

**TRAJETOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA:
Sindicatos dos Metalúrgicos e dos Bancários do Rio de Janeiro**

***PATHS OF COLLECTIVE BARGAINING:
banks and metal industry workers' unions from Rio de Janeiro***

Elina G. da Fonte Pessanha

Universidade Federal do Rio de Janeiro

Luisa Barbosa Pereira

Universidade Federal do Rio de Janeiro

José Luiz Soares

Universidade Federal do Rio de Janeiro

Resumo

O artigo enfoca as opções e iniciativas do movimento sindical dos trabalhadores e o comportamento da Justiça do Trabalho, sempre em relação aos processos de negociação coletiva entre patrões e empregados. Procuramos demonstrar os limites e possibilidades que a ativação da justiça pelos trabalhadores introduz nos processos de negociação e confronto entre os atores do capital e do trabalho, tendo por base pesquisas sobre as mobilizações dos sindicatos dos metalúrgicos e dos bancários do Rio de Janeiro nos anos 2000, bem como documentos da Justiça do Trabalho e do Dieese.

Palavras-chave: negociação coletiva trabalhista, greves, Justiça do Trabalho, *Repertório e Performance de Confronto*.

Abstract

The paper focuses on the initiatives of the union movement of workers and the behavior of the Labor Courts, always in relation to collective bargaining between employers and employees. We demonstrate the limits and possibilities that activation of justice by the workers introduces during the processes of negotiation and confrontation between the actors of capital and labor, based on research about the mobilization of banks and metal industry workers' unions from Rio de Janeiro in the 2000s, well as documents of the Labor Courts and Dieese.

Keywords: collective bargaining, strikes, Labor Justice, *Repertoire of Contention and Contentious Performances*.

Introdução

Este artigo apresenta os resultados de pesquisas sobre situações de negociação coletiva entre os atores do capital e do trabalho, qualificando seu caráter confrontacional, mas igualmente avaliando os limites e possibilidades que a eventual ativação da justiça introduz nesse processo. Considera-se a importância da negociação coletiva trabalhista para o estabelecimento de marcos de direitos, que não só alcançam amplos contingentes de trabalhadores diretamente envolvidos, impondo parâmetros aos seus contratos individuais com os empregadores, como se tornam progressivamente referência de fundo para outros tipos de relações de trabalho – muitas vezes precarizadas – existentes em nossa sociedade. Por outro lado, destaca-se o movimento de retração da histórica função de mediação desempenhada pela Justiça do Trabalho desde o início da década de 1990, que veio a se acentuar após a chamada Reforma do Judiciário de 2004 (Emenda Constitucional nº 45), bem como os efeitos desse movimento sobre a condução e os resultados dos conflitos trabalhistas.

A análise é feita tendo por base pesquisas sobre as mobilizações dos sindicatos dos metalúrgicos e dos bancários do Rio de Janeiro nos anos 2000, e documentos da Justiça do Trabalho e do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

Partimos das noções de *repertório de confronto* e *performance* de Charles Tilly para dar conta das condições estruturais de mobilização política e do movimento criativo dos atores em situações de conflito, selecionando ações e ajustando-as tanto à tradição quanto às circunstâncias históricas em curso (Tilly, 2006 e 2008; Alonso, 2012). Tilly define *repertório* como um conjunto limitado, familiar e historicamente criado de *performances* reivindicativas pelas quais as pessoas se engajam em conflitos e que varia de acordo com os contextos políticos e a história dos diferentes países. Já por *performance* entende-se a ação efetiva dos atores em conflito para comunicar suas reivindicações, podendo ser tanto uma improvisação quanto uma modulação de rotinas disponíveis. As *performances* reivindicativas são apreendidas e difundidas, mas isso não implica repetição automática do *repertório* de confronto. As interações conflituosas levam os atores a avaliarem as situações em que se veem envolvidos, as oportunidades e ameaças políticas e os *convidam* ao improviso. Com isso, contribuem para a mudança dos *repertórios*.

Conflitos e greves: a negociação direta

A primeira questão que nos mobiliza, reconhecendo a margem de protagonismo do movimento sindical dos trabalhadores, refere-se não só à sua

capacidade de avaliar opções e tomar decisões para alcançar os melhores resultados na negociação coletiva, mas também aos processos através dos quais a negociação se dá.

A negociação direta e a tentativa de conciliar os interesses entre empregados e empregadores correspondem à primeira fase do processo de negociação coletiva. Na grande maioria das situações, o processo se encerra nesse estágio. A legislação trabalhista vigente só admite que as partes do conflito recorram à Justiça do Trabalho se esgotadas todas as possibilidades de negociação, e mesmo assim em situações claramente delimitadas pelas normas vigentes¹.

Na tentativa de apresentar um quadro mais atual das iniciativas e efeitos da negociação direta entre trabalhadores e seus patrões, baseamo-nos em dois conjuntos de documentos publicados pelo Dieese: um sobre reajustes salariais, divulgado pelo seu Sistema de Acompanhamento de Salários (SAS), e outro sobre paralizações dos trabalhadores, produzido pelo Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG). Embora tendo clareza de que esses dados são limitados para pensar todas as situações de negociação coletiva ocorridas no país, consideramos que eles, combinados, podem fornecer uma amostra bastante expressiva do processo. Assim, se o primeiro conjunto de informações, sobre as negociações de reajustes salariais, refere-se apenas a um dos itens das pautas de reivindicações dos trabalhadores, é bastante significativo que esse item se mantenha como a demanda mais frequente do conjunto de greves ocorridas no país.

Desde 2004 e 2005, com mais de 80%, e principalmente a partir de 2006, com variações de 89 a 99% do total de casos acompanhados, observa-se a preponderância de negociações coletivas que resultam em reajustes salariais iguais ou acima da inflação medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2008 e 2014). Obtidos após anos de insucesso em cerca de metade das negociações salariais², esses resultados demonstram como os governos do Partido dos Trabalhadores têm oferecido um cenário mais favorável às negociações coletivas do que os governos de orientação neoliberal imediatamente anteriores. Com baixos índices de desemprego e aumento da formalização do trabalho, os constrangimentos para realizar greves têm sido menores e a correlação de forças tem permitido aos trabalhadores sustentar a busca por ganhos mais positivos nas negociações.

1 O sistema de relações de trabalho no Brasil possui dois tipos de mecanismos formais para a resolução de conflitos coletivos. As negociações coletivas são conduzidas diretamente entre as partes (trabalhadores e empregadores), sem interferência do Estado. O outro tipo de mecanismo se dá quando uma das partes ajuíza um dissídio coletivo e a Justiça do Trabalho é convidada a mediar a negociação. Nesse caso, o instrumento normativo é definido pelos tribunais trabalhistas, que se valem de seu poder normativo para arbitrar quais são os direitos válidos para uma dada categoria.

2 De 1996 a 2003, em torno de 43% das negociações coletivas resultaram em ganhos inferiores à inflação (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2007).

O ano de 2012 pode ser tomado como emblemático em relação a esse ambiente positivo, considerando-se que os resultados das negociações coletivas e que o número de greves foram os mais significativos dos anos 2000. Durante esse ano, o Dieese acompanhou 704 casos de negociação coletiva dos salários, identificando situações com ganhos superiores, iguais ou inferiores à inflação. Desses, 95% resultaram em aumento real de salários, acima do índice INPC-IBGE, superando, portanto, a reposição da inflação. Analisando o valor médio de ganhos reais dos salários numa série histórica desde 2008, o Dieese registra que em 2012 ocorreu o maior ganho em relação ao INPC do período, com 1,96% de aumento real (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2013a). Na indústria, em 97,5% dos casos acompanhados ocorreu reajuste acima do INPC, e não houve um único caso de reajuste abaixo do índice de inflação. No comércio, 96% das negociações analisadas garantiram reajuste acima do Índice, e 3% ficaram abaixo. Nos serviços, em cerca de 90% dos casos conquistou-se reajuste acima do INPC, e igualmente em 3% o índice não foi alcançado.

O segundo conjunto de dados, coletados e organizados pelo Dieese para 2012, registrou os casos em que os trabalhadores, diante das dificuldades de negociação, adotaram a alternativa da greve (e, portanto, do conflito aberto) como meio de pressão sobre seus empregadores. Esses dados retratam não apenas o quadro das negociações diretas que só foram abertas ou avançaram sob uma forte reação dos trabalhadores, como também os casos em que veio a ocorrer a intervenção da Justiça do Trabalho no processo (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2013b).

O SAG-Dieese contabilizou um total de 873 greves nesse ano, número superior ao observado desde 1997 e que confirma a tendência de aumento de greves identificada pelo Dieese a partir de 2008³. Dessas greves, 461 ocorreram nas empresas privadas (53%), 380 na administração pública, 28 em empresas estatais, 1 envolvendo funcionários públicos e de estatais e 3 envolvendo trabalhadores das esferas pública e privada. No setor privado, foram os trabalhadores da indústria os responsáveis pelo maior número de paralizações (330).

Refletindo também um aumento observável desde 2008, o total de greves implicou mais de 86 mil horas paradas em 2012, o maior volume desde 1991. As práticas mais comuns adotadas pelos trabalhadores durante as greves – e que podem ser tomadas como indícios das relações *repertórios-performances* desenvolvidas nos

3 O número de greves acompanhadas pelo Dieese em 2012 se aproxima, segundo a série histórica que Noronha (2009) recuperou, das médias anuais observadas entre meados da década de 1980 e meados da década de 1990, antes que se fizessem sentir os efeitos do grave cenário de desemprego e da dura reação do governo Fernando Henrique Cardoso ao movimento grevista, tristemente simbolizada pela greve dos petroleiros em 1995.

vários casos – foram as concentrações em atos públicos e Assembleias, as passeatas, os piquetes, os acampamentos, as ocupações e as vigílias.

O reajuste salarial foi a demanda mais frequente entre os trabalhadores que deflagraram as greves ocorridas em 2012, aparecendo em 41% dos casos. A ele se seguem, também em relação ao total das greves, as reivindicações por auxílio alimentação (concessão, aumento, etc.), que apareceram em 27% dos casos; as por implantação ou correção de Plano de Cargos e Salários, em 23%; e as relativas à participação nos lucros, em 19%.

No que se refere aos resultados das greves, com informações sobre 533 delas, o Dieese identificou que em 75% dos casos as paralisações obtiveram sucesso parcial. Registre-se, inclusive, que os trabalhadores do setor privado obtiveram algum resultado positivo em 85% das greves, sendo que em 32% das situações observadas suas reivindicações foram totalmente atendidas.

Somente em relação a 509 das greves havia informações disponíveis sobre os meios adotados para solucionar o conflito, e elas indicaram que, em 2012, na grande maioria dos casos (89%), ocorreu a negociação direta, sem intervenção da Justiça do Trabalho. Por outro lado, foi através de convenções coletivas mais do que de acordos coletivos que os resultados mais positivos para os trabalhadores foram conquistados e formalizados⁴.

Negociação e dissídios coletivos: a mediação da Justiça

A segunda questão que vem norteando nossas pesquisas, diz respeito às relações do movimento sindical com a legislação e as instituições judiciais trabalhistas. Temos tentado qualificar essas relações partindo da distinção entre o plano das normas trabalhistas estabelecidas e o que poderíamos chamar de plano das estratégias utilizadas para lidar e eventualmente “subverter as normas vigentes” (Bourdieu, 1990).

No plano da participação legalmente prevista da Justiça do Trabalho nos processos de negociação coletiva, o Dieese registrou entre os citados 509 casos de greves observados mais detalhadamente em 2012, um índice de 36,7% de intervenção, compreendendo decisões judiciais, administração de acordos ou atendimento a recursos (muitas vezes em vários momentos do mesmo processo de negociação, o que em parte justifica o índice). O julgamento da abusividade das greves ocorreu em 67 casos, e, desse conjunto, 43 greves foram consideradas ilegais, sendo 16 do funcionalismo estadual, 14 do funcionalismo municipal, uma dos

⁴ As negociações coletivas se dão no quadro de duas espécies de instrumentos normativos que formalizam seus resultados: uma é a convenção coletiva, quando a contratação é firmada entre entidades sindicais, patronais e de trabalhadores; a outra é o acordo coletivo, quando é firmada entre sindicatos de trabalhadores e uma ou mais empresas.

funcionalismos estadual e municipal e 12 dos trabalhadores do setor privado. Foram, portanto, julgadas como não abusivas (legais) 24 greves no total, sendo 10 do setor privado, 5 do funcionalismo estadual e 9 do funcionalismo municipal. Como se vê, mesmo num contexto de maior liberdade de greve, o pêndulo da justiça oscilou, na maioria desses casos, a favor dos interesses patronais, embora tenha se mantido mais ou menos equilibrado no que se refere às greves no setor privado (12 greves julgadas ilegais, 10 julgadas legais), e não tenha impedido o movimento sindical de obter um expressivo avanço de suas reivindicações.

Um dos principais eixos de nossa pesquisa tem recuperado, especialmente, as informações que dão conta da relação voluntária dos sindicatos de trabalhadores com a Justiça e o Ministério Público do Trabalho (MPT), portanto distinguindo-se das situações de “proteção pela justiça” – tutela por parte do Estado – ou de “constrangimento pela justiça” – como nos casos em que os patrões recorrem aos tribunais para defender seus interesses e sua propriedade.

Recorrer à justiça não é, certamente, a primeira opção dos trabalhadores organizados em sindicatos. Os sindicalistas entrevistados, no geral, não têm uma imagem muito positiva da Justiça do Trabalho, embora não descartem a possibilidade de recorrer a ela durante o processo de negociação. Afinal, a visão generalizada é que a Justiça do Trabalho oferece alguma margem de garantia aos trabalhadores, dando “um certo equilíbrio” às relações de trabalho e servindo “para exercer pressão sobre os patrões”. A procura da mediação ou da decisão judicial pode ocorrer como uma solução limite, adotada “quando não tem mais jeito”, ou fruto de decisões calculadas, que levam em conta “a jurisprudência [...] e a tendência do juiz que deve julgar a ação [...]”⁵. Os depoentes externavam muita clareza a respeito das orientações políticas dos juízes – “conservadores” ou “progressistas” –, e esse era um critério importante para a avaliação da correlação de forças e a tomada de decisões. Paralelamente, o MPT costuma ser alvo de melhores avaliações por parte dos sindicalistas ouvidos, os quais geralmente consideram que os promotores “são mais abertos”, “menos presos às leis” que os juízes⁶. No entender dos trabalhadores, as denúncias levadas ao MPT funcionam e instrumentos como as Ações Civis Públicas (ACPs) e os Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) trazem resultados positivos⁷.

5 Trechos de entrevista com a diretora de assuntos jurídicos do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Rio de Janeiro (Seeb-RJ), concedida a José Luiz Soares e Elina Pessanha em 2 de fevereiro de 2012.

6 Trechos de entrevista com o secretário jurídico do Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro (Sindimetal-Rio), concedida a Luisa Barbosa Pereira em 2 de abril de 2009.

7 Durante o processo investigativo, os procuradores do trabalho colhem depoimentos dos envolvidos e promovem inspeções, formando uma base probatória. Suas solicitações devem ser respondidas no prazo, sob pena de reclusão e multa. Suas ações judiciais e extrajudiciais na mediação dos conflitos

No caso específico da recorrência voluntária à participação da Justiça do Trabalho nos processos de negociação, que tomamos como exemplo aqui, os trabalhadores apelam aos chamados dissídios coletivos⁸, sempre na tentativa de saírem vitoriosos dos conflitos.

O primeiro ponto a destacar sobre os dissídios coletivos diz respeito à continuidade, nos últimos anos, da tendência de declínio desse tipo de intervenção da Justiça do Trabalho na resolução dos conflitos trabalhistas. Tão presentes nos anos 1990, e retomadas após a Reforma do Judiciário de 2004, as restrições à abertura desses processos atingiram principalmente os trabalhadores, dificultando a utilização de tal recurso por parte deles. Na verdade, principalmente a partir de 1993, e com vigência até 2003, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) baixou medidas restritivas à abertura de dissídios coletivos, e, nesse sentido, colaborou para viabilizar as mudanças econômicas e a flexibilização das relações de trabalho que marcaram a chamada “década neoliberal” de 1990 (Alemão, 2003; Silva, 2008; Artur, 2012). Por outro lado, depois de um breve interregno, a Reforma do Judiciário, propiciada pela Emenda Constitucional nº 45, aprovada no fim de 2004, introduziu limites ao recurso dos dissídios coletivos, especialmente os de “natureza econômica”, voltados para a judicialização das condições de trabalho e incluindo as tentativas de revisão dos níveis salariais⁹.

Nas tabelas abaixo, a movimentação – no TST e nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) de todo o país – de processos de dissídios coletivos julgados nos anos anteriores e posteriores às medidas do TST e à Reforma do Judiciário, retrata o quadro mais atual de seu retraimento¹⁰. Assim, no TST:

assumem diversas formas: mesas de negociação, assinatura de TAC, ajuizamento de ACP, audiência de mediação, etc.

8 Dissídios coletivos são controvérsias entre pessoas jurídicas, categorias profissionais (empregados) e econômicas (empregadores). Buscam solução, junto à Justiça do Trabalho, para questões que não puderam ser solucionadas pela negociação entre as partes (Vocabulário Jurídico do TST).

9 O dissídio coletivo pode ser de natureza econômica (instituindo normas e condições de trabalho e principalmente fixação de salários); ou de natureza jurídica (para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, acordos e convenções coletivas). Pode ser ainda originário (quando não existirem normas e condições em vigor decretadas em sentença normativa); de revisão (para rever condições já existentes) e de greve (para decidir se ela é abusiva ou não) (Glossário Jurídico do TRT-RJ).

10 Os dados relativos ao período 1991-1995, apresentados nas Tabelas 1 e 2, se referem, em grande parte, a dissídios coletivos julgados que provavelmente foram instaurados nos tribunais superiores antes de 1993. Por este motivo, acreditamos, a queda no julgamento dos dissídios coletivos só será visualizada nos dados do TST e dos TRTs a partir de 1996. Infelizmente não dispomos de dados relativos ao número de dissídios coletivos julgados nos referidos tribunais ano a ano.

Tabela 1- Dissídios Coletivos Julgados pelo TST - 1981 a 2014.

| Anos | DCs Julgados |
|------------|--------------|
| 1981-1985 | 54 |
| 1986-1990 | 140 |
| 1991-1995 | 202 |
| 1996-2000 | 71 |
| 2001-2005 | 32 |
| 2006-2010 | 37 |
| 2011-2014* | 29 |

Fonte: Site do TST

*dados até junho de 2014

Já nos Tribunais Regionais, observou-se, para os mesmos períodos, o seguinte quadro:

Tabela 2 -Dissídios Coletivos Julgados pelos TRTs - 1981 a 2014.

| Anos | DCs Julgados |
|------------|--------------|
| 1981-1985 | 4.120 |
| 1986-1990 | 8.811 |
| 1991-1995 | 12.486 |
| 1996-2000 | 4.676 |
| 2001-2005 | 3.429 |
| 2006-2010 | 3.979 |
| 2011-2014* | 2.143 |

Fonte: Site do TST

*dados até junho de 2014

Além disso, os dados disponíveis para uma melhor caracterização dos dissídios coletivos julgados mais recentemente no TST indicam, para o ano de 2011, que os empregadores foram os principais autores dos processos – 80% do total contra 20% dos empregados. A decisão que prevaleceu nos dissídios coletivos julgados foi, em 60% dos casos, a “provisão em parte” (indicando um resultado que não atendia inteiramente à demanda apresentada); o “acordo homologado” (acordo confirmado pela autoridade judicial) ocorreu em 20% das situações; e 20% dos dissídios foram “extintos” (encerrados sem julgamento de mérito). Quanto aos setores econômicos onde mais ocorreram as demandas por dissídios coletivos, estão o setor de transporte – com 60% dos casos – e o sistema financeiro – com 13,3%¹¹.

Infelizmente não contamos com dados detalhados consolidados sobre o que ocorre no conjunto dos TRTs, o que nos permitiria, por exemplo, identificar o volume de dissídios coletivos de autoria de sindicatos de trabalhadores e seus resultados, entre outros dados considerados pertinentes para avaliar o

11 Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), disponíveis em: <www.tst.jus.br>.

desdobramento do processo de negociação em nível regional, o papel relativo cumprido pelos diferentes atores e os efeitos das mudanças apontadas. Se tomarmos os dados anteriormente apresentados sobre as greves de 2012 em todo o país como referência, por exemplo, já temos um indício claramente desfavorável aos trabalhadores, com o predomínio de 43 decisões judiciais dos tribunais estabelecendo a ilegalidade de suas paralizações, contra 24 reconhecendo a legalidade dos movimentos.

No caso específico do Tribunal Regional do Rio de Janeiro, que tem sido objeto de nossa observação mais direta com a finalidade de qualificar melhor o sentido predominante dos procedimentos jurídicos, a análise do comportamento dos juízes em relação às iniciativas dos trabalhadores para instaurar dissídios coletivos foi reveladora das dificuldades introduzidas pela Reforma do Judiciário de 2004. Entretanto, o levantamento exaustivo dos acordãos (decisões do colegiado) do TRT-RJ nos anos posteriores à Reforma indica que os sindicatos de trabalhadores continuam solicitando o desdobramento jurídico do conflito e a instauração de dissídios coletivos, inclusive os de natureza econômica, apesar das restrições que lhes foram impostas e que têm levado à extinção dos pleitos, sem julgamento de seu mérito¹².

Os dados reunidos acima não esgotam, absolutamente, o leque de possibilidades de ação coletiva do movimento sindical. Mas, embora parciais, o que essas informações registram é a continuidade do esforço de boa parte das entidades representativas dos trabalhadores para explorar possibilidades existentes e garantir os resultados desejados do processo de negociação e conflito. O grande número de greves, por um lado, a capacidade de negociar (e conseguir) reajustes salariais acima da inflação, por outro, e a exploração da margem possível de apelo às instituições do sistema de justiça, são demonstrações claras de que os trabalhadores, em seu processo de resistência, utilizam diversos meios à sua disposição para tentar fazer valer suas propostas de cunho coletivo. Mais do que isso, são evidências de que essas formas de atuação sindical não são excludentes entre si, mas se complementam e estrategicamente até se compensam.

É, portanto, a partir dessas questões que apresentamos, em seguida, situações de conflito e negociação vividas nos anos 2000 por dois sindicatos: o Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro (Sindimetal-Rio) e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Rio de Janeiro (Seeb-RJ).

12 Extinção do processo sem julgamento de mérito equivale a seu encerramento sem apreciação. Os dados dos acórdãos foram levantados no site do TRT do Rio de Janeiro, disponível em: <www.trt1.jus.br>.

Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro e a Justiça: explorando *performances*

O Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro, fundado em 1o de maio de 1917, adotou diferentes *performances reivindicativas* ao longo de sua trajetória de quase um século: greves, manifestações, piquetes, passeatas, campanhas salariais anuais, dentre outras diversas ações¹³. Mas, como se pôde observar mais recentemente, o Sindimetal-RJ, diante de um conflito trabalhista coletivo, tende a negociar diretamente com o patronato uma solução ao impasse. Não obtendo sucesso, outras estratégias de ação passam a ser adotadas, apostando em condições mais favoráveis para a mesma negociação, Assim, tanto a Justiça quanto o MPT podem ser mobilizados, e de forma voluntária, pelos trabalhadores.

Como dito, recorrer à Justiça do Trabalho não é opção prioritária dos metalúrgicos. Esta instituição só vem a ser ativada em situações de impasse, e após diversas outras iniciativas já terem sido tomadas. Ou seja, quando, para os sindicalistas, não há outra saída. Nesse contexto, as greves, piquetes, paralisações e campanhas salariais, ao contrário de perderem papel, são mescladas com *performances* relacionadas ao judiciário: negociação direta e ameaça de instauração de dissídio coletivo de natureza econômica (visando reajuste salarial); denúncias ao MPT, que podem resultar em ACPs (instauradas geralmente pelo MPT) ou em TACs; e ações judiciais coletivas, onde o Sindimetal atua como substituto processual de uma coletividade de trabalhadores. Apresentaremos, a seguir, algumas dessas *performances* nos anos 2000¹⁴.

Negociação coletiva: o “estado de greve” e o dissídio coletivo como formas de pressão

Segundo os metalúrgicos, buscar a intermediação da justiça por meio das ações judiciais coletivas indica a incapacidade sindical de negociação direta e de luta diante do patronato, ônus que nenhum sindicato deseja ter. Negociar diretamente com os patrões e obter vantagens para a categoria, sem precisar lançar mão do judiciário trabalhista ou mesmo da greve, é visto como a comprovação da força e da capacidade de mobilização sindical. Por isso, diferentes estratégias são geralmente exploradas para garantir maior poder de barganha dos trabalhadores na mesa de negociação, a fim de solucionar um conflito trabalhista, seja ele relativo a questões

13 Sobre as mobilizações dos metalúrgicos do Rio de Janeiro entre 1917 e 1990, ver Ramalho e Santana (2001).

14 Para um levantamento das ações coletivas dos metalúrgicos do Rio de Janeiro entre 1950 e 2012, ver Pereira (2014, p. 154-200).

pontuais, como atraso salarial, insalubridade no local de trabalho, descumprimento da jornada de trabalho, do contrato coletivo de trabalho, ou mesmo aos reajustes pleiteados nas campanhas salariais, que ocorrem anualmente, na data-base¹⁵.

Uma entrevista realizada com o diretor jurídico do Sindimetal-Rio em 2009 caracteriza essa perspectiva:

Quando você produz uma ação coletiva é porque várias empresas, ou uma grande empresa, deixaram de pagar os direitos dos trabalhadores. Quando você não produz é porque você tá conseguindo por outros mecanismos, como uma ação política da entidade, fazer com que a empresa pague (Secretário jurídico do Sindimetal-Rio).¹⁶

Do final da década de 1990 até o início dos anos 2000, durante os governos Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), o Sindimetal-Rio sofria ainda os efeitos da desestruturação da indústria naval, cujos trabalhadores representavam sua principal base política e econômica. Nesse período, as principais reivindicações sindicais eram pela manutenção dos postos de trabalho, contra a flexibilização de direitos e pelo desenvolvimento do setor naval. Até 1979, a categoria possuía uma base de 150 mil trabalhadores e cerca de 4 mil associados. Destes, 70% eram do setor naval. Em 1995, o Sindicato possuía 10.800 trabalhadores na base e, em 1999, apenas 4 mil. As organizações de base também caíram de uma média de 50 para pouco menos de dez. Nesse momento de fraco desempenho econômico e de alto índice de desemprego no setor metalúrgico, o segmento patronal, diante da mobilização mesmo que tímida dos trabalhadores, respondia com maiores cortes de mão de obra e indisposição ao diálogo. Já entre 2003 e 2014, nas gestões de Lula e Dilma Rousseff, o quadro econômico sofreu significativa alteração, principalmente pelo fortalecimento do setor naval. As reivindicações dos metalúrgicos passaram a apresentar um caráter mais ofensivo, pela recuperação e ampliação dos direitos, ainda que sem a concretização de greves da categoria.

Durante todo esse período, a negociação direta se manteve como alternativa prioritária da ação sindical. Para pressionar o patronato a negociar e a aceitar condições mais favoráveis aos trabalhadores, os metalúrgicos utilizaram a

15 No caso dos metalúrgicos do Rio de Janeiro, a data-base é em 1o de setembro. A campanha salarial de uma determinada categoria ocorre, geralmente, uma vez por ano, ao longo dos dias que antecedem a data-base da mesma. A data-base marca o dia em que deve entrar em vigor um novo contrato de trabalho de uma categoria profissional e em que termina a vigência do contrato anterior. Entretanto, a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (2012), pelo princípio da ultratividade, garante a validade das cláusulas de convenções e acordos coletivos firmados entre empregadores e empregados até que ocorra nova negociação coletiva. Substitui assim a orientação anterior de que os contratos coletivos valeriam apenas pelo prazo firmado, levando à possibilidade da suspensão dos efeitos do acordo anterior até que a nova negociação fosse concluída.

16 Entrevista concedida a Luisa Barbosa Pereira em 2 de abril de 2009.

prerrogativa de ameaçar instaurar um dissídio coletivo de natureza econômica ou o “estado de greve”. Ambos serviam como um instrumento de barganha, para levar o patronato a negociar garantindo mais vantagens aos trabalhadores.

A instauração do “estado de greve” da categoria, que não necessariamente concretiza a greve de fato, tem ocorrido na época das campanhas salariais, quando a negociação coletiva fracassa e a pressão via instauração de dissídio coletivo não surte o efeito esperado. Os sindicalistas argumentam que, muitas vezes, conseguem garantir as suas reivindicações apenas com o “estado de greve”. Entretanto, há casos em que a situação de conflito resulta, de fato, em greve. Em geral, o Sindimetal-Rio tem realizado greves específicas, em apenas uma empresa, motivadas principalmente por demissões em massa ou atraso salarial – como foi o caso da greve local nos estaleiros Eisa e Enseada Paraguaçu¹⁷.

Uma das poucas greves gerais do período recente durou apenas 24 horas. A greve ocorreu durante a campanha salarial de 2011, e o Sindicato defendia um índice de 13% de aumento salarial. Os trabalhadores conquistaram o aumento salarial real de 9%; o aumento do piso do aprendiz do Senai; o fim do banco de horas; a ampliação do auxílio-creche às crianças de até 2 anos; a antecipação ou retardamento em uma hora da jornada para a metalúrgica que está amamentando; e a implementação da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) nas maiores empresas do município e da região, antiga reivindicação da categoria. Foi, por isso, considerada a melhor campanha salarial do Sindicato nos anos 2000¹⁸.

A ameaça de instaurar um dissídio coletivo de natureza econômica segue a mesma estratégia do “estado de greve”: garantir melhores condições de diálogo na negociação direta. Segundo os sindicalistas, “ameaçar” o patronato com a possível instauração do dissídio no curso da negociação coletiva teria como intenção final manter a negociação direta, sem a intermediação judicial, mas com um maior poder de barganha. Tal *performance* ocorreu mesmo após a aprovação da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, que tornou obrigatória a concordância entre as partes envolvidas num litígio trabalhista para a efetiva instauração de um dissídio coletivo dessa natureza.

Além disso, a ameaça de instauração do dissídio evidencia, segundo o Sindicato, que o setor patronal não tem interesse em negociar. Assim, ela é utilizada como uma forma de estimular o trabalhador à mobilização.

17 Informações sobre a greve podem ser acessadas no site do Sindicato: “Metalúrgicos do EEP e do Eisa decidem manter paralisação”, disponível em: <www.metalurgicosrj.org.br>.

18 Segundo aparece em entrevistas realizadas entre 2012 e 2013 com o secretário jurídico, o diretor do setor naval e o presidente do grêmio dos Metalúrgicos – todos diretores do Sindimetal-Rio –, concedidas a Luisa Barbosa Pereira.

Nós utilizamos ele [o dissídio coletivo de natureza econômica] para fazer pressão política de fato [...] Demos entrada, tiramos foto depositando, o presidente do Sindicato, os advogados do Sindicato, fizemos aquela coisa pra dar visibilidade. Pra dizer que os empresários é que não querem acordo, não o Sindicato. Aí você utiliza isso pra provocar o trabalhador. Mostrar que a intenção do Sindicato é buscar saídas [...] (Secretário jurídico do Sindimetal-Rio).¹⁹

Mas, mesmo lançando mão da ativação do poder judiciário trabalhista nas situações de impasse em termos dos direitos trabalhistas, os sindicalistas não deixam de criticá-lo. Para eles, a Justiça do Trabalho é lenta, burocrática, e tende a ser mais favorável ao patronato:

A Justiça do Trabalho é necessária hoje, mas de certa forma não ajuda o trabalhador. Pensa bem: quem é o juiz? Com quem ele almoça e janta? É com o patrão, não com o empregado. Então ele não tem uma visão do que é de fato o trabalhador. Às vezes a JT prejudica por que dá brechas pra parcelamento da dívida. Mas a gente depende da JT. [...] Você tem que ir, de certa forma, lançar mão dela pra que não perca tudo também. Se um empresário fecha a porta de uma empresa e manda todo mundo embora você pode obrigá-lo a cumprir com o que é determinado, suas obrigações de fato. Aí resta você ir pra Justiça do Trabalho. Aí você chega lá e ainda não consegue na grande maioria receber tudo o que é devido (Secretário jurídico do Sindimetal- Rio).²⁰

Já em relação à intermediação do Ministério Público do Trabalho, a predisposição dos metalúrgicos é outra. Eles consideram o MPT como um parceiro, e preferem encaminhar uma denúncia ao organismo a recorrer ao judiciário trabalhista. O cenário político e econômico dos anos 1990 e a postura refratária da JT em acolher demandas coletivas provavelmente influenciaram este posicionamento, como veremos adiante.

Denúncias ao MPT

O cenário de flexibilização dos direitos trabalhistas nos anos 1990, a postura refratária do TST em acolher as ações coletivas e o crescente protagonismo do sistema de justiça (em especial do Ministério Público) a partir da Constituição de 1988, contribuíram para uma maior recorrência do Sindimetal-Rio ao MPT²¹.

¹⁹ Entrevista concedida a Luisa Barbosa Pereira em 2 de abril de 2009.

²⁰ Entrevista concedida a Luisa Barbosa Pereira em 2 de abril de 2009.

²¹ O reflexo da Constituição de 1988 no Brasil e o protagonismo do judiciário têm sido objeto de estudos nas ciências sociais. Ver, entre outros, Oliven, Ridenti e Brandão (2008).

O Sindicato, desde então, passou a priorizar a intermediação do MPT nos casos envolvendo uma coletividade de trabalhadores e a ativar a Justiça do Trabalho apenas em situações limites, quando o *parquet* e outros instrumentos já tivessem sido acionados.

O procedimento adotado em relação ao MPT tem início com o envio de um ofício para a empresa com a reclamação, e um prazo de 10 dias para a solução do impasse. Neste documento, o Sindicato argumenta que, não sendo garantido o direito laboral destacado, entrará com uma denúncia no Ministério Público. O MPT, por sua vez, verifica a validade da denúncia e, caso comprovada, instaura um TAC. Se a empresa não se adequa às exigências no prazo estipulado, é promovida uma ACP.

Essa “nova” *performance*, que passou a fazer parte do *repertório* do Sindicato no período recente, na opinião dos sindicalistas, potencializa sua ação na defesa dos direitos dos trabalhadores. Segundo os diretores do Sindimetal-Rio ouvidos em nossa pesquisa, mobilizar uma assembleia, eleger uma pauta, negociar com a empresa e, caso esta não quisesse negociar, paralisar os trabalhadores, acabou se tornando uma estratégia sem grande apoio e adesão por parte dos metalúrgicos, especialmente entre os anos 1990 e 2000. Num cenário de desemprego, de acordo com os sindicalistas, o trabalhador recuava, temendo cortes e demissões. Nesse contexto, a atuação via Ministério Público do Trabalho acabou se tornando uma estratégia central.

O MPT é o principal ajuizador de ações. Já os sindicatos, se comparados às associações de proteção do meio-ambiente e defesa do consumidor, são pouco ativos nessa esfera. De qualquer forma, as ações ajuizadas pelo MPT do Rio de Janeiro, em sua maioria, têm as queixas dos sindicatos como motivação²².

O Sindimetal-Rio, apesar de encaminhar as denúncias ao MPT, não promove ACPs. Na visão dos sindicalistas, o Ministério Público, sendo um organismo do Estado, tem mais chance de sucesso do que a entidade sindical.

Ações judiciais coletivas

A Justiça do Trabalho, nos seus princípios fundantes, adotou a prerrogativa de acolher demandas, tanto individuais quanto coletivas, encaminhadas pelos sindicatos. Foi pioneira, por isso, no reconhecimento do ator coletivo, entendendo as organizações de classe como defensoras legítimas dos direitos de seus representados. Tal prerrogativa, amplamente acionada pela classe, permitiu que os sindicatos atuassem em ações que envolviam uma coletividade.

²² Estes dados foram apresentados numa pesquisa sobre as Ações Civas Públicas ajuizadas pelo MPT e pelos sindicatos, realizada pelo Centro de Estudos Direito e Sociedade (Cedes). Ver Araújo, Luís Casagrande e Pereira (2006).

Todavia, como destacamos anteriormente, iniciativas promovidas pelo TST nos anos 1990 procuraram restringir a coletivização processual através de instruções normativas. Estas questionavam a possibilidade dos sindicatos agirem em nome próprio defendendo o interesse de terceiros, e exigiam uma série de formalidades para o julgamento do mérito das ações²³. Silva (2008, p. 475) mostrou que os ministros do TST justificaram tais impeditivos argumentando que os sindicatos estariam quitando os direitos coletivos de forma irregular, e “abusando” da prerrogativa de representarem os trabalhadores. Por essa razão, diziam, havia a necessidade de limitação da capacidade dos sindicatos de representarem terceiros no conflito judicial. Neste período, de fato, os sindicatos ligados à Central Única dos Trabalhadores (CUT) adotaram uma estratégia de abarrotar os TRTs exigindo as perdas decorrentes dos planos econômicos Bresser, Verão e Collor. O Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro, filiado à CUT, chegou a distribuir 2.000 ações coletivas, de todas as metalúrgicas e estaleiros de sua base²⁴.

A partir de então, o Sindimetal-Rio deixou de tentar atuar como substituto processual, devido à burocracia demandada e à alta possibilidade do processo ser arquivado sem julgamento de mérito. Assim, passou a canalizar as demandas coletivas para o MPT, que já vinha adquirindo protagonismo desde a aprovação da Constituição de 1988.

O quadro só se alterou em 2003, quando as principais medidas cerceadoras da possibilidade de coletivização processual foram canceladas. O Sindimetal-Rio passou, então, a optar por ajuizar ações coletivas em casos considerados limites, e após tentar superar os conflitos trabalhistas por meio de outros tipos de *performances*, como encaminhamento de denúncias ao MPT, greves e manifestações.

No período recente, o Sindimetal-Rio ajuizou algumas ações coletivas que tiveram grande visibilidade: no caso da empresa Sermetal Estaleiros (antiga Ishikawagima do Brasil), em virtude de atrasos salariais (2009), e no da Empresa Brasileira de Engenharia S/A (EBE), exigindo as diferenças de verbas trabalhistas referentes ao reajuste salarial de 2012. Em ambas as ações, os trabalhadores foram vitoriosos, apesar do parcelamento da dívida e da realização de acordo²⁵.

Assim, a Justiça do Trabalho seria uma última saída e, ao mesmo tempo, uma alternativa fundamental para a ampliação e o cumprimento dos direitos trabalhistas, frequentemente burlados no ambiente de trabalho. Como destaca o secretário jurídico do Sindimetal-Rio:

23 Dentre as iniciativas destacam-se o Enunciado 310 e a Instrução Normativa nº 4, ambos de 1994. Para mais detalhes sobre o tema, ver Artur (2012).

24 De acordo com entrevista realizada por Luisa Barbosa Pereira em 6 de agosto de 2013 com o advogado trabalhista do Sindimetal-Rio entre os anos 1980-1990.

25 Informações disponíveis em: <www.metalurgicosrj.org.br>.

Às vezes a Justiça do Trabalho prejudica porque dá brechas pra parcelamento da dívida. Mas a gente depende da Justiça do Trabalho. [...] Você tem que ir, de certa forma, lançar mão dela pra que não perca tudo também (Secretário jurídico do Sindimetal-Rio).²⁶

Além disso, os sindicalistas criticam bastante o ajuizamento de dissídios coletivos de natureza jurídica²⁷ pelos empregadores que visam questionar a legitimidade de processos grevistas. Eles argumentam que a medida cerceia o direito de greve. Por outro lado, nas entrevistas, os mesmos relataram preferir que tanto a greve quanto os chamados “Interditos Proibitórios”²⁸ sejam julgados pela Justiça do Trabalho e não pela Justiça Comum. Evidenciam, mais uma vez, a ambiguidade dessa relação que ora aproxima, ora distancia as instituições.

Demandas e conquistas dos metalúrgicos no período recente

Em relação ao conteúdo das greves, das negociações, dos dissídios e das decisões judiciais, em termos do que foi demandado e do que foi efetivamente obtido, é possível considerar que – de maneira geral – os metalúrgicos alcançaram vitórias significativas. As reivindicações, por si só, passaram a adotar um caráter mais ofensivo, pela recuperação e a ampliação dos direitos, diferente do que vinha ocorrendo nos anos 1990.

A Justiça do Trabalho e o MPT continuaram sendo ativados – através de ameaças à instauração de dissídios coletivos, dissídios individuais, denúncias e manifestações ao TRT-RJ –, e o patronato pressionado através da prerrogativa do “estado de greve”, por mais que a greve não fosse instaurada de fato. Os trabalhadores alcançavam acordo antes do desencadeamento tanto do dissídio judicial quanto da greve.

É importante destacar, entretanto, que a alteração do teor reivindicatório dos metalúrgicos do Rio de Janeiro foi influenciada significativamente pela mudança do quadro econômico, ocorrida a partir das gestões de Lula e Dilma Rousseff (2003-2014), especialmente no setor naval²⁹. Tais reivindicações passaram a apresentar

26 Entrevista concedida a Luisa Barbosa Pereira em 2 de abril de 2009.

27 Diferentemente do dissídio de natureza econômica, este não necessita da concordância entre as partes envolvidas no litígio.

28 O Interdito Proibitório é uma ação de caráter preventivo utilizada geralmente pelo patronato para afastar sindicalistas e grevistas dos locais de trabalho, argumentando que a ação desses atores pode acarretar em ameaças à propriedade privada. Seu julgamento pela Justiça do Trabalho foi garantido pela aprovação da já citada Emenda Constitucional nº 45/2004.

29 Segundo dados do Sindicato Nacional da Indústria de Construção e Reparação Naval e Offshore (Sinaval), o número de empregos nos estaleiros saltou de 12.651 em 2004 para 81.891 em julho de 2014. No final da década de 1990, a indústria empregava apenas 2.000 trabalhadores. Ver *site* do Sinaval disponível em: <<http://www.sinaval.org.br/>>.

um caráter mais ofensivo, pela recuperação e ampliação dos direitos, e não mais uma postura defensiva, de manutenção do emprego e contra as demissões, como na década de 1990.

Em 2010, por exemplo, a campanha salarial chegou a aprovar o estado de greve e foram realizadas diversas paralisações em empresas do grupo 19, como a Eaton, Eninco, Eletromar, Usimeca e Armico. Após tais ações, as reivindicações sindicais foram atendidas mediante acordo. Na já citada campanha salarial de 2011, o Sindicato defendia o índice de 13% de aumento salarial e, após greve de 24 horas, conquistou aumento salarial real de 9% e outros benefícios, como a implementação da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e o aumento do valor da taxa de insalubridade.

Diante desse quadro, pudemos observar que o Sindicato de fato não tem alcançado exatamente as reivindicações que demanda, mas tem se aproximado delas mediante acordo obtido na negociação direta, o que o tem feito recuar tanto na realização das greves quanto na instauração dos dissídios.

Negociação coletiva, greve e ativação da Justiça pelo Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro

Assim como no caso dos metalúrgicos, quando se encontram diante de um conflito trabalhista coletivo, a primeira medida adotada pelos sindicalistas bancários é, geralmente, a busca por negociar uma solução diretamente com os gestores dos bancos. Ameaças e outras práticas mais efetivas se sucedem com o intuito de pressionar os gestores e com isso favorecer a negociação. Assim, em favor da negociação, os bancários podem ameaçar protestar em espaço público; denunciar o caso no jornal do sindicato (para atingir a imagem pública do banco); paralisar um ou mais locais de trabalho por algumas horas; realizar greves por tempo indeterminado; encaminhar queixas para o Ministério Público; ou ajuizar uma ação judicial. Podem também levar a cabo algumas dessas *performances reivindicativas*. O passo seguinte (e quiçá mais radical) é dado apenas se a negociação se revelar inócua. Depende, então, de um lado, da disposição de bancários e banqueiros para negociar e da correlação de forças entre ambos; e, de outro, da capacidade reflexiva e da gramática moral dos envolvidos para avaliar as circunstâncias, a conjuntura política, econômica e social e as oportunidades de ação que lhes pareçam disponíveis.

Com efeito, por meio das negociações diretas, os sindicalistas bancários do Rio de Janeiro vêm conseguindo obter vitórias pontuais em conflitos trabalhistas coletivos relacionados às más condições de trabalho, ao assédio moral, ao descumprimento da jornada de trabalho, à segurança bancária, saúde dos bancários,

demissões e ao descumprimento de contrato coletivo de trabalho³⁰. Quando as negociações se revelam insuficientes, eles lançam mão de uma série de outras *performances reivindicativas*³¹. Enfatizaremos, aqui, apenas uma pequena parte desse *repertório de confronto*, qual seja a realização de greves, o ajuizamento de ações na Justiça do Trabalho e o acionamento do MPT.

As greves bancárias e seus resultados

As greves bancárias têm ocorrido apenas na época da campanha salarial, salvo raras exceções. São, nesse caso, um resultado do fracasso das negociações desenvolvidas durante a campanha; e também uma estratégia para restabelecer as negociações em outros termos. Explicamos.

Os bancários realizam sua campanha salarial uma vez por ano, tendo início mais ou menos um mês antes da data-base da categoria (1º de setembro). Ela é constituída por um ciclo de ações articuladas nacionalmente (das quais fazem parte os sindicalistas e demais ativistas do Rio de Janeiro) com o intuito de, ao fim e ao cabo, firmar contratos coletivos que estabeleçam um conjunto de direitos válidos para amplos contingentes de trabalhadores da categoria bancária – dentre os quais um índice de reajuste salarial. Esse ciclo de ações inclui: os processos de negociação entre bancários e banqueiros para a definição das cláusulas dos contratos coletivos, atos, protestos, paralisações parciais e campanhas de mídia voltadas para lesar a imagem pública dos bancos, tudo com o intuito de pressionar seus gestores e tornar a negociação coletiva mais favorável, e, por fim, caso um acordo não seja estabelecido, é possível que seja dado o passo seguinte e mais radical, a greve. Em geral, ocorre que, num primeiro momento, os banqueiros respondem de maneira muito negativa às reivindicações feitas pelos bancários. As negociações então se esgotam e a greve é realizada em seguida. No decorrer da greve, as negociações são retomadas e as reivindicações dos bancários reavaliadas à luz de novas circunstâncias e correlações de forças. Por fim, a contratação coletiva vem a ser firmada, atendendo apenas parte das reivindicações, de maneira mais ou menos satisfatória, o que marca o fim da greve e da campanha salarial. Os contratos coletivos têm validade de um ano, com término previsto para a próxima data-base, que, por sua vez, servirá de parâmetro para o início de uma nova campanha, um novo ciclo de mobilizações.

30 Não nos propomos a fazer aqui um balanço a respeito do quanto as negociações sindicais são efetivas. Restringimo-nos a dizer que os bancários vêm obtendo “vitórias pontuais”, mas sem desconsiderar com isso que elas possam estar aquém dos desafios postos, do tamanho dos problemas e da satisfação do conjunto da categoria ante os conflitos trabalhistas no setor financeiro.

31 Para um levantamento das formas de ação de que os bancários vêm lançando mão nos anos 2000, ver Soares (2013).

Mas cumpre considerar que nem sempre as circunstâncias são favoráveis à realização de greves. A conjuntura político-econômica, a correlação de forças entre patrões e empregados e os constrangimentos exercidos por autoridades governamentais e banqueiros podem enfraquecer o alcance da greve ou até mesmo inviabilizá-la.

Desse modo, durante os governos Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), a ampliação da automação e a reorganização do trabalho tornaram mais difícil a paralisação das atividades bancárias; houve diversos processos de privatização de bancos, diminuindo o contingente de bancários do setor público, tradicionalmente aqueles que mais se mobilizam; os índices de demissões atingiram níveis dramáticos; os gestores dos bancos mostraram-se pouco dispostos a negociar e lançaram mão de diversos dispositivos coercitivos contra as mobilizações bancárias. Nesse cenário, as tentativas de realizar greves foram todas esvaziadas. Os bancários sofreram diversos ataques a seus direitos, amargaram perdas salariais e se mantiveram em uma postura defensiva.

Entre 2003 e 2014, período dos governos de Lula da Silva e de sua sucessora Dilma Rousseff, a conjuntura econômica e os níveis de emprego no setor bancário mostraram-se mais favoráveis (somente entre 2004 e 2011 os contratos diretos aumentaram em 105 mil); além do que, os mecanismos coercitivos diminuíram. Nesse cenário, houve greve em todos os anos. Os bancários saíram de uma agenda preponderantemente defensiva para outra, mais ofensiva. Os ataques a direitos adquiridos diminuíram e novas conquistas se sucederam de maneira mais significativa do que no período anterior. Exemplo disso é que os bancários vêm conquistando ganhos reais de salários desde 2004 (os ganhos acumulados no período variam mais ou menos entre 14% e 20%, a depender da faixa de remuneração mensal do funcionário). Ainda assim, a correlação de forças entre patrões e empregados revelou-se insatisfatória, bem como os resultados das negociações coletivas diretas. Muitos bancários imaginavam que encontrariam melhores condições de negociação com os bancos (em especial com os públicos federais). Em tese, isso traria melhores condições de trabalho, com menos pressões por produtividade e menos assédio moral. Traria também a recomposição das perdas salariais ocorridas durante os governos FHC. As terceirizações, acreditava-se, diminuiriam, assim como as demissões imotivadas. Mas nada disso aconteceu a contento. As condições de trabalho continuaram se deteriorando após 2003, com assédio moral e metas de produtividades cada vez maiores. O número de bancários afastados do trabalho por adoecimento, físico ou psíquico, cresceu. Os salários aumentaram acima da inflação, mas estiveram longe de recompor as perdas impostas pelos governos anteriores aos bancários do setor público. As terceirizações e as demissões imotivadas atingiram

patamares recordes. A alta rotatividade no emprego, inclusive, se consolidou como um dispositivo dos bancos privados para reduzir salários e auferir maiores lucros.

Dados os limites nos processos de negociação e de confrontação grevista, o ajuizamento de ação na Justiça do Trabalho e a ativação do MPT despontam como alternativas últimas de ação. Quer dizer, alguns dos conflitos que não encontram solução por aquelas vias acabam migrando para o sistema de justiça.

A ativação da Justiça do Trabalho

Mas como se dá a escolha de recorrer à justiça? O que leva os sindicalistas bancários a tomar essa decisão?

Um primeiro ponto a se considerar é que, como dissemos acima, o apelo à Justiça do Trabalho é uma medida alternativa à negociação direta. Ela, como também ocorre no caso dos metalúrgicos, é acionada apenas após serem esgotadas as possibilidades de superar o conflito pela via negocial, por mais que possa continuar ocorrendo de forma paralela. Outros pontos a serem considerados dizem respeito a cálculos de conveniência e oportunidade feitos pelos bancários à luz dos comportamentos esperados dos juízes do trabalho. Em outras palavras, a conveniência e a oportunidade de ajuizar uma ação são avaliadas tomando-se em conta: 1) a jurisprudência a respeito do tema a ser julgado (ou seja, a tendência geral dos juízes acatarem o pedido feito na ação judicial); e 2) em qual Vara da Justiça do Trabalho a ação deverá ser julgada e qual é a tendência do juiz a quem caberá julgar a ação (se ele é “progressista” ou “conservador”, se suas decisões tendem a favorecer os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores).

Os sindicalistas bancários demonstram dispor de algum acúmulo de conhecimentos jurisprudenciais, para o que contam ainda com o apoio dos advogados a serviço do Sindicato, e dizem ter um mapeamento das tendências de atuação dos juízes e procuradores. Com efeito, eles parecem tomar esses elementos em conta quando se veem premidos a decidir se vão acionar ou não a Justiça do Trabalho, e como o farão.

Olha, é muito difícil se surpreender [com a tendência dos juízes]. Na verdade isso inclusive auxilia na estratégia que o Sindicato monta pra determinados processos. Pra você ter uma ideia, na última campanha salarial nós tivemos aí vários Interditos [Proibitórios]. [...] O Itaú ficou a greve toda pedindo ao juiz que fosse o oficial de justiça verificar se estava sendo descumprida a decisão dele de não obstrução. [...] Ele fez isso uma, duas, três, quatro vezes... Acabou a greve e nenhuma das vezes que ele fez, o oficial de justiça certificou que a denúncia era correta. Pois bem, terminou a greve e nós entramos com uma ação de

assédio processual. Uma coisa que ninguém tinha feito antes. Por quê? Porque ele ficou perturbando a vida do juiz, botando funcionário público na rua à toa e em todas as vezes ele estava mentindo. Então nós estamos querendo uma indenização. [...] Essas coisas são novidades e aí é que fica aquela preocupação. O que é que nós fizemos? Nós fizemos isso com o Itaú e fizemos isso com o Banco do Brasil e com o Santander, pela mesma coisa, por ter assediado os bancários. Mas nós tínhamos o Bradesco, nós tínhamos o HSBC, todos eles entraram com Interdito. Mas nós escolhemos esses três. Por quê? Porque esses três, a gente entende que vão ser apreciados por um juiz que não vai ter medo de discutir o novo. No caso do Bradesco não valia a pena (Diretora de assuntos jurídicos do Seeb-RJ).³²

Note-se, na fala acima, que a definição da tática a ser adotada contou com uma avaliação a respeito das tendências dos juízes. Além disso, o depoimento apresenta outro elemento: diante da impossibilidade de superar um problema por meio de negociações diretas, os bancários podem inovar ao acionar a justiça, lançando mão de institutos jurídicos pouco usuais. Não havendo ainda uma doutrina consolidada a respeito daquele tema (assédio processual), a avaliação das tendências dos juízes tornou-se uma questão ainda mais importante.

A avaliação das concepções e tendências políticas dos juízes contribui para o entendimento de outra situação: a de que os sindicalistas bancários rejeitam o poder normativo da Justiça do Trabalho como mecanismo para definir os contratos coletivos da categoria. Ao longo de décadas, os bancários consolidaram a avaliação de que o Poder Judiciário é um instrumento da burguesia contra os trabalhadores e de que a contratação por meio de dissídios coletivos junto à Justiça do Trabalho vinha resultando em perda de direitos, com poucas conquistas em troca. Concomitantemente, os sindicalistas bancários desenvolveram uma complexa engenharia organizacional que veio a lhes permitir realizar uma campanha salarial articulada nacionalmente, tanto no setor público quanto no privado (ver Soares, 2013); e formou-se um relativo consenso de que a categoria bancária possuía força suficiente para negociar seus contratos coletivos diretamente com os banqueiros, durante as campanhas salariais, sem intervenção da justiça. Em 1992, bancários e banqueiros acordaram que, dali em diante, conduziriam a negociação no período da data-base até o fim, estabelecendo a contratação de comum acordo. Desde então, os contratos coletivos da categoria vêm sendo definidos por meio de negociações diretas, salvo raras exceções. Os bancários rejeitaram a alternativa de recorrer à Justiça do Trabalho para definir seus contratos coletivos até mesmo nos anos em que tiveram dificuldades em realizar greves, dado que consideravam a tendência jurisprudencial muito desfavorável naquela conjuntura política e econômica.

32 Entrevista concedida a José Luiz Soares e Elina Pessanha em 2 de fevereiro de 2012.

Assim sendo, o Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro vem se restringindo a acionar a Justiça do Trabalho para o enfrentamento de conflitos de outras naturezas, que não a definição dos contratos coletivos: demissões, terceirização de atividades-fim, descumprimento da jornada de trabalho, não pagamento de horas-extras, salários ou direitos previdenciários, expurgos de planos econômicos, assédio ou dano moral coletivo, adoecimento no trabalho, coação para realizar transporte de numerários, coação sobre trabalhadores bancários que possuem ações judiciais contra a empresa na qual trabalham, desconto dos dias de greve etc.

É notória a dimensão reflexiva dos dirigentes bancários nesses casos, ou melhor, a racionalidade instrumental que se faz presente quando a justiça é ativada para o enfrentamento de conflitos trabalhistas. Por vezes, observa-se o desenvolvimento de novas táticas com o uso de instrumentos jurídicos, como se pode perceber na fala a seguir:

Todo ano é a mesma coisa. A gente entra em greve, os banqueiros ajuízam o Interdito, a gente se defende e tudo o mais... Então, é óbvio que as pessoas têm que pensar em alguma coisa. O Sindicato nesse ano que passou, ele, na verdade, ele fez o inverso, não esperou o resultado. Nós tomamos a iniciativa. Nós entramos com uma Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho pedindo a declaração de nosso direito à greve (Diretora de assuntos jurídicos do Seeb-RJ).³³

O depoimento expressa o cálculo feito pelos dirigentes sindicais ao explorarem possibilidades abertas pela Justiça do Trabalho para o enfrentamento de determinadas situações de conflito com os bancos. Outro exemplo disso foi o dissídio coletivo de natureza jurídica, ajuizado no final de 2012, com a finalidade de reverter demissões em massa realizadas pelo banco Santander³⁴, o que era uma iniciativa pouco usual no sindicalismo brasileiro³⁵.

Em outros momentos, mais que a instrumentalização dos dispositivos jurídicos, parece ser imperante uma racionalidade orientada por valores. Exemplo disso são as situações em que o uso dos instrumentos Conciliação³⁶ e Comissão

33 Entrevista concedida a José Luiz Soares e Elina Pessanha em 2 de fevereiro de 2012.

34 Além do Sindicato dos Bancários do Rio de Janeiro, também os sindicatos de São Paulo, Santos, ABC, Paraíba e Bahia ajuizaram dissídios coletivos de natureza jurídica naquela ocasião. Os dissídios foram seguidos de ACPs ajuizadas pelo Sindicato de Brasília e pelas federações de São Paulo e de Mato Grosso do Sul. A esse respeito ver a matéria “MPT marca audiência ampliada sobre demissões no Santander para dia 17”, publicada em 9 de janeiro de 2013, disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/>>.

35 Pessanha, Alemão e Soares (2009) já haviam chamado a atenção para o caráter inovador dos sindicatos trabalhistas (de outras categorias) que ajuizaram dissídios coletivos de natureza jurídica com o intuito de reverter as demissões em massa que se seguiram à eclosão da crise econômica de 2008.

36 A Conciliação é um meio de resolução de conflitos alternativo à ação judicial, na qual as partes confiam a uma terceira pessoa, pretensamente imparcial, o conciliador, a condução do pleito em direção à

de Conciliação Prévia³⁷ é considerado problemático e rejeitado pelos dirigentes sindicais, dado que as experiências de construção de acordo por esses meios vêm sendo marcadas pela tentativa deliberada dos empregadores de valer-se da ocasião para buscar reduzir direitos trabalhistas.

Existe uma posição nossa, aqui na diretoria, de que a gente é contra a fixação dessa comissão. Porque os banqueiros estavam utilizando a Comissão de Conciliação Prévia pra fraudar e quitar o contrato de trabalho dos bancários. [...] Nós tivemos muitos processos conciliados na semana de Conciliação. [...] Existem situações interessantes [...]. Mas o Santander, por exemplo, mandou uma relação de processos que ele gostaria de conciliar. Setecentos e tantos processos [...]. Dos setecentos processos que ele anunciou, tinham dez para o Sindicato, os outros todos eram de advogados contratados aí fora. [...] A explicação é que o Sindicato não faz acordo espúrio. [...] Tinham processos que sequer tinham tido uma audiência. Ou seja, o normal é você propor um acordo quando já se tem pelo menos a tendência do que vai dar aquele processo. [...] Mas o cara que ajuizou o processo ontem e você já pedir acordo pra ele agora é porque, no mínimo, tem alguma coisa estranha, né não!?! (Diretora de assuntos jurídicos do Seeb-RJ).³⁸

Do que foi dito acima, é possível concluir que há certa ambiguidade na atitude e no imaginário compartilhado pelos bancários em relação à justiça trabalhista: se, por um lado, eles a criticam por ter, supostamente, um caráter “burguês” ou pró-patronato, por outro, ela não deixa de lhes parecer uma alternativa para a mobilização. Acreditam que, em determinadas circunstâncias e níveis variados, a justiça pode favorecer tanto os interesses dos trabalhadores quanto os dos patrões. Ao longo dos anos, os bancários acumularam decepções com sentenças produzidas pela Justiça do Trabalho, e por isso a desconfiança é preponderante. Porém, no histórico de interações entre os trabalhadores e a justiça também há as situações favoráveis. Por meio dela, os bancários já acumularam diversas conquistas – algumas substantivas³⁹. Considera-se que ela seja mais sensível às causas trabalhistas que os

construção de um acordo. O conciliador opina e propõe soluções para as pessoas envolvidas sem, contudo, decidir a questão. O papel de conciliador pode ser exercido por um juiz ou por outro agente à escolha das partes.

37 As Comissões de Conciliação Prévia foram criadas pela Lei nº 9.958 de 2000, como organismos extrajudiciais, privados, com a função de tentar construir acordos entre empregados e empregadores antes do trânsito do pleito pelo Judiciário. O Supremo Tribunal Federal suspendeu definitivamente, em 2012, a obrigatoriedade dessa apreciação prévia, pelas Comissões, das demandas trabalhistas postas à justiça.

38 Entrevista concedida a José Luiz Soares e Elina Pessanha em 2 de fevereiro de 2012.

39 Ver, por exemplo, as matérias “TST manda BB pagar os 152%”, *Bancário*, nº 626, 9 de novembro de 1989; e “TST condena Santander Real por terceirizações fraudulentas”, *Bancário*, nº 4425, 24 a 28 de março de 2011.

demais ramos do Poder Judiciário⁴⁰. E há, em suma, uma sensação de que “sem ela seria pior”.

Eu acredito que hoje a situação está tensa no Judiciário. Mas, assim, eu acho que a gente tem que ter alguma forma de regulação. Não de tudo, mas do básico. Um mínimo eu acho que é necessário. [...] Acho que seria pior sem ela. É, se por um lado ela tem os seus aspectos conservadores, e que às vezes você gostaria de não ter que recorrer, por outro lado, em algumas situações, ela já passou algumas coisas aqui pro Sindicato. O Sindicato tem alguma coisa boa também a falar da Justiça do Trabalho. Nós tivemos vários casos de ações que o Sindicato ajuizou e foram marco. (Diretora de assuntos jurídicos do Seeb-RJ).⁴¹

A ativação do Ministério Público do Trabalho

Há tempos os bancários vêm considerando o MPT um recurso importante para o enfrentamento de conflitos trabalhistas (Carelli; Valentim, 2006). Assim como ocorre com os metalúrgicos, há casos em que os sindicalistas bancários, ao invés de ajuizarem ação na Justiça do Trabalho, preferem encaminhar uma queixa ao MPT para que ele o faça. Ou para que ele, antes disso, faça a mediação entre bancários e banqueiros com o objetivo de superar um dado conflito.

A avaliação positiva dos sindicalistas a respeito do MPT foi forjada a partir do sucesso de algumas ações judiciais e extrajudiciais desenvolvidas pelo órgão nos últimos anos (anos 2000). Para os sindicalistas bancários, quando há a participação do MPT, “as denúncias feitas pelo Sindicato ganham mais força”, “são apuradas com mais agilidade”, e “as ações judiciais ganham legitimidade”, inclusive aos olhos dos juízes do trabalho. Os dirigentes sindicais fazem referência, nesse caso, aos poderes do Ministério Público para realizar processos investigativos, mediar soluções extrajudiciais para conflitos trabalhistas ou ajuizar ações judiciais.

Com isso, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (ex-Delegacia Regional do Trabalho, órgão vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego) passou a ser preterida como mecanismo ao qual os bancários recorrem para a

40 Uma boa maneira de perceber que os bancários consideram os juízes do trabalho mais sensíveis às causas trabalhistas do que os juízes dos demais ramos do Poder Judiciário é o caso da evolução dos julgamentos de Interditos Proibitórios em situações de greve. Segundo os bancários, desde que o julgamento dos Interditos Proibitórios passou a ser exclusividade da Justiça do Trabalho – o que se deu após a Reforma do Judiciário –, os trabalhadores do setor financeiro têm obtido resultados mais favoráveis do que quando as sentenças também podiam ser proferidas pela Justiça Comum. Exemplo significativo disso ocorreu recentemente com o Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte. O TST condenou oito bancos a pagarem a este sindicato indenizações por dano moral coletivo, que juntas somam mais de R\$ 1 milhão, devido ao abuso de direito na utilização de Interditos Proibitórios. A este respeito ver a matéria “Sétima Turma condena oito bancos por utilizar ações judiciais para inviabilizar greve”, publicada em 4 de junho de 2011, disponível em: <<http://www.tst.jus.br/noticias/>>.

41 Entrevista concedida a José Luiz Soares e Elina Pessanha em 2 de fevereiro de 2012.

superação de conflitos trabalhistas de caráter coletivo e, de certo modo, deu lugar ao *parquet*, tido como um meio mais eficiente para superá-los.

Antigamente o Sindicato usava muito a mesa mediadora da DRT, a atual SRTE, pra solucionar alguns problemas localizados. Só que a questão da DRT era que não havia um poder coercitivo e o Ministério Público tem. Então a gente começou a transferir esses debates que a gente fazia nas mesas redondas da DRT pras mesas mediadoras do Ministério Público (Diretora de assuntos jurídicos do Seeb-RJ).⁴²

A prioridade dos bancários em acionar o MPT marca, de certa forma, a substituição de um órgão do Poder Executivo por outro do sistema de justiça como espaço preferencial no Estado para a regulação de determinados conflitos trabalhistas. Esse fato reflete um conjunto de mudanças que se fizeram sentir no Brasil principalmente após as alterações no ordenamento jurídico nacional promovidas pela Constituição Federal de 1988. Tais alterações favoreceram um uso mais amplo e diversificado dos dispositivos jurídicos, resultando em uma dinâmica na esfera pública em que o campo da política cedeu terreno ao do direito.

Considerações finais

Os trabalhadores lançam mão de diversos meios à sua disposição para tentar fazer valer suas propostas de cunho coletivo diante das injustiças vividas nas relações de trabalho. Seu *repertório* de ações coletivas inclui *performances* que vão desde a busca por negociar soluções para os conflitos trabalhistas diretamente com o patronato, até a realização de greves e a ativação das instituições e mecanismos do sistema de justiça. Como vimos, essas formas de atuação sindical não são excludentes entre si. Ao contrário, elas se complementam e se compensam estrategicamente diante dos desafios recorrentes da negociação coletiva.

Percebe-se que, em geral, a primeira alternativa de ação dos trabalhadores é a busca pela negociação direta. Contudo, em face das resistências encontradas nos processos de negociação, os sindicatos trabalhistas investigados lançam mão de outras *performances*, como a greve, o acionamento do MPT e, em situações limites, depois de esgotadas as tentativas de superar os conflitos por outros meios, ativam a Justiça do Trabalho. Sua decisão envolve um conjunto de avaliações a respeito da conjuntura política e econômica, das oportunidades de ação disponíveis, da jurisprudência e das tendências políticas dos juízes do trabalho, da correlação de

42 Entrevista concedida a José Luiz Soares e Elina Pessanha em 2 de fevereiro de 2012.

forças entre patrões e empregados, em suma, das possibilidades de alcançar os melhores resultados com a mobilização coletiva.

O MPT vem sendo considerado um aliado e um recurso importante. Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 até os dias de hoje, os sindicalistas vêm mobilizando cada vez mais o *parquet* para que promotores ou procuradores do trabalho façam a mediação entre patrões e empregados com o objetivo de superar determinados tipos de conflito, ou para que ajuízem ação na Justiça do Trabalho.

Já a relação entre o judiciário trabalhista e os sindicatos é marcada por uma ambiguidade frequente, que mescla aproximações e distanciamentos entre esses atores. Há muitas críticas e uma imagem consolidada de que a justiça trabalhista é usada pelo patronato como um instrumento contra os trabalhadores. Isso faz com que os sindicatos trabalhistas mais fortes rejeitem o poder normativo e a ativação da Justiça do Trabalho para a formulação de contratos coletivos. Porém, é fato notório entre os mesmos sindicalistas que a justiça trabalhista, em certas circunstâncias, também proporciona reconhecimento de direitos que alcançam amplos contingentes de trabalhadores. Na história recente dos movimentos trabalhistas no Brasil, há uma miríade de conflitos que só se resolveram na justiça. Em vista disso, os sindicatos estabelecem uma relação instrumental com a Justiça do Trabalho. Frequentemente, o acionamento da justiça faz parte de suas táticas/estratégias ou as complementa, inclusive para ameaçar o patronato e forçá-lo a negociar. Por vezes, inovam ao fazerem uso de instrumentos jurídicos.

Nesse cenário, os efeitos do movimento de retração, nas últimas décadas, da função de mediação desempenhada pela Justiça do Trabalho tendem a variar caso a caso. Os bancários, por exemplo, tiveram força suficiente para negociar contratos coletivos diretamente, sobretudo durante a conjuntura política e econômica inaugurada com a chegada do Partido dos Trabalhadores no governo federal. E, ademais, consideraram positivo o fato de a Reforma do Judiciário de 2004 ter atribuído o julgamento dos Interditos Proibitórios exclusivamente à justiça trabalhista. Os metalúrgicos sentiram mais os efeitos desse movimento de retração sobre a condução e os resultados dos conflitos trabalhistas.

Seguindo essa via de análise, certamente, teremos, ao final da pesquisa, um rico registro de invariâncias e variâncias da atuação do movimento sindical em relação aos conflitos de negociação coletiva no Rio de Janeiro. Desde já esperamos contribuir com essa amostra para o aprofundamento da compreensão sobre o tema.

Referências

ALEMÃO, Ivan. Justiça sem mérito? Judicialização e Desjudicialização da Justiça do Trabalho. **Revista Justiça do Trabalho**, ano 20, n. 239, nov. 2003, p. 30-39.

- ALONSO, Angela. Repertório, Segundo Charles Tilly: História de um Conceito. **Revista Sociologia & Antropologia**, v. 2, n. 3, jun. 2012, p. 21-41.
- ARAÚJO, Adriane Reis; CASAGRANDE, Cássio Luís; PEREIRA, Ricardo José Britto. Ações Civis Públicas no TST: Atuação do Ministério Público do Trabalho e dos Sindicatos em Perspectiva Comparada. **Cadernos CEDES**, Rio de Janeiro, n. 6, dez. 2006.
- ARTUR, Karen. **O novo poder normatizador do TST: dissídios individuais e atores coletivos**. São Paulo: LTTr, 2012.
- BANCÁRIO. **TST manda BB pagar os 152%**. 9 de novembro de 1989.
- _____. **TST condena Santander Real por terceirizações fraudulentas**. 24 a 28 de março de 2011. Disponível em: <<http://bancariosrio.org.br/2013/jornal/item/21877-tst-condena-santander-real-por-terceiriza%C3%A7%C3%B5es-fraudulentas>>. Acesso em: 20 jun. 2014.
- BOURDIEU, Pierre. **The logic of practice**. Cambridge: Polity Press, 1990.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda; VALENTIM, João Hilário. O Ministério Público do Trabalho como instância extrajudicial de solução de conflitos: MPT e sindicatos. **Cadernos CEDES**, Rio de Janeiro, n. 7, dez. 2006.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAFUCUT. MPT marca audiência ampliada sobre demissões no Santander para dia 17. 9 de janeiro de 2013. Disponível em:<<http://www.contrafucut.org.br/>>. Acesso em: 20 jun. 2014.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Balanco das Negociações dos Reajustes Salariais de 2006**. São Paulo: [s.n.], 2007. (Estudos e Pesquisas, 33).
- _____. **Balanco das Negociações dos Reajustes Salariais de 2007**. São Paulo: [s.n.], 2008. (Estudos e Pesquisas, 38).
- _____. **Balanco das Negociações dos Reajustes Salariais de 2012**. São Paulo: [s.n.], 2013a. (Estudos e Pesquisas, 64).
- _____. **Balanco das Greves em 2012**. São Paulo: [s.n.], 2013b. (Estudos e Pesquisas, 66).
- _____. **Balanco das Negociações dos Reajustes Salariais de 2013**. São Paulo: [s.n.], 2014. (Estudos e Pesquisas, 64).
- NORONHA, Eduardo G. Ciclo de Greves, Transição Política e Estabilização: Brasil 1978-2007. **Lua Nova**, São Paulo, n. 76, 2009, p. 119-168. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n76/n76a05>>. Acesso em: 20 jun. 2014.
- OLIVEN, Ruben; RIDENTI, Marcelo; BRANDÃO, Gildo Marçal (org.). **A constituição de 1988 na vida brasileira**. São Paulo: Anpocs, 2008.
- PEREIRA, Luisa Barbosa. **Navegar é Preciso: sindicalismo e judicialização ativa dos trabalhadores da indústria naval**. 2014. 249f. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.
- PESSANHA, Elina; ALEMÃO, Ivan; SOARES, José Luiz. TST, dissídios coletivos, demissão massiva: novos desafios para a Justiça do Trabalho. In: COUTINHO, Grijalbo et al. (coord.). **O Mundo do Trabalho - Volume I. Leituras críticas da jurisprudência doTST: em defesa do direito do trabalho**. São Paulo: LTTr, 2009. p. 77-94.

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (org.). **Trabalho e tradição sindical no Rio de Janeiro**: a trajetória dos metalúrgicos. Rio de Janeiro: DP&A / Faperj, 2001.

SILVA, Sayonara Grillo. **Relações Coletivas de Trabalho**: configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008.

SINDICATO DOS METALURGICOS DO RIOS DE JANEIRO - SINDIMETAL-RIO. **Metalúrgicos do EEP e do Eisa decidem manter paralisação**. 2013. Disponível em: <www.metalurgicosrj.org.br>. Acesso em: 22 ago. 2014.

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO NAVAL E OFFSHORE – SINAVAL. Disponível em: <<http://www.sinaval.org.br/>>. Acesso em: 22 ago. 2014.

SOARES, José Luiz. **Radiografia da Mobilização Bancária**: ação sindical e política nos anos 2000. Tese (Doutorado em Sociologia e Antropologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 15 jul. 2013.

_____. **Sétima Turma condena oito bancos por utilizar ações judiciais para inviabilizar greve**. 4 de junho de 2011. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/noticias>>. Acesso em: 15 jul. 2013.

TILLY, Charles. **Regimes and Repertoires**. Chicago: University of Chicago Press, 2006.

_____. **Contentious performances**. Cambridge: Cambridge University Press, 2008.

Recebido em 24/08/2014

Aprovado em 20/09/2014