como os argumentos que o TST apresentou em suas decisões. Para tornar

didático e facilitar a leitura, nas tabelas abaixo, ao lado de cada item foi atribuído um símbolo (número para reivindicações dos trabalhadores, letras maiúsculas para argumentos dos empregadores e letras minúsculas para os argumentos do TST). Ao lado do argumento, haverá também uma coluna informando o número de recorrência que as reivindicações ou argumentos foram utilizados nos processos estudados.

### 6.3.1 – Das reivindicações dos Trabalhadores

A tabela abaixo apresenta o rol de reivindicações dos trabalhadores<sup>38</sup>:

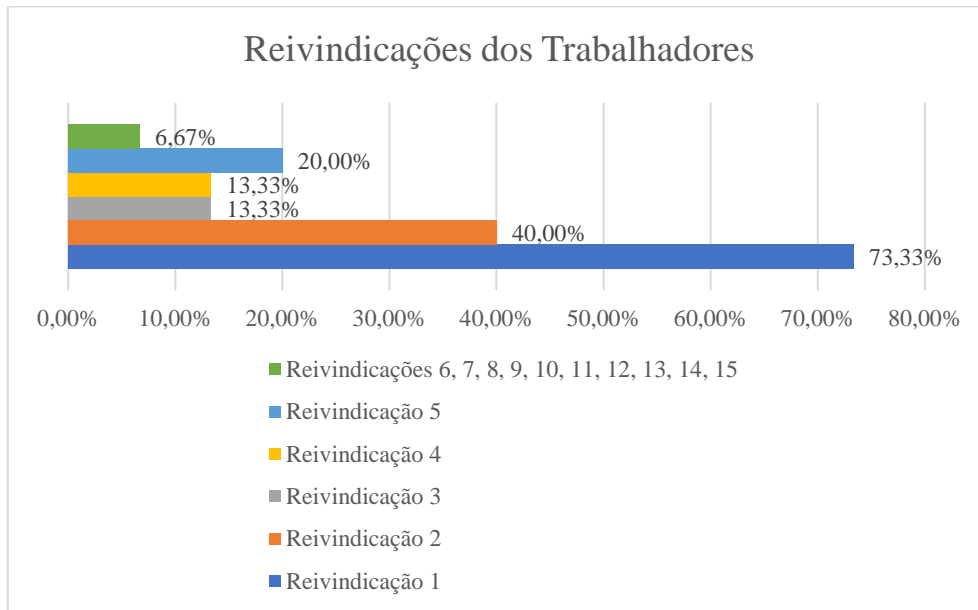
**Tabela 5** – Reivindicação dos Trabalhadores

REIVINDICAÇÕES DA GREVE		RECORRÊNCIA
1	Reajuste Salarial	11
2	Renovação de benefícios de natureza social previsto em Acordo ou Convenção Coletiva (a vencer).	6
3	Estabilidade provisória	2
4	Requer sentença normativa devido à ruptura do processo de negociação	2
5	Requer o cumprimento de cláusula de Acordo ou Convenção Coletiva	3
6	Revisão de condições de trabalho previsto em Acordo ou Convenção Coletiva	1
7	Reajuste aplicado sobre benefícios previstos em Acordo ou Convenção Coletiva	1
8	Nulidade de processo de desestatização supostamente irregular	1
9	Declaração de não abusividade da greve	1
10	A possibilidade de que a desestatização possa influir nas relações de trabalho e prejudicar direitos e garantias dos trabalhadores, atrai a competência da Justiça do Trabalho para julgar a matéria	1
11	Criação de plano de saúde para a assistência médica/hospitalar e odontológica para pais e mães	1
12	Declaração de nulidade para demissão em massa	1
13	Negativa de prestação jurisdicional (em sede de recurso)	1
14	Revisão dos dias descontados em situação de greve.	1
15	Requisição do benefício da justiça gratuita	1

Fonte: TST (elaborado pela autora)

E a seguir a representação gráfica para ilustrar a frequência das reivindicações dos trabalhadores que foram citadas nos processos:

<sup>38</sup> Nesta seção as repetições da Bahia e do Distrito Federal serão analisadas em separado, uma vez que se tratam de institutos recursais diferentes que ensejaram manifestações jurídicas diferentes, inclusive.

**Gráfico 5 – Reivindicações dos trabalhadores**

Fonte: TST (elaborado pela autora)

A partir da análise dos dados acima apresentados, percebe-se que reajuste salarial é a reivindicação mais recorrente, constando em mais de 70% dos processos analisados. Em termos absolutos, reajuste salarial só não foi citado em 4 processos do universo analisado. Essa preocupação está concatenada ao próprio entendimento do TST que relaciona a necessidade de reajuste do salário a própria natureza inflacionária do sistema capitalista<sup>39</sup>.

A segunda reivindicação mais citada diz respeito aos benefícios sociais previstos em Acordo ou Convenção Coletiva e está em quase metade dos processos, como exemplo de tais benefícios tem-se: o auxílio educação infantil, o auxílio-funeral, o auxílio-farmácia, a assistência médica, hospitalar e odontológica. Embora as reivindicações 6, 7 e 11 também se refiram à benefícios sociais previstos em Acordos ou Convenções, optou-se por segregá-las da reivindicação 2 porque esta se refere à manutenção de elementos existentes, enquanto as reivindicações 6, 7 e 11 tratam de revisão, reajuste e criação de benefícios, os quais transmitem a ideia de certa inovação quando da negociação coletiva.

Cita-se também a preocupação com proteção dos trabalhadores em virtude de deflagração de greve: na reivindicação 3 que versa sobre a estabilidade provisória, a

<sup>39</sup> Até o mês de agosto de 2021, o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), medido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), estava em 9,68% nos últimos doze meses. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/inflacao.php>> Acesso em 21. Set. 2021.

reivindicação 9 que requer a declaração de não abusividade e a reivindicação 14 sobre a revisão dos dias descontados em razão da greve.

Outro ponto de interesse são as reivindicações que buscam trazer para a órbita da justiça do trabalho a discussão sobre privatizações e suas consequências nas relações de trabalho (reivindicações 8 e 10).

É curioso também a reivindicação que requer o benefício da justiça gratuita para os Sindicatos, ainda que tenha sido aventada em apenas um processo. Importa destacar que no processo em estudo o benefício fora negado, pois Sindicato é pessoa jurídica de direito privado, não sendo suficiente apenas a declaração de hipossuficiência, contudo, o TST afirmou já haver jurisprudência de que caso a pessoa jurídica comprove efetivamente a insuficiência de recursos, será possível deferir tal benefício (Processo 15).

### 6.3.2 – Dos Argumentos dos Empregadores

Neste tópico, será apresentado o que os empregadores requerem ou respondem diante das reivindicações dos trabalhadores.

**Tabela 6** – Argumentos dos empregadores

ARGUMENTOS DO EMPREGADOR		RECORRÊNCIA
A	Dever de respeitar o teto previsto na Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) e evitar extrapolar os gastos legalmente previstos para pagamento de salários.	5
B	Depende-se de dotação orçamentária para conceder qualquer vantagem salarial e encargo social.	6
C	Empresa dependente não possui autonomia negocial.	2
D	Greve deflagrada quando ainda em processo de negociação, por isso ilegal.	1
E	Greve deflagrada na vigência de Acordo ou Convenção Coletiva	2
F	Não houve comum acordo para a instauração de dissídio coletivo de natureza econômica.	1
G	Há vedação de fixação de obrigações na sentença normativa em face da proibição legal de ultratividade das normas coletivas.	1
H	Legalidade de que a Contribuição Assistencial dos Empregados seja recolhida pelo empregador	1
I	Existência de vedação a vinculação de reajustes salariais a índice de preços	2
J	Incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar a matéria	3

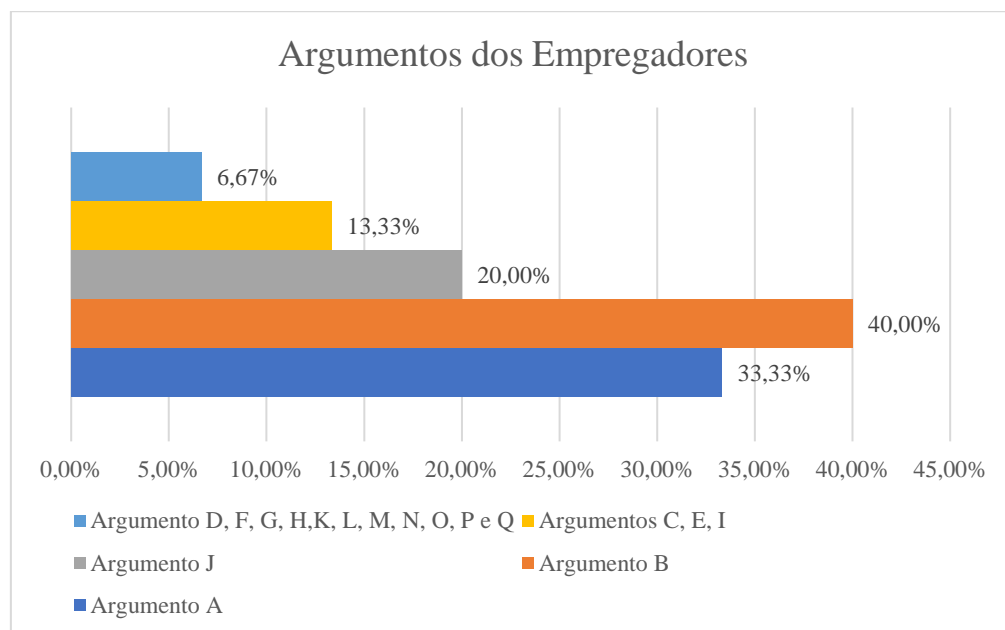
Continua

	ARGUMENTOS DO EMPREGADOR	RECORRÊNCIA
K	O Sindicato não demonstrou prejuízo real ou potencial a ser suportado pelos seus representados, restringindo-se a alegações de ordem teórico-conceitual	1
L	A greve não observou os requisitos formais de: negociações prévias, realização da Assembleia e aviso prévio	1
M	Abusividade da greve em face de insensibilidade das entidades sindicais em relação a situação econômico-financeira da empresa, de modo que não pode ser legal a greve que traz enormes prejuízos para a empresa.	1
N	Legalidade do desconto dos dias não trabalhados em decorrência de greve	1
O	Não se justifica estabilidade provisória quando não há paralisação	1
P	Risco de que o reajuste conferido via Poder Normativo traga prejuízos irreparáveis à empresa	1
Q	Requer o reconhecimento de repercussão geral apontando violação dos dispositivos constitucionais.	1

Fonte: TST (elaborado pela autora)

Foram dezessete os argumentos cotejados a partir da análise dos processos selecionados para estudo. Abaixo a representação gráfica delas:

**Gráfico 6** – Argumentos dos empregadores



Fonte: TST (elaborado pela autora)

A resposta dos empregadores, que são EP e SEM, diante das mais recorrentes reivindicações dos trabalhadores (reajuste salarial e renovação de benefícios sociais), foi invocar a legislação de direito público para justificar uma falta de liberdade em conceder benefícios que requerem investimento de recursos. O argumento B, com 6 recorrências, afirma a necessidade de dotação orçamentária para conceder reajustes salariais, quanto que o argumento A, com 5 recorrências, ressalta o teto de gastos previsto na LRF. O argumento C

também se coaduna com a ideia da falta de liberdade imposta as estatais ao afirmar que empresas dependentes não possuem autonomia negocial (com citações em 2 processos analisados). O argumento I também define restrição normativa ao indicar uma proibição de que reajuste de salário se vincule a algum índice de preços (citado em 2 processos).

Nota-se que 3 processos buscaram o não julgamento alegando uma suposta incompetência da Justiça do trabalho, um deles se refere à processo de desestatização e os outros dois sobre a competência do TST em fixar reajuste de salários.

Os argumentos D, E, F, L, M, N e O são combativos à greve, pois objetivam a declaração da abusividade, valendo-se de discursos que apontem vícios formais e/ou materiais. Nota-se que a parte empregadora tende a buscar qualquer desvio a fim de ver prejudicada a legalidade do movimento grevista.

Ressalta-se também a tese aventada no argumento G o qual afirma a impossibilidade de fixar obrigações em sentenças normativas devido a uma suposta ultratividade que delas se advêm, essa tese foi rechaçada pelo TST ao afirmar que o poder normativo conferido à Justiça do Trabalho não se confunde com ultratividade legal.

O argumento P ressalta o risco para a saúde financeira das empresas quando sentenças normativas impõem obrigações que irão despender recursos da empresa. Esse argumento defende que as sentenças normativas podem trazer instabilidade para as empresas e prejudicar sua continuidade, o que acabaria por ser mais gravoso aos empregados do que negar incrementos financeiros.

Em relação ao argumento Q o qual se refere ao Recurso Extraordinário proposto, trata-se do Processo 14 em que o empregador inconformado com a decisão do TST em conceder reajuste salarial, pretende levar o tema ao Supremo Tribunal Federal (STF). Este recurso foi negado em sob argumentos formais de não atendimento aos requisitos para sua admissão.

### **6.3.3 – Dos Argumentos do TST**

Diante das reivindicações dos trabalhadores e dos argumentos dos empregadores, abaixo tem-se os argumentos que o TST apresentou conforme o que foi instado a apreciar:

**Tabela 7 – Argumentos do TST**

ARGUMENTOS DO TST		RECORRÊNCIA
a	As SEM e as EP possuem personalidade jurídica de direito privado e por isso sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (art. 173, § 1º, da CF).	8
b	É possível o deferimento de reajuste salarial por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, de Convenção Coletiva de Trabalho ou de sentença normativa, não havendo necessidade de autorização específica por meio da Lei de Diretrizes Orçamentária (LDO) (art. 169, § 1º, II, da CF).	8
c	O Ente Federativo controlador não demonstrou que tenha ultrapassado ou desrespeitado os percentuais máximos de despesa com pessoal previstos na LRF e por isso não há que se falar em restrição em face da incidência do Poder Normativo.	4
d	A jurisprudência da SDC é no sentido de que não é necessário o preenchimento do requisito do comum acordo em Dissídio Coletivo suscitado em razão da deflagração de greve, para a fixação de condições de trabalho reivindicadas na paralisação.	2
e	Instrumento inadequado para a discussão da matéria.	3
f	As decisões resultantes do Poder Normativo são imperativas, impondo-se às partes, sejam empregados, sejam empregadores, pois derivam do poder normativo previsto constitucionalmente, na Lei de Greve e na CLT, quando não há solução consensual para o conflito	7
g	A proibição constitucional de fixação de reajustes em dissídio coletivo somente atinge Pessoas Jurídicas de Direito Público	4
h	Os trabalhadores têm direito a reajustamento salarial, ao menos anualmente, desde que o percentual de reajuste não seja vinculado a qualquer índice de preços, por força de vedação legal.	8
i	Ausência do interesse de agir da parte	1
j	A greve é política por não incidir na seara de ingerência dos empregadores	1
k	Greve deflagrada na vigência de Acordo ou Convenção Coletiva	1
l	A greve que atende aos requisitos legais: de tentativa de negociação coletiva, aprovação pela assembleia de trabalhadores e aviso prévio ao empregador não pode ser considerada abusiva.	1
m	Os trabalhadores cumpriram ordem judicial de manutenção de percentual das atividades.	1
n	Por se tratar de suspensão do contrato de trabalho, os dias de greve podem ser descontados, uma vez que não se trata de greve em face de quebra de relevantes cláusulas contratuais pela empresa.	1
o	A manutenção de normas preexistentes deve ocorrer pois a CF/88 determina a observância, nas sentenças normativas, do critério de incorporação das condições benéficas e vantagens precedentes.	2
p	Matéria não é de competência da Justiça do Trabalho.	1
q	O reconhecimento da dependência da empresa ao ente federativo não elide a possibilidade de concessão de reajuste salarial pela via da sentença normativa, mas, tão somente, restringe a atuação do poder normativo aos limites expressos na LRF no tocante às reivindicações econômicas da categoria profissional	2
r	A controvérsia não pode ser ampliada na fase recursal.	1

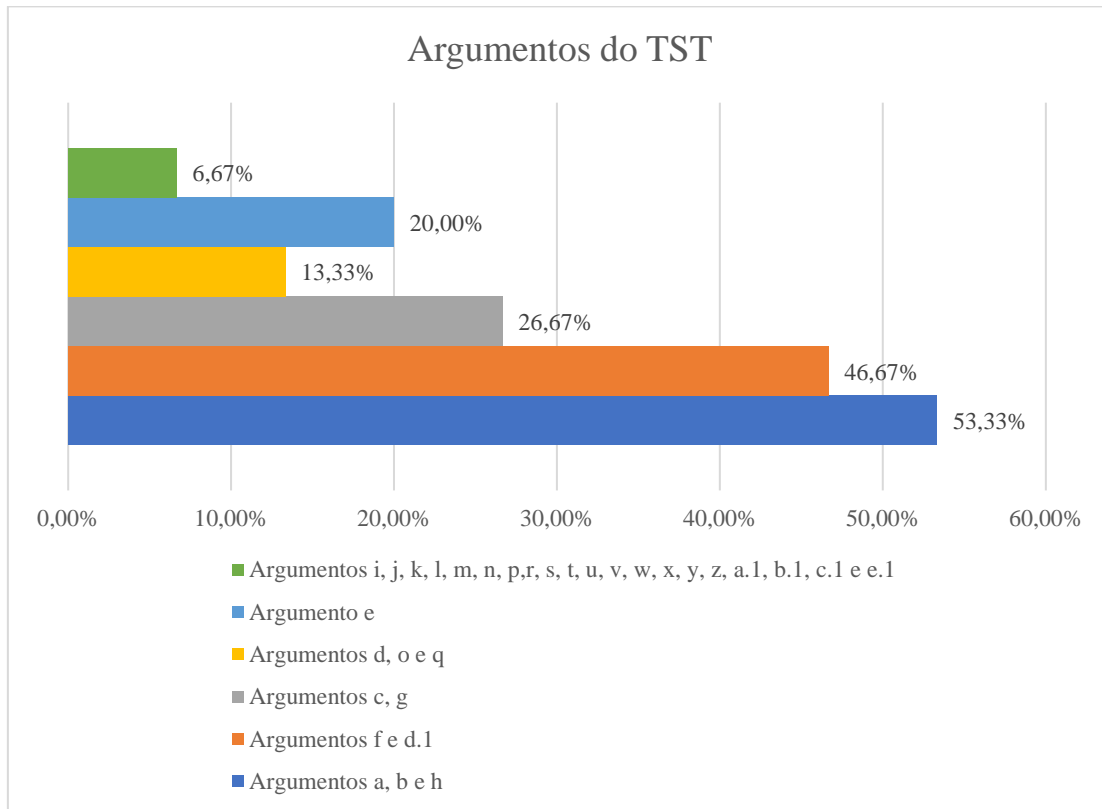
Continua

	<b>ARGUMENTOS DO TST</b>	<b>RECORRÊNCIA</b>
s	A ação do empregador ocorreu nos termos do Acordo ou Convenção Coletiva	1
T	O estado de greve se equipara ao movimento grevista não abusivo, e, por ser considerado greve não abusiva, ampara a proteção da estabilidade provisória.	1
u	Nos dissídios coletivos, o juiz possui ampla liberdade para compor o conflito coletivo, não havendo de se falar em julgamento ultra ou extra petita	1
v	A flexibilização dos limites da LRF (art. 65) devido à calamidade pública ocasionada pelo novo coronavírus, não permite todo e qualquer tipo de vantagens econômicas.	1
w	Quando o legislador excepciona os limites da LRF em face de sentença judicial, prevê hipótese de reconhecimento de direito subjetivo do agente público em demandas de natureza individual e não em caso de dissídio coletivo, que regula todas as relações de trabalho de modo geral e abstrato.	1
x	O art. 37, X, da Constituição da República assegura o direito à revisão geral anual da remuneração dos servidores públicos - agentes estatutários e em relação jurídica própria de Direito Público, diferente do caso das EP e SEM, como forma de garantir a recomposição dos salários dos trabalhadores em face da inflação do período.	1
y	Existe a impossibilidade de concessão de reajuste salarial via poder normativo para empresa estatal dependente nos casos em que o respectivo ente público ultrapassou o limite prudencial de gastos com pessoal, de modo a atrair a aplicação do art. 22, parágrafo único, da LRF	1
Z	Os objetos de recurso foram articulados de forma genérica e não especificam de modo claro e preciso a controvérsia que se teria caracterizado como negativa da prestação jurisdicional pela Corte de origem.	1
a.1	Os descontos dos dias em que os grevistas não trabalharam teve, como fundamento, a decisão proferida, em sede de dissídio coletivo, pelo TST.	1
b.1	Não é cabível o deferimento dos benefícios da justiça gratuita ao sindicato (pessoa jurídica de direito privado), a menos que demonstre efetivamente o seu estado de dificuldade financeira, sendo insuficiente mera declaração neste sentido	1
c.1	Não há omissões ou contradições no acórdão embargado.	1
d.1	A jurisprudência da Corte é pacífica ao admitir reajustar os salários dos trabalhadores em percentual ligeiramente inferior aos índices inflacionários medidos pelo IBGE	7
e.1	Matéria já pacificada junto ao STF.	1

Fonte: TST (elaborado pela autora)

É evidente que o Tribunal apresentou um número de argumentos maior do que o número de reivindicações e argumentos dos trabalhadores e empregados. Isto indica, a priori, a preocupação com as motivações das decisões. Resta saber sobre a qualidade destas motivações. Abaixo a distribuição em representação gráfica dos argumentos que o TST adotou nos processos analisado.



**Gráfico 7 – Argumentos do TST**

Fonte: TST (elaborado pela autora)

Os argumentos mais recorrentes, a, b e h (citados em 8 processos), dizem respeito a principal reivindicação dos empregados, pois os três utilizados juntos justificam o motivo pelo qual a Justiça do Trabalho tende a deferir reajustes salariais.

No argumento a, ressalta-se a natureza jurídica de direito privado das sociedades de economia mista e das empresas públicas e como isso repercute em suas obrigações. No argumento b se reforça a competência da Justiça do Trabalho para fixar reajustes de salários, inclusive, sem a observância da LDO (fato recorrentemente alegado pelos empregadores). E por fim, no argumento h se enfatiza o direito dos empregados em ter reajuste salarial ao menos anualmente. Na esteira do argumento h, tem-se o argumento d.1(citado em 7 processos) que explica que a concessão do reajuste ocorra em percentual inferior à inflação medida pelo IBGE, o que não se trata de uma vinculação, a qual é vedada por lei, mas apenas de um parâmetro a fim de resguardar os trabalhadores. Estes argumentos são utilizados para conceder reajustes aos trabalhadores e contestar os argumentos dos empregadores que objetivam afastar a concessão da reivindicação pleiteada.

O argumento f, citado em 7 processos, corrobora o argumento b ao reforçar que o poder normativo existente nas sentenças normativas é imperativo e de observância obrigatória, o que afasta a suposta ultratividade das sentenças coletivas alegada no argumento G dos empregadores.

A LRF como fator limitante para concessão de benefícios aos trabalhadores também foi discutida pelo TST. No argumento c, citado em 4 processos, o Tribunal explica que a referida Lei só poderá ser adotada como limitação quando o ente federativo comprovar a situação deficitária em suas contas. O argumento q (citado em dois processos) traz um esclarecimento: o fato de a empresa ser dependente não subtrai a competência da justiça laboral no tocante a reajuste salarial, apenas traz a ressalva dos limites com gastos de natureza econômica, o qual caso tenha ultrapassado o limite prudencial de gastos com pessoal, não ensejará a concessão de reajuste (argumento y, citado em 1 processo).

O argumento g, citado em 4 processos, combate o argumento dos empregadores sobre a incompetência da Justiça do Trabalho em conferir reajustes em dissídios coletivos ao informar que tal vedação alcança apenas as pessoas jurídicas de direito público, o que não compreende as sociedades de economia mista e empresas públicas (o que também reforça o argumento sobre as obrigações destas entidades em relação suas obrigações civis, trabalhistas, comerciais e tributárias).

Em relação ao tema greve, os argumentos d, j, l, m, n, s, t e a.1 respondem a questionamentos específicos tanto de empregados quanto de empregadores e são importantes por revelar o pensamento do Tribunal. Por exemplo, ao argumento do empregador de que não houve comum acordo para instauração de dissídio coletivo (argumento F), o TST responde que este não é necessário em caso de greve para fixação de condições de trabalho (argumento d). O mesmo ocorre, quando o Tribunal justifica concordância com o empregador, como no caso do argumento j, ao reconhecer a abusividade da greve política. Portanto, ainda que os argumentos citados tenham pouca recorrência isoladamente, quando analisados como um todo permitem o estudo sistemático o qual pode revelar aprendizados sobre a inteligência do Tribunal.

Há também argumentos de caráter formal, ou seja, as partes não teriam cumprido requisitos de admissibilidade em suas peças, as quais foram indeferidas pelo TST. Neste sentido, ressalta-se os argumentos e (citado 3 em processos), e os argumentos i, p, r, z, c.1 e e.1 (citados em 1 processo) o qual versam sobre: inadequação do instrumento em relação à matéria, ausência do interesse de agir, incompetência da Justiça do Trabalho, impossibilidade de

ampliação da controvérsia em fase recursal, obscuridade na redação do recurso, embargo sem omissões ou contradições, matéria já pacificado junto ao STF (trata-se do recurso extraordinário).

Merecem ser destacados os argumentos v, w, x, y, trazidos no Processo 13 que versa sobre um efeito suspensivo em recurso ordinário decidido monocraticamente. Estes divergem dos argumentos que concedem o reajuste salarial, foram adotados pela Magistrada a fim de suspender a concessão deferida em sede de recurso ordinário ao argumentar que: a exceção permitida na LRF devido a pandemia pelo Coronavírus não permite todo e qualquer aumento/bem como a exceção à obediência dos limites só abrange as sentenças em dissídio individual e não as de dissídio coletivo, uma vez que estas regulam de modo geral e abstrato as relações de trabalho; que a revisão anual de remuneração abrange apenas os servidores públicos com vínculo estatutário; e a existência de vedação de reajuste salarial quando o ente federativo tenha ultrapassado o limite prudencial de gastos com pessoal. Estes argumentos contrastam com aqueles utilizados pelo Tribunal nos acórdãos.

## CONCLUSÃO

A partir da análise dos julgados, algumas reflexões podem ser extraídas.

A primeira delas é sobre o reajuste de salários e benefícios reivindicados pelos trabalhadores. Observou-se uma tendência do Tribunal em conceder os benefícios aos trabalhadores e afastar a aplicação de normas de Direito Público quando invocadas obstaculizar a concessão de benefícios de cunho monetário. Para que os empregadores possam argumentar com base da LRF, o Tribunal impõe uma comprovação contundente sobre o atingimento do limite de gasto prudencial com pessoal, não bastando a simples declaração sobre.

Além disso, o TST reconhece a liberdade das estatais em realizar negociações coletivas e desvincula essas decisões da necessidade de previsão em orçamento. Mesmo empresas dependentes não podem utilizar-se de sua posição para recusar a negociar Acordo ou Convenção Coletiva ou ver afastada as decisões da Justiça do Trabalho.

Em face das principais reivindicações dos trabalhadores, foi uma decorrência lógica que a maior parte das greves estudadas apresentem natureza econômica. Porém, essa

categorização deve ser posta em perspectiva, pois ao afirmar que uma greve é de natureza econômica, pode subentender-se que os empregados requerem novas obrigações perante o empregador. De fato, reajuste de salários e benefícios têm um viés para inovar o direito ao reestabelecer os gastos com pessoal, no entanto, trata-se mais de manutenção de direito do que uma inovação em si, afinal, a lógica capitalista é uma lógica inflacionária e, se não houver reajustes financeiros, os trabalhadores verão suas remunerações representarem um poder de compra cada vez menor. Foram pouquíssimos os processos que objetivaram criação de novos benefícios.

As considerações supracitadas são homogêneas ao se analisar os acórdãos publicados no período pesquisado, todavia, deve-se ressaltar a decisão monocrática em efeito suspensivo em recurso ordinário, que inclusive é recente - abril de 2021 - que destoou dos argumentos utilizados nos acórdãos. É um posicionamento que deve ser observado a fim de se verificar se ensejará alguma mudança nas decisões do TST ao adotar uma postura mais protetiva às empresas estatais utilizando-se do Direito Público para resguardá-las das reivindicações dos trabalhadores.

Quanto ao posicionamento do TST sobre greve política em EP e SEM, só houve um julgado publicado durante o período analisado e, por isso, não é possível traçar uma tendência sobre o tema. O que deve ser ressaltado é o entendimento do Tribunal, no caso em estudo, de que se a reivindicação não estiver na esfera de ingerência do empregador, a greve não será legítima, ou seja, neste caso o Tribunal adotou o posicionamento de considerar legal apenas greves que tangenciem de alguma forma a relação laboral.

No caso específico de greve deflagrada devido à política de desestatização, por ser uma questão de política pública e não estar sob o poder decisório da empresa, é provável que o TST tenda a se posicionar pela declarar a abusividade da greve. No entanto, para ratificar essa hipótese, será preciso estudar mais dissídios coletivos de greve que abarquem este tema, seja pesquisando um lapso temporal mais extenso, seja observando a posição do Tribunal se este for provocado a se manifestar futuramente, haja vista as políticas de privatizações que estão em andamento no atual momento político.

## REFERÊNCIAS

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 32. ed. rev. e atua. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Publicada no Diário Oficial da União. Seção 1. 05. Out. 1989. p. 1.

BRASIL. **Lei nº 7783, 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. Publicada no Diário Oficial da União. Seção 1. 29. Jun. 1989. p. 10561.

BRASIL. **Lei nº 7.701, de 21 de Dezembro** de 1988. Dispõe sobre a especialização de Turmas dos Tribunais do Trabalho em processos coletivos e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial da União. Seção 1. 22. Dez. 1988. p. 25105

BRASIL. **Lei 4330 de 1º de Junho de 1964**. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. Publicada no Diário Oficial da União. Seção 1. 03. Jun. 1964. p. 4713. Retificada no Diário Oficial da União. Seção 1. 15. Jun. 1964. p. 5074; Retificada no Diário Oficial da União. Seção 1. 19. Jun. 1964. p. 5313.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200 de 25 de Fevereiro** de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Publicado no Diário Oficial da União. Seção 1. Suplemento. 27. Fev. 1967. p. 4

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho**: aprovado pela Resolução Administrativa nº 1937, de 20. Nov. 2017. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Secretaria-Geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais** (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico] – Brasília: Impressão e acabamento: Coordenação de Serviços Gráficos - CSG/SEG/TJDF, 2016. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>> Acesso em: 30. Ago. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr, 2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

GRILLO, Marcelo Gomes Franco. **Instituições de Direito Público e Privado**. São Paulo: Grupo Atlas, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MALLET, Estêvão. **Dogmática Elementar do Direito de Greve**. 2. ed. – São Paulo: LTr, 2015. Edição do Kindle.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo Curso de Processo Civil: Teoria do Processo Civil. Vol.1 (Livro Eletrônico)**. 3. ed. ver. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

MASSON, Nathalia. **Manual de Direito Constitucional**. 6. ed. rev. amp. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2018.

MEIRELLES, Hely Lopes [*et al.*]. **Direito Administrativo Brasileiro**. 42. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2016.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. **Curso de Direito Administrativo: parte introdutória, parte geral e parte especial**. 16. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro : Forense, 2014.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A greve: o direito e a flexibilidade**. ODERO, Alberto; GERNIGON, Bernard; GUIDO, Horácio; URIARTE, Oscar Ermida. Brasília: Oficina Internacional del Trabajo – Secretaria Internacional do Trabalho - Brasília, 2002.

ZAFFARI, Eduardo Kucker; [*et al.*]. **Direito Coletivo do Trabalho**. revisão técnica: Gustavo da Silva Santanna e Luciana Bernadete de Oliveira. – Porto Alegre: SAGAH, 2021.