

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO**

**RICARDO LEANDRO MONTEIRO DE CARVALHO**

**DIREITO DE GREVE**

**SÃO PAULO**

**2019**

**RICARDO LEANDRO MONTEIRO DE CARVALHO**

**DIREITO DE GREVE**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em direito do trabalho, sob a orientação da Prof. (a), Dr. (a) Jurandir Zangari Junior

**SÃO PAULO**

BANCA EXAMINADORA

---

---

---

## Dedicatória e agradecimentos

Minha gratidão ao professor e primeiro mestre Flávio Luiz Yarshell, com quem tive a felicidade de iniciar minha jornada profissional, ainda estagiário, integrando sua banca de advogados ao longo de anos, onde pude aprender com seus valores éticos como se lapida uma carreira diferenciada quando se ama aquilo que se faz. Com ele fui inspirado a saber o quão importante e nobre é ter consciência da responsabilidade que exercício do sacerdócio da advocacia requer para profissionais vocacionados a apaixonados que muito contribuem para a propagação da justiça na sociedade.

À minha avó materna Isabel de Miranda Gomes que, mesmo analfabeta por não ter tido oportunidade de aprender a ler e escrever, ao longo de minha vida estudantil sempre foi minha patrocinadora e maior incentivadora dos estudos. Infelizmente, hoje aos seus oitenta anos, debilitada e acometida pelo mal de alzheimer, esquece-se de tantas coisas, mas sempre se lembra de me chamar de “doutor”. A você querida avó, minha eterna gratidão, e em sua homenagem dedico mais uma conquista de ter estudado na PUC São Paulo e concluído o curso de pós-graduação em processo civil.

Ao querido professor e orientador Jurandir Zangari Junior meu reconhecimento pela condução imparcial e por todo auxílio depreendido em prol do presente trabalho.

## **RESUMO**

Este trabalho trata do movimento paretista dos trabalhadores, a partir de considerações sobretudo no campo do direito. Considerado direito fundamental, a greve é um tema atual por ser um fenômeno presente na vida da população e da classe trabalhadora. O objetivo é discutir, de maneira sucinta, o instituto de greve, perpassando por temas que tem correlação com o exposto. O método utilizado é o levantamento bibliográfico na literatura e a análise dos textos legais, que normatizam a matéria.

**PALAVRAS-CHAVE: GREVE. TRABALHADORES. DIREITO FUNDAMENTAL.**

## **ABSTRACT**

This paper deals with the workers' movement, based on considerations mainly in the field of law. Considered a fundamental right, the strike is a current theme because it is a phenomenon present in the lives of the population and the working class. The objective is to briefly discuss the strike institute, covering themes that correlate with the above. The method used is the bibliographic survey in the literature and the analysis of the legal texts that regulate the subject.

**KEYWORDS: STRIKE. WORKERS. FUNDAMENTAL RIGHT.**

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I - O DIREITO DE GREVE .....</b>	<b>9</b>
1.1. Aspectos históricos .....	9
1.2. Aspectos históricos e Jurídicos no contexto brasileiro .....	11
1.3. Natureza jurídica do direito de greve .....	16
<b>CAPÍTULO II - GARANTIA, PREVISÃO E LIMITAÇÕES AO DIREITO DE GREVE NO BRASIL E EM OUTROS ESTADOS .....</b>	<b>19</b>
2.1 Greve como um direito ou delito? .....	19
2.2 A lei 7.783, de 1989 .....	21
2.3 Conflitos coletivos de trabalho e formas de solução .....	26
2.4 A greve no direito comparado com outros países da América Latina .....	29
<b>CAPÍTULO III - TIPOS DE GREVE .....</b>	<b>33</b>
3.1 Classificação .....	35
3.2 A greve no setor privado .....	37
3.3 A greve nos serviços essenciais .....	38
<b>CAPÍTULO IV - GREVE NO SETOR PÚBLICO .....</b>	<b>40</b>
4.1 Agentes Políticos .....	43
4.2 Servidores Públicos .....	44
4.3 Servidores Estatutários .....	44
4.4 Empregados Públicos .....	45
4.5 Servidores Temporários .....	46
4.6 Militares .....	46
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>48</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>50</b>

## INTRODUÇÃO

Greve é um tema bastante atual. Deparamo-nos com o assunto pelo noticiário, pelos comentários de pessoas que tiveram um aspecto de sua cotidianidade suspenso, como na mera atividade de ir ao banco e deparar-se com letras garrafais “estamos em greve”.

Apesar das imensas dificuldades em conseguir e manter emprego, os trabalhadores param. E os por quês são inúmeros, como observaremos nesta produção.

Alguns exemplos estão “frescos” em nossa memória. A greve dos professores do município de São Paulo, neste ano (2019), contra a reforma previdenciária dos servidores da cidade<sup>1</sup>. A greve dos caminhoneiros, que parou o Brasil em 2018<sup>2</sup> - numa realidade em que muitos, autônomos, nem se quer tinham um patrão, com objetivo de pressionar o governo, fato hercúleo que conseguiram magistralmente.

Por fim, ainda, a mobilização das esposas de policiais militares na porta dos batalhões<sup>3</sup>. Como veremos, militares não podem fazer greve, contudo, suas famílias acharam uma maneira criativa de protestar, e se não podemos chamar o movimento de grevista, sabemos que sua essência se conjurava de insatisfações trabalhistas, e seus familiares realizaram piquetes.

A greve pode ser entendida como “perda de tempo”, uma ação que prejudica a população, que tem suas necessidades desatendidas pelo interesse de um nicho de trabalhadores- como se fossem ações corporativistas que não inspiram nem merecem a solidariedades de outros setores de populares. “A greve sempre surpreende, ainda que esperada; e tanto incita quanto irrita, mesmo se rotineira. Em outras palavras, choca” (VIANA, 2009, pag. 105).

A origem etimológica do termo greve nos traz definição do que é este movimento. Valemo-nos da citação abaixo, que apesar de extensa, é completa:

Em Paris, nos velhos tempos, aconteceu certa vez que o Rio Sena – de tanto jogar para fora as coisas que não queria - acabou construindo uma praça. Essa praça foi batizada com o nome de Grève - palavra que significa “terreno plano e unido, coberto de graveto e de areia, ao longo do mar ou de um curso de água”.

Na I Revolução Industrial, era ali que os trabalhadores se reuniam para contar suas lorotas, xingar os patrões, esperar pelos gatos ou praticar suas greves. Assim, com o passar do tempo, estar em (=na praça de) Grève passou a significar estar em (=fazendo) greve.

É curioso notar como as traduções dessa palavra em algumas línguas podem revelar os significados da própria greve. Em Inglês, greve é strike - que se traduz pelo substantivo “ataque”

---

<sup>1</sup> Conforme reportagem encontrada no link <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2019/02/greve-de-servidores-cresce-e-prefeito-tenta-desqualificar-movimento/>> acesso em 30/out. 2019

<sup>2</sup> Notícia que sintetiza o tema pode ser encontrada através do link <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-44302137>> acesso em 30/ out. 2019

<sup>3</sup> Conforme reportagem encontrada no link <<http://g1.globo.com/espírito-santo/noticia/2017/02/familiares-de-pms-impedem-saida-de-viaturas-dos-batalhoes-no-es.html>> acesso em 30/ out. 2019

e pelos verbos “golpear”, “bater”, “chocar-se”. Em Espanhol, é huelga - que entre outras coisas significa “folga, férias, descanso, folguedo”; e tem a mesma raiz de huelgo, que se traduz por “fôlego, alento”.

Em Italiano, greve é sciopero - que tem o mesmo prefixo de sciolto, “livre de ligações, de vínculos”.

Na verdade, e para dizer pouco, a greve é tudo isso ao mesmo tempo. É strike enquanto violência. Golpeia o contrato de trabalho, pois questiona o que foi ajustado e desobriga o empregado de sua prestação principal.<sup>22</sup> Daí por que, no campo do trabalho subordinado, o conteúdo dos acordos é sempre precário - resultado da natureza anatomicamente conflitual das relações. Tal como acontece, em certa medida, com o seu contrário - o poder diretivo - a greve sempre surpreende, ainda que esperada; e tanto incita quanto irrita, mesmo se rotineira. Em outras palavras, choca. (VIANA, p. 105, da greve ao boicote)

O presente trabalho encontra sua justificativa na crucial importância da discussão dos direitos sociais- em nosso caso, o direito de greve, tido como um direito fundamental. Numa época de retrocesso econômico, alguns direitos parecem ficar secundarizados, ou perderem a importância. Além disso, por tratar-se de tema de extrema relevância na atualidade, analisar suas implicações e motivações parece-nos primordial.

O objetivo é discutir, de maneira sucinta, o instituto de greve, perpassando por temas que tem correlação com o exposto. O método utilizado é o levantamento bibliográfico na literatura e a análise dos textos legais, que normatizam a matéria.

O capítulo I versará sobre os aspectos históricos do Instituto de greve, e de sua natureza jurídica. No capítulo II discute-se a garantia e limitação do exercício de greve. O terceiro capítulo discutirá a regulamentação da greve pelo Estado brasileiro; o quarto, os tipos de greve. Por fim, o quinto capítulo discutirá a greve dos servidores públicos.

## CAPÍTULO I - O DIREITO DE GREVE

### 1.1 Aspectos Históricos

A greve comumente está relacionada com o trabalho assalariado, pois pressupõe-se um trabalhador livre que vende sua mão de obra e que pode pressionar por melhorias nessa relação. Portanto, greve em seu sentido clássico é um fenômeno próprio do modo capitalista de produção, apesar de revoltas de trabalhadores em outras formas econômicas (como na Antiguidade) terem importância e objetivos semelhantes aos da contemporaneidade.

Pensando na História Ocidental e na expansão capitalista em sua origem, a Europa nos dá o cenário inaugural para uma sucinta análise das condições de trabalho e a resposta que a classe organizada de trabalhadores conjurou. Mais especificamente, o contexto inglês, que é comumente referência nos estudos sobre o tema, pois era a única sociedade efetivamente industrializada até meados do século XIX (CANÊDO, 1991).

De todo modo, a greve no sistema capitalista passa mais ou menos pelo mesmo processo “foi considerada um delito, após, tolerava-se tais movimentos, e, atualmente, reconhece-se como um direito em nível constitucional” (ARAÚJO 2011, p. 197 Apud MAGALHÃES E MIRANDA 2012, p. 54).

A contradição de interesses entre operários e patrões aliada à péssimas condições de trabalho, faz com que os primeiros se organizassem coletivamente para exigir melhorias. São fatos históricos conhecidos por todos que no início do assalariamento da mão de obra, os trabalhadores eram obrigados a cumprir longas jornadas; eram submetidos a salários miseráveis e a castigos cruéis. As crianças trabalhavam muito, mas eram altamente lucrativas, por serem mais baratas. Deste modo,

Os operários tinham chegado, por conta disso, ao limite extremo de sua condição humana, limite este que lhes permitiu entender que a morte lhes chegaria com ou sem insurreição. O despertar dessa consciência de classe fez com que os operários, juntos e mutuamente apoiados, exigissem melhores condições de trabalho (MARTINEZ, 2016, p.1422)

Os momentos incipientes da organização capitalista dão-se através da manufatura, onde se inicia a divisão do trabalho e a união de um conjunto de trabalhadores e artesãos em torno de um mesmo mestre. Neste período já se notam algumas insatisfações entre proprietários e trabalhadores, e algumas agremiações em torno de interesses coletivos já se fazem presentes (ABENDROTH, 1977).

A inserção de máquinas, num período que inaugura a primeira fase da Revolução Industrial (meados de 1780) exacerba a citada contradição de interesses entre trabalhadores e proprietários, que se veem cada vez mais demandados pelos seus empregadores.

O novo contexto de trabalho geraria lucros maximizados, acompanhados pela evolução tecnológica. Como exemplo, a invenção para a incipiente e poderosa Indústria têxtil, a máquina de fiar *spinning-jenny* “Com a nova máquina, uma só pessoa podia controlar 8 fusos, isto é, o trabalhador que antes fabricava um fio por vez, após esta invenção passou a fabricar oito ou mais” (CANÊDO, 1991, p.26)

Ainda assim, os movimentos que podem ser identificados como de classe operária organizada surgem na segunda metade do Século XIX, e alguns motivos são apontados pelo historiador Eric Hobsbawm (1984): aumento intenso da concentração de Indústrias, de trabalhadores (em quantidade e diversidade de ramos) e a Integração e Economia nacionais cada vez mais nas mãos do Estado

“Basta lembrar-nos de que a disputa Industrial como greve ou *lock-out* nacionais praticamente não existia antes de 1890. Na verdade, Cronin demonstrou que a própria greve somente afirmou seu potencial após 1870. Quanto a isso, o acordo coletivo negociado para toda a nação não apareceu até 1890 (HOBSBAWM, 1984, p. 284).

Apesar de já existirem movimentos anteriores a este período, como o movimento luddista (1811-1812), no qual os trabalhadores quebraram as máquinas que simbolizavam a desqualificação e exploração de seu trabalho (CANÊDO, 1991), foi a partir de 1850 que vislumbramos ações mais organizadas por parte do operariado.

Mesmo no período de vanguarda das lutas operárias, o aparelho estatal já interferia na organização dos trabalhadores, num período que Luciano Martinez denomina como “proibição sindical” (2016, p. 1423). São exemplos a Lei Le Chapelier (Abolição das corporações de ofício, 1791, França), a Combination Act (Interdição das associações sindicais de trabalhadores livres, 1799, Inglaterra) e o Código Penal Napoleônico (Criminalização das coalizões operárias, 1810, França).

Na década de 1820 ocorre o que o autor chama de “fase de tolerância jurídica” com a descriminalização da coalizão entre os trabalhadores, e o Reconhecimento do direito à associação sindical, ambas normatizações na Inglaterra (MARTINEZ, 2016).

Em 1847, foi aprovada a lei das dez horas pelo governo inglês, sinalizando o poder que a pressão popular poderia exercer em favor de melhores condições de trabalho e sob o ordenamento

jurídico (ABENDROTH, 1977). Foi uma das primeiras ordenações favoráveis aos trabalhadores.

A Associação Internacional dos Trabalhadores é um marco importante na organização coletiva. Fundada em 1864, contava com a maioria dos sindicatos ingleses, representantes da Itália, França, e Espanha, entre outros países, e reunia teóricos e ativistas de renome à época, entre eles Karl Marx e Bakunin. Após o evento da Comuna de Paris e as discordâncias internas do Movimento, a Internacional encerrou suas atividades em 1876 (ABENDROTH, 1977).

A partir daí iniciam-se as organizações de cunho partidário em favor dos trabalhadores, que através de representatividade nos governos em cargos políticos, pressionam para legislações favoráveis, usam a campanha política como forma de propaganda e incitam os trabalhadores participarem das eleições,

A social-democracia alemã havia demonstrado que, mediante a sua estratégia de organizar e instruir os representantes dos trabalhadores, geralmente oriundos dos quadros de operários especializados, e mais com a ajuda de intelectuais socialistas, tinha força suficiente para forçar o governo a consideráveis concessões sócio-políticas (ABENDROTH, 1977, p. 47)

A intervenção estatal nas relações de trabalho acontece de maneira mais intensa na segunda metade do século XIX, identificada como fase da afirmação sindical, onde uma diversidade de países europeus reconhece o direito à livre associação sindical. Seguindo a classificação supracitada, o autor destaca a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Com representantes dos governos, de organizações de empregados e empregadores, é o órgão responsável por formular normas internacionais do trabalho. Também a constitucionalização social, inaugurada no México, é outro marco importante, ambas fundações datadas de 1919 (MARTINEZ, 2016, p. 1424).

## **1.2 Aspectos históricos e jurídicos no contexto brasileiro**

A classe trabalhadora no Brasil tem uma trajetória tardia em relação ao velho continente, sendo que a historiografia atrela os primeiros movimentos de classe trabalhadora no sec. XX

Cabe uma ressalva neste entendimento a partir do estudo de Antonio Luigi Negro e Flavio dos Santos Gomes (2013) que pondera uma série de revoltas de escravos em manufaturas de seus senhores ainda no século XIX. Apesar da peculiaridade de não ser trabalho assalariado, a reivindicação por melhorias nas condições laborais era nítida,

No final da década de 1820, cativos, africanos livres e outros trabalhadores pararam a Fábrica de Pólvora Ipanema, controlada pela monarquia. Reivindicavam melhorias nas condições de trabalho, incluindo diárias e dieta alimentar. No Rio de Janeiro, em abril de 1833, um levante numa caldeiraria trouxe apreensão quando os escravos enfrentaram a força policial, sucedendo tiros e mortes (GOMES e NEGRO, 2013, p. 56)

Também MATTOS (2008) introduz seu livro com a história da paralização das padarias de Santos-SP, em 1876, onde organizou-se um levante, em meio do qual se deu a fuga de trabalhadores escravizados daqueles estabelecimentos. Em 1877, o mesmo levante foi organizado em São Paulo e igualmente os trabalhadores escravizados fugiram em busca de sua liberdade. O movimento abolicionista contou com a solidariedade e muitas vezes foi também bandeira da luta por melhores condições laborais.

Ressalvadas experiências importantes e comumente secundarizadas pela historiografia oficial, como já exposto anteriormente, a relação grevista pressupõe mão de obra assalariada, já que a partir do momento que se é livre, pode-se reivindicar melhorias, sendo esse um dos pilares elementares desta liberdade- o direito de demonstrar insatisfações através das paralizações. É nesse contexto, portanto, que o Instituto jurídico legal encontra solo fértil para seu florescimento. Nasce o Direito do Trabalho brasileiro, que irá balizar o direito à greve

É que, sem relação empregatícia como instrumento relevante de conexão do trabalhador livre ao sistema produtivo, não se pode falar na emergência das condições para o próprio surgimento do ramo justralhista, assim como, de resto, de quaisquer de seus institutos específicos, como os sindicatos e as greves, por exemplo. Esse marco é dado pela extinção da escravatura, em 1888 (DELGADO, 2017, p. 1644).

O período inicial dos marcos legais sobre a legislação sindical, se assim podemos identificar as primeiras normativas sobre o tema, configurou-se sobretudo por seu caráter punitivista, não diferindo, portanto, da compreensão internacional sobre a greve em seus primórdios. “A primeira norma que tratou do instituto foi o Código Penal, Decreto n. 847 de 1890, que tipificava a greve e seus atos como ilícitos criminais” (MAGALHÃES E MIRANDA, 2012, p. 54). Mas essa compreensão legal foi suprimida no mesmo ano, pois campanhas do partido operário levaram o governo a suprimir o disposto no art. 206 do citado Código, mediante a publicação do Decreto n. 1.162, de 12 de dezembro de 1890, que descriminalizou a conduta, salvo no tocante às manifestações violentas dela decorrentes (MARTINEZ, 2016).

Nas primeiras décadas do século XX, movimentos coletivos de trabalhadores ganharam relevância histórica, pois tal qual outros países em seus processos iniciais de industrialização,

também no Brasil as condições de trabalho eram repugnantes, o que despertava as inevitáveis reivindicações dos trabalhadores,

Em todas as fábricas do país, a jornada sempre superior a dez horas diárias, o trabalho de crianças e o maquinário perigoso somavam-se à insalubridade do ambiente para formar um quadro de mortes e acidentes constantes (MATTOS, 2008, p. 42)

As indústrias no país pós abolição da escravidão eram em pequeno número, mas existiam algumas atividades. Em 1920, a mão de obra empregada na indústria em São Paulo era de 13,8%, sendo que o ramo crescia a partir de investimentos excedentes de outras áreas, tais como do comércio importador e atacadista, no Rio de Janeiro, e do complexo cafeeiro de São Paulo. Apesar de trabalhadores urbanos constituírem no período uma parcela ainda tímida da população economicamente ativa, data desse período importantes manifestações da classe obreira organizada (MATTOS, 2008).

Entre elas, a greve de 1917 em São Paulo é a de maior destaque, dada sua amplitude.

A partir de movimentos isolados de paralizações nas fábricas de tecido, com diretrizes anarquistas, surgiram greves de solidariedade e passeatas, motivadas também pelo assassinato de um operário pelas forças policiais – que transformaram o movimento em greve geral, paralisando por alguns dias toda a cidade (MATTOS, 2008, p 55)

Neste movimento emblemático, as autoridades veem-se obrigadas a negociar, numa época em que movimentos como esses eram duramente reprimidos. Ainda nessa época, é prolífica a ação do movimento operário, que além das reivindicações, preocupava-se com a criação de uma cultura operária por meio de “bibliotecas proletárias, centros de estudos, círculos culturais, escolas livres, teatro social e literatura engajada” (MATTOS, 2008, p.49)

O complexo Direito do Trabalho é acionado e constituído de forma mais completa e sistematizada conforme aumentam as necessidades da relação capital x trabalho. Nesse sentido, os anos 30 corresponderão aos momentos iniciais de maior complexidade deste aparato, já que até essa década a formação clássica dos trabalhadores ainda não estava configurada em grande quantidade.

Iniciando uma nova era não apenas no aparato jurídico, o fim da República Velha e o início do Estado Novo estão atrelados a um novo projeto de poder, com diferentes inovações na máquina pública. O Estado passa a ser interventor, regulador e planejador. Não é o interesse deste estudo discutir os motivos pelos quais Getúlio Vargas assumiu o poder, pois são componentes da conjuntura externa e interna, mas a complexificação do trato a matéria trabalhista é um dos

traços marcantes de seu governo. Criando uma nova política social do trabalho, Getúlio é referido como "pai dos pobres" ao mesmo tempo que é também considerado "a mãe dos ricos" pois suas ações beneficiaram sobretudo o empresariado.

O governo provisório deste período vai de 1930 a 1934, ano que é instalada uma constituinte. Entre 1930 e 1935 acontecem manifestações de trabalhadores em maior ou menor quantidade, até que em 1935 se iniciam repressões mais sistemáticas, devido especialmente ao episódio conhecido como Intentona Comunista, que arrefece o movimento até meados de 1942 (MATTOS, 2008). A Constituição recém promulgada tem vida curta, e em 1935 é outorgada a rígida Lei de Segurança Nacional, suspendendo direitos constitucionais recém adquiridos.

A próxima Constituição é promulgada em 1937, em regime ditatorial, e voltou a criminalizar a greve, de encontro a perspectiva autoritária do regime imposto, declarando, em seu artigo 139, que “a greve e o lockout seriam recursos antissociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional” (MARTINEZ, 2016, p. 1590). As normativas que seguem esse período tem igualmente como tônica o viés repressivo, como a Lei de Segurança Nacional (Decreto-Lei n. 431, de 1938), Decreto n. 1.237, de 1939, Código Penal de 1940; e finalmente, a própria CLT, de 1943, em seu art. 722 (DELGADO, 2017, p. 1645).

Com o fim do regime ditatorial, em 1946 é criado o Decreto-Lei n. 9.070/46, que admitia a greve nas atividades acessórias. Com a promulgação da Constituição de 1946, o instituto ora analisado passou a ser reconhecido como direito laboral, apesar de condicionado seu exercício à regulamentação por lei originária (art. 158) que só ocorreu em 1964 (MARTINEZ, 2016, p. 1591).

O período entre ditaduras foi marcado por uma nova onda de protestos de trabalhadores. Entre os relatos históricos, importante destacar a greve de 1952 no Rio de Janeiro, que paralisou 30 mil tecelões. Ocorre que o Tribunal Regional do Trabalho deu uma sentença desfavorável ao movimento, que foi contestada, e neste momento os trabalhadores opõem-se não só ao patronato, mas também à justiça (MATTOS, 2008).

A regulamentação do Decreto-Lei n. 9.070/46 somente ocorreu com a Lei n. 4.330, de 1º de junho de 1964, no novo Regime Ditatorial. Esse texto legislativo, entretanto, impunha tantas limitações para a greve que era mais descumprido do que acatado (MARTINEZ, 2016, p. 1591). Em 1967 uma nova Constituição entra em voga, “em seu art. 158, XXI, reiterou o reconhecimento do direito de greve, restringindo-a, entretanto, ao setor privado. Não era permitida, portanto, a greve nos serviços públicos ou em atividades essenciais” (MARTINEZ, 2016, p. 1592)

Apesar das severas limitações impostas pela Ditadura e a imposição de desmobilização, os trabalhadores não deixaram de se organizar e manifestar-se conforme suas possibilidades. Levantamentos de meados dos anos de 1970 davam conta de cerca de duas dezenas de movimentos como greves e operações-tartaruga em diversas empresas nos anos de 1973 e 1974 (MATTOS, 2008, p. 113).

A partir de 1978, com mudanças no quadro nacional, o "novo sindicalismo" ganha força. Com principal intuito de ser um sindicalismo das bases e não pelo alto, tradição inaugurada no contexto brasileiro por Getúlio Vargas, no chamado "sindicalismo pelego" a proposta é dar amplitude e representatividade às demandas da massa de trabalhadores. Com esse quadro, novas proibições foram incluídas na ordem jurídica. Citem-se, ilustrativamente: Lei n. 6.128/78 (proibição de greve estendida a empregados de sociedades de economia mista); Lei n. 6.158/78 (estendia a proibição grevista ao pessoal celetista de autarquias e órgãos da Administração Direta); Lei n. 6.620/78 (Lei de Segurança Nacional, com várias apenações relativas à prática grevista); Decreto-Lei n. 1.632/78- enumerava as atividades essenciais, em que eram vedadas greves (DELGADO, 2017).

Apesar das últimas tentativas repressivas, os anos 80 ficam marcados pela intensa atividade sindical, até que finalmente é promulgada a carta magna de 1988, garantindo a greve como direito fundamental. Instituiu-se o direito de greve para os trabalhadores do setor privado e para os servidores públicos civis, possibilitou-se a criação de centrais sindicais e, findou com a intervenção do Ministério do Trabalho sobre os sindicatos (MATTOS, 2008; MARTINEZ, 2016).

Texto Máximo de 1988 demarca-se como o momento mais notável de afirmação do direito de greve na História pátria. Trata-se, além de tudo, do primeiro e único instante no Brasil em que o instituto da greve ganhou o status jurídico de direito constitucional fundamental de caráter coletivo (DELGADO, 2017, p. 1646).

A partir daí, o direito a greve de funcionários do setor privado é regulamentado pela lei 7.783, de 28 de junho de 1989, mas a regulação da greve no funcionalismo público ainda não existe, sendo aplicado os dispositivos da lei supracitada em situações que assim demandam, assunto este que será melhor destrinchado na discussão específica da greve no funcionalismo público. Sendo o Brasil um dos membros-fundadores da já citada Organização Internacional do Trabalho (OIT), nossas normas incorporam os tratados deste órgão ao direito interno, através de suas convenções, resoluções e recomendações.

Dos anos 90 aos dias atuais, as greves continuam acontecendo, em formatos diferentes, com maiores ou menores dificuldades, como traçado na parte introdutória deste trabalho. Há de se ressaltar que a reclamação por melhores condições de trabalho e salário é uma pauta ainda muito atual, sofrendo, porém, importantes consequências do contexto econômico atual, de desemprego e flexibilização das relações trabalhistas, o que limita a atuação e poder de barganha do coletivo de trabalhadores.

### **1.3 Natureza jurídica do direito de greve**

A greve em nosso ordenamento jurídico, conforme a lógica estruturada pela Constituição de 1988, é um direito fundamental, social e coletivo, conferido aos trabalhadores. Pode soar estranho compreender a greve como um de nossos direitos fundamentais, ainda mais em um país como o Brasil, que instituiu a mão de obra assalariada de maneira tardia. Mas sabemos que a Constituição de 1988 é bastante progressista, dadas as forças sociais atuantes nas Constituintes, que deram expressão às suas demandas de forma eloquente. Além disso, o direito à greve sob o escopo de direitos fundamentais é uma realidade das democracias ocidentais

É direito que resulta da liberdade de trabalho, mas também, na mesma medida, da liberdade associativa e sindical e da autonomia dos sindicatos, configurando-se como manifestação relevante da chamada autonomia privada coletiva, própria às democracias. Todos esses fundamentos, que se agregam no fenômeno grevista, embora preservando suas particularidades, conferem a esse direito um status de essencialidade nas ordens jurídicas contemporâneas. Por isso é direito fundamental nas democracias (DELGADO, 2017, p.1641).

Na obra de CONCEIÇÃO (2016, p.28) um robusto estudo sobre os direitos fundamentais, encontramos uma interessante definição dos mesmos. O autor referencia-se em LUÑOa (2003, p. 549) e segundo esse autor a definição de direitos humanos (fundamentais) responde a três ideias-guia:

- (1) jusnaturalismo em seu fundamento;
- (2) historicismo em sua forma; e
- (3) axiologismo em seu conteúdo

O jusnaturalismo tem sua fundamentação enquanto “raiz ética, de vocação jurídica”, ou seja, exigências éticas que são recepcionadas pelo Direito, e portanto garantido pelos ordenamentos jurídicos. A historicidade tem a ver com a natureza histórica dos direitos, explicando suas

diferentes fases. Já o axiologismo leva em conta os valores que são considerados na constituição dos direitos, e que mudam também conforme o momento histórico (CONCEIÇÃO, 2016, p.28 e 29). Como se vê, são ideias-guias que se complementam e formam uma definição abrangente. MORAES (2013, p. 46) referencia-se em Canotilho para dizer que direitos fundamentais são direitos de defesa. Enumera dois pontos que assim os caracterizam

1) constituem, num plano jurídico-objectivo, normas de competência negativa para os poderes públicos, proibindo fundamentalmente as ingerências destes na esfera jurídica individual; 2) implicam, num plano jurídico-subjectivo, o poder de exercer positivamente direitos fundamentais (liberdade positiva) e de exigir omissões dos poderes públicos, de forma a evitar agressões lesivas por parte dos mesmos (liberdade negativa)

Alguns autores utilizam o termo direitos humanos como correspondente a direitos fundamentais. Mas é comum a diferenciação entre “direitos humanos, que seriam aqueles consagrados em âmbito internacional, e direitos fundamentais, que seriam os direitos positivados no âmbito interno, por meio das Constituições” (MAGALHÃES E MIRANDA, 2012, p. 58).

Há ainda mais caracterizações dos “direitos fundamentais” desenvolvidas dentro do campo do Direito, como veremos abaixo.

Aos direitos fundamentais são normalmente reconhecidos os seguintes atributos: “universais, indisponíveis, inalienáveis, intangíveis” (CONCEIÇÃO, 2016, p.30). Universais porque são de todos seres humanos. Inalienáveis porque não podem ser doados, vendidos ou emprestados. Indisponíveis pois não são passíveis de renúncia, e intangíveis pois não podem deixar de estar à disposição do sujeito.

Apesar de denominações bastante contundentes, encontramos possibilidades de limitação de um ou outro destes direitos, relativizando as categorias acima mencionadas. Como exemplo, a vida é direito fundamental, universal, inatingível, etc. Mas ainda assim, há situações específicas, citando-se a legítima defesa. A defesa de uma vida pode legitimar o extermínio de outra, ainda que as duas sejam fundamentais. Faz-se necessário sempre analisar o contexto.

Em relação às gerações dos direitos, classificadas das mais antigas às mais recentes (conforme sua promulgação), encontramos, no livro de referência aqui usado (CONCEIÇÃO, 2016), a divisão em 4 fases.

São chamados de primeira geração os direitos civis e políticos. Tem como marcos a Constituição norte-americana e a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão de 1789. O documento francês, clássico por sua envergadura, era dividido em direitos civis -liberdade, igualdade, propriedade, segurança e resistência à opressão- e direitos políticos. Estes últimos

referem-se à participação na formação da vontade política do Estado (direito de votar e de ser votado), direito de petição e direito de acesso aos cargos públicos (CONCEIÇÃO, 2016).

Já a segunda geração é composta dos direitos econômicos, sociais e culturais- e aqui está localizado o direito de greve, que mais nos interessa nesse trabalho. Essa nova fase de direitos difere da primeira que previa intervenção mínima do Estado, ou até mesmo uma “abstenção” do mesmo.

Nessa segunda geração, importa a ação e intervenção estatal para que os direitos se concretizem. *“São os direitos fundamentais da segunda onda revolucionária, iniciada em 1848, positivados pela primeira vez na Constituição do México de 1917 e na Constituição alemã de 1919”* (CONCEIÇÃO, 2016, p. 68). É fonte profícua de estudos na área de políticas sociais, que versam sobre seguranças a serem afiançadas por um Estado de bem estar social.

Na terceira geração estão os direitos de fraternidade e solidariedade- *“direito à paz, à autodeterminação dos povos, ao desenvolvimento, ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, à qualidade de vida, à conservação e utilização do patrimônio histórico e cultural”* (CONCEIÇÃO, 2016, pag. 68). São direitos difusos e coletivos; a titularidade é, portanto, coletiva, e não mais individual, como nas duas gerações anteriores.

Por fim, os direitos de quarta geração, mais recentes, *“dizem respeito os direitos à democracia, à informação e ao pluralismo”* (CONCEIÇÃO, 2016, pag. 69). O autor aqui estudado inicia a descrição dos direitos de quarta geração questionando sobre sua existência. Não há consenso na literatura sobre a existência dessa dimensão, conforme podemos constatar nos textos sobre o tema. De todo modo a expomos aqui e assim encerramos essa breve descrição, já que contemporaneamente se fala de direitos até de quinta geração.

Como já dito, nossa Constituição permitiu o Direito fundamental à greve, mas mais do que isso, o regulamentou. Segundo DELGADO (2017, p.1641) sua consagração nas ordens jurídicas democráticas, como direito fundamental, conferiu-lhe não somente força, mas também *civilidade*. Também endossa essa mesma perspectiva o autor abaixo citado,

Constitui-se em direito fundamental que legitima a paralisação coletiva de trabalhadores realizada de modo concertado, pacífico e provisório, como instrumento anunciado de pressão para alcançar melhorias sociais ou para fazer com que aquelas conquistas normatizadas sejam mantidas e cumpridas (MARTINEZ, 2016, p. 1592)

Colocamos algumas reflexões sobre direitos fundamentais gerais como ponto de partida, já que interessa a esta produção fazer a análise da greve enquanto direito fundamental de segunda geração (Direito Social) sendo sobre ela que vamos nos ater com mais atenção.

## **CAPÍTULO II - GARANTIA, PREVISÃO E LIMITAÇÕES AO DIREITO DE GREVE NO BRASIL E EM OUTROS ESTADOS**

### **2.1 Greve como um direito ou delito?**

Pelo exposto até o presente momento, não nos resta dúvidas que a greve é um direito do trabalhador. Direito, porém, regulamentado e observado de perto, a fim de que se evitem abusos que podem ser considerados delitos.

Os limites são impostos pelo legislador, baseado em certas premissas de civilidade. Não pode haver atos violentos, ou abusivos. Em tese, a greve tem uma duração determinada e serve para angariar certos objetivos plausíveis, alcançáveis. Deste modo, as exigências são postas em negociação, para que se chegue num consenso entre as demandas e a possibilidade de atendê-las.

Não há greve que reivindique, como objetivo a ser negociado, a mudança do modo de produção, ou o fim da condição subalterna nas relações trabalhistas. Esse tipo de reivindicação certamente mobilizaria o empresariado e o meio jurídico para considerar a greve ilegal, se não insana. Por mais que haja traços e ações anticapitalistas nestes movimentos, as negociações grevistas fazem-se quase sempre com justificativas razoáveis. Nessa mesma linha de pensamento, reflete o autor:

De certo modo, toda greve também conta e repete a história do próprio sindicato, pois nasce com um traço revolucionário (ao negar por algum tempo a subordinação) e termina de maneira mais ou menos conformista (ao aceitar tacitamente - ainda que com eventuais mudanças - as mesmas relações de produção). Por tudo isso, a greve - tal como o sindicato - é ao mesmo tempo indisciplina e disciplina; nega e reafirma a condição operária, agredindo e legitimando o sistema. É revanche, revide, quase vingança; mas é também convite, apelo, insinuação. E, como símbolo que é, tem também o seu ritual, a sua missa. (VIANA, 2009, p. 109)

A greve é instituto criado, a priori, dentro do capitalismo, e é instrumento para melhorias nas relações de trabalho, e não para a superação nas relações de produção. O alcance dessa virada parece estar envolvido num processo revolucionário, que demandaria complexidade muito maior. Ao mesmo tempo, a greve tem essa capacidade dúbia, pois coloca em suspensão, ainda que temporariamente, a lógica do trabalho assalariado.

A greve é um fato social, razão pela qual a sociologia debruça-se sobre ela. Mas desperta interesse em outras disciplinas, que muito contribuem com o tema, tornando-se um assunto

interdisciplinar. Em um sentido ampliado, a greve significa qualquer perturbação no processo produtivo, com ou sem a paralisação temporária do trabalho.

Entretanto a greve pode ser considerada, mesmo no direito, sob diferentes aspectos. Como ressalta Cassio Mesquita Barros a greve foi historicamente considerada como “delito, liberdade e direito” (apud LEITE, 2014, p. 17). Contemporaneamente, é possível encontrar na literatura autores que a consideram como direito protestativo, absoluto ou ainda direito de liberdade. Há autores que defendem, ainda, um “paradoxal direito à greve”, já que se manifesta de forma violenta (LEITE, 2014).

Sobre a entendimento de greve, largamente reconhecido pelo Direito Trabalhista brasileiro e que encontra melhor amparo nas normas legais, adotaremos o seguinte: “Paralisação coletiva do trabalho como forma unilateral de resistência a condições inaceitáveis ou reivindicação de condições melhores de sua prática (PINTO apud LEITE, 2014, p.25).

O coletivismo é um atributo essencial à greve, uma vez que “os movimentos paretistas assim intitulados precisam necessariamente decorrer de um ato de interesse coletivo” (MARTINEZ, 2016, p. 1594). O movimento então precisa ter força e mobilização para concretizar o direito à greve, sendo que nem sempre isso é possível. Ocorrem tentativas frustradas, e os trabalhadores não conseguem lançar mão de seu direito. Por isso diz-se que a greve é um direito instrumental, não um direito dado de fato. É preciso articular-se de modo correto para exercer esse direito, pois existe um caminho a ser trilhado para seu exercício, e sua consecução dependerá de uma série de fatores. Conforme nos expõe o autor,

Vê-se pois que ela (a greve) não é um simples direito fundamental dos trabalhadores, mas um direito fundamental de natureza instrumental, e desse modo se insere no conceito de garantia constitucional, por que funciona como meio posto pela constituição à disposição dos trabalhadores, mas um direito fundamental de natureza instrumental e desse modo se insere no conceito de garantia constitucional, porque funciona como meio posto pela constituição à disposição dos trabalhadores, não como um bem auferível em si, mas como um recurso de última instância para a concretização de seus direitos e interesses. (SILVA, 2005, p. 304)

No exercício da greve, os trabalhadores podem “simplesmente” cruzar os braços, ou ainda lançar mão de atos como piquetes, ocupações e boicotes, que podem ser considerados como “meios controversos” e abusivos, como comumente se encontra na jurisprudência (BABOIN, 2013).

Vemos que o exercício da greve é um complexo jurídico passível de interpretações quanto a sua legitimidade, e nem sempre as conquistas e modos de luta que os trabalhadores lançam mão são avaliadas positivamente pela Justiça do Trabalho.

## 2.2 A lei 7.783 de 1989

É fundamental esboçar este capítulo a partir da Lei 7.783 de 28.07.1989, pois é ela quem “Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.”. Portanto é ela que regulamentará o que é ou não permitido no direito à greve, sobretudo assegurando-o. Ainda sobre o conceito de greve, diz seu artigo 2º- “Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”

O art. 3º da referida norma coloca que a greve poderá ser conflagrada desde que a negociação ou recurso sejam impossibilitados. Portanto não se declara greve de um dia pro outro- ela é resultante de um processo em andamento, que não logrou sucesso. A negociação apresenta-se como uma condição para se usar o direito à greve (LEITE, 2014).

As greves têm um repertório de motivos amplos que as ocasionam, e seus objetivos podem ir além da melhoria nas condições de trabalho. Elas podem atuar em protesto contra alguma decisão governamental, ou serem solidárias à mobilização de outros setores ou classes. Podem solicitar melhorias, ou ir contra mudanças que afetaram negativamente a classe trabalhadora. Segundo o artigo 9º da CF de 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”

Nessa concepção, o instrumento de greve pode diversificado, conforme expõe o autor,

Incluem-se no direito de greve diversas situações de índole instrumental, além do fato de o empregado não trabalhar, tais como a atuação de piquetes pacíficos, passeatas, reivindicações em geral, a propaganda, coleta de fundos, "operação tartaruga", "cumprimento estrito do dever", "não-colaboração" etc. (MORAES, 2003, p. 161)

Sendo a greve coletiva, pressupõe-se que mais de um ou poucos indivíduos a conflagre para que seja legítima. Mesmo assim, a participação na greve não é compulsória, sendo reservado o direito dos que não querem fazer greve, e que podem assim proceder, caso desejarem. Os dirigentes e/ou grevistas não podem impor o movimento

Neste caso, o judiciário, se provocado, deve assegurar o direito de acesso ao trabalho daqueles que não aderirem ao movimento (...). Isso porque, nos termos do art. 9º, §2º, da CF, “os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei” (LEITE, 2014, p.63)

Um único operário não pode fazer greve, mas um ou poucos podem manter ativa a produção, o que pode enfraquecer o movimento. Sobre isso recorreremos a reflexão do professor Marcio Tulio Viana:

Ao exercer o seu suposto direito, ele dificulta ou inviabiliza o direito real da maioria. O que faz não é apenas trabalhar, mas - com perdão do trocadilho infame- atrapalhar o movimento. Ele realmente fura a greve, como se abrisse um buraco num cano de água. E o seu gesto também tem algo de simbólico: mostra que a identidade operária não é coesa, que há resistências internas (2009, p. 114)

A legislação vigente abrange essa autonomia do indivíduo, ao mesmo tempo que valoriza a iniciativa coletiva, considerada a partir do momento que se atinge o quórum necessário. Os trabalhadores, não conseguindo organizar um movimento paredista, podem colocar em ação alguns modos de confrontar o processo produtivo, mas isso não pode ser considerado greve

Os eventos que não constituam paralisações coletivas não poderão ser reconhecidos como ato de grevismo, mas apenas de paragrevismo, por exemplo, a “operação tartaruga”, assim entendida a prestação dos serviços em ritmo intencionalmente lento, ou a “operação rodízio”, que, promovendo paralisações curtas e repetidas em diferentes setores da empresa, objetiva tumultuar o processo produtivo. (MARTINEZ, 2016 p.1595)

Voltando a Lei 7.783/89, ela diz faz-se necessário avisar previamente ao empregador, com no mínimo 48h de antecedência.

Por se tratar de um direito coletivo, a deflagração da greve demanda que um órgão constituído a articule, papel delegado ao sindicato. Conforme estabelecido,

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

Nos casos em que não houver sindicato, a assembleia geral de trabalhadores poderá eleger uma comissão de negociação que intercederá pelos seus direitos. De todo modo, a assembleia é instrumento importante e fundamental para a apresentação de propostas, por se tratar de forma democrática, abrangente e disseminativa das decisões.

O sindicato tem papel de suma importância na legislação em tela, já que, segundo o artigo 5º, “A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho”. É um papel primordial, e nem sempre exercido pacificamente, pois sabemos que questionamentos são feitos sobre a legitimidade de algumas dessas organizações, por vezes, pelos próprios trabalhadores a quem dizem representar.

De todo modo, a lei coloca o sindicato como organização legítima, conforme explica o autor *“Os trabalhadores somente ganham corpo, estrutura e potência de ser coletivo por intermédio de suas organizações associativas de caráter profissional, no caso, os sindicatos”* (DELGADO, 2017, p. 1511)

Sujeitos de direito coletivo, os sindicatos são agentes históricos e protagonistas de grande parte das reivindicações da classe trabalhadora. Observa-se que seu processo de expansão inicial foi mais ou menos semelhante, iniciando-se pelo sindicalismo de ofício e avançando para o sindicalismo de indústria (RODRIGUES, 2009). De forma sintética, temos a seguinte definição

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida (DELGADO 2017, p. 1512)

Temos, no Brasil, a organização sindical por categorias, advinda do modelo italiano, legislação que inspirou a CLT brasileira. Esse modelo é denominado de corporativismo, e após tanto tempo em voga, vemo-lo de modo naturalizado. Nesse sentido, a reflexão abaixo nos põe a refletir:

Pode-se questionar: modelo corporativo não é a mesma coisa que modelo sindical? A resposta é negativa. O modelo corporativo impede a formação de elementos de conflitos, defendendo a colaboração entre as classes trabalhadora e capitalista no âmbito de cada uma das categorias. O modelo sindical, por outro lado, estimula a formação de elementos de conflito, pugnando pela contraposição de interesses entre duas classes antagônicas (MARTINEZ, 2016, p.1458)

Desse modo, a luta por categoria favorece a junção pela identidade laborativa em comum, ao mesmo tempo que não aglomera a classe trabalhadora como um todo, que poderia ser beneficiada e endossar a luta. Desde o início da organização da classe obreira era difícil englobar atuações mais abrangentes; hoje, em que esta organização “naturalizou-se”, parece ainda mais difícil se pensar em uma atuação de classe.

Assim, a categoria a que se refere a norma constitucional será identificada pela “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na

mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas” (MARTINEZ, 2016, p.1460). Em termos constitucionais, entendemos que essa organização por categoria é uma imposição, já que é a forma mencionada em diversos trechos do texto constitucional<sup>4</sup>, estabelecendo-se como critério para essa forma de organização. Não apenas essa “imposição” é criticada, mas alguns dos pontos colocados abaixo

Manteve a Constituição, em sua redação original de 1988, o sistema de unicidade sindical (art. 8º, II, CF/88), o financiamento compulsório de suas entidades sindicais integrantes<sup>5</sup> (art. 8º, IV, CF/88), o amplo poder normativo da Justiça do Trabalho — concorrencial à negociação coletiva (art. 114, § 2º, CF/88) —, além do mecanismo de cooptação de sindicalistas, conhecido como representação classista (DELGADO 2017, p. 1520)

Seguindo os artigos da lei 7.783/89, assegura-se aos grevistas os direitos de empregar meios pacíficos para persuadir ou aliciar os trabalhadores à greve, e também a possibilidade de arrecadar fundos e divulgar o movimento livremente (Art. 6º). Eventuais excessos não devem implicar declaração de abusividade da greve, e sim responsabilização individualizada (LEITE, 2014), a ser analisado cada caso pela justiça do trabalho. Nos parágrafos do referido artigo, são apontadas situações que limitam o poder de greve.

O artigo 7º prevê que durante a greve, o contrato de trabalho é suspenso, contudo as relações obrigacionais devem ser mantidas. É um artigo de suma importância para o trabalhador, pois nele se assegura a continuidade do contrato de trabalho, vedando-se a substituição dos grevistas. O art. 8º afirma que a procedência ou improcedência das reivindicações será considerada pela Justiça do Trabalho.

O art. 9º diz que o Sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo, poderão manter equipes de empregados com o propósito de assegurar serviços que resultem em prejuízo irreparável, ou que sejam de fundamental importância para retomar as atividades posteriormente. Caso não haja acordo, nessas situações é permitido ao empregador o direito de contratar serviços que corresponda às necessidades citadas. Essa ponderação nos parece fundamental, em concordância com os autores abaixo citados,

(...) visa, sobretudo, a salvaguarda da operacionalidade futura da organização produtiva, para além dos prejuízos econômicos que a greve provoca. Portanto, a exigência legal é imanente ao direito

<sup>4</sup> Cita-se, para exemplificar, o parágrafo único do art. 7º; dos incisos II, III e IV do art. 8º; do *caput* do art. 149 e do parágrafo único do art. 206

<sup>5</sup> Contribuição extinta através da Lei 13.467, de julho de 2017, que alterou a CLT

de greve, uma vez que este não é concebível como instrumento de destruição física do suporte do emprego dos trabalhadores que exercem (FERNANDES, 1988 apud MOMEZZO, 2007, p.72)

Do art. 10º ao 13º a lei descreve especificidades da greve em serviços essenciais, assunto que encontra vasta discussão na literatura, e por este motivo abriremos um subtítulo para discutir mais profundamente a questão.

O art. 14º discrimina o abuso do direito a greve: a inobservância das normas contidas na Lei, e a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Na vigência do acordo, não se constitui abuso caso a paralisação objetiva exigir cumprimento de cláusula ou condição, ou seja, ainda motivada por fatos novos, que modifique a relação de trabalho.

A justiça do trabalho, com a competência para julgar questões da área, tem suas funções descritas na CF de 88, em seu art. 114, ampliadas, ainda, pela EC 45/2004. Esta emenda lhe deu bastantes funções, no que concerne às “relações de trabalho” e não apenas em “relações de emprego”, sendo, portanto, uma atuação mais abrangente do que de outrora (PANCOTTI, 2005).

Em que pese a chamada reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) ter limitado algumas de suas atribuições, como garantir a intenção da proposta de prevalência do negociado sobre o legislado e ter modificado a relação dos sujeitos nessa instância de diversas formas, sua atribuição para os litígios concernentes à greve permanecem intocados, ao menos de forma direta. Podemos discutir o fim da contribuição sindical obrigatória como um dos pontos da Reforma que prejudica os sindicatos, e dessa maneira, sua capacidade de articulação de greves. Mas o direito dos trabalhadores decidirem pela greve e exercer-la permanece vigente.

O art. 15 diz “A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.” E o Ministério Público requisitará a abertura de inquérito e oferecerá denúncia quando houver indício de prática de delito.

Temos aqui o papel fundamental do Ministério Público, que faz valer a dita civilidade no exercício do direito à greve. Pode ser que nem todas as situações de violação de limites da greve estejam contempladas em legislação, sendo necessário, em cada caso, uma análise específica, donde se depreenda as finalidades econômicas e a boa-fé dos grevistas.

O Art. 16 diz que a greve nos serviços públicos será exercida de acordo com Lei específica, matéria que, como já sabemos, ainda permanece omissa na legislação; posteriormente também discutiremos este tópico mais atentamente, de modo a destrinchar a questão.

Por fim, o artigo 17 proíbe a prática do lockout- paralisação das atividades por iniciativa do empregador. Nem todos os países proíbem a prática, sendo este ponto uma profícua fonte de debates. Afinal, se os trabalhadores têm o direito de parar, por que não fazem jus da mesma forma os empregados? Não estaríamos desrespeitando o direito à isonomia? A citação abaixo esclarece esse questionamento, e concordamos com o autor, ao afirmar:

(...) embora haja certa semelhança entre o lockout e a greve, porquanto traduzem formas conflitivas de pressão de uma parte sobre a outra, não há como negar que existe ontológica razão para se considerar que não há igualdade substancial entre o detentor do capital e o prestador do trabalho subordinado. Aliás, um dos princípios que informam o Direito do Trabalho é justamente o da proteção do economicamente fraco, cuja gênese repousa na premissa de que existe desigualdade econômica e social entre trabalhadores e empregadores, em função do que cria-se uma desigualdade no plano jurídico em favor dos primeiros (LEITE, 2014, p. 76) (sic)

### **2.3 Conflitos Coletivos de Trabalho e formas de solução**

Pelos interesses opostos, de trabalhadores- que querem melhores condições de trabalho- e empregadores- que querem maiores lucros e menos gastos- tomamos como inevitáveis os conflitos no campo trabalhista. Estes são, primeiramente, classificados como individuais ou coletivos,

Cabe também no direito processual do trabalho uma divisão, que leva em conta justamente a natureza dos conflitos a ele submetidos. Ora, se existem conflitos individuais e conflitos coletivos, razoável é a subdivisão que considera um tratamento diferenciado ao processo individual do trabalho, que cuida de ações aforadas por sujeitos conflitantes singularmente considerados, e outro ao processo coletivo do trabalho, que trata de ações ajuizadas por entidades representativas de interesses transindividuais, entre as quais se destacam as entidades sindicais e o Ministério Público do Trabalho (MARTINEZ, 2017, p. 95)

Interessa-nos, sobretudo, versar sobre os conflitos coletivos, manifestações que carregam significados específicos, como já colocado acima. A resolução desses conflitos, em geral, estende-se a trabalhadores de um mesmo ramo, região ou empresa.

Os métodos de resolução de conflitos podem ser classificados em três grupos: autotutela, autocomposição e heterocomposição. Segundo Delgado, eles “*diferenciam-se entre si por*

*conta dos sujeitos envolvidos e da sistemática operacional do processo de solução do conflito”*. (2017, p.1649).

As duas primeiras modalidades (autocomposição e autotutela) contam com a ação dos próprios atores envolvidos no conflito. Essa proposta é interessante à medida que permite aos próprios envolvidos a resolução de seus problemas, podendo ser um processo bastante profícuo. Conforme nos expõe o autor

Pode-se afirmar que há manifesta necessidade de desenvolvimento de novos modelos que permitam que as partes, por meio de um procedimento próprio e participativo, resolvam suas disputas construtivamente, fortalecendo as relações sociais, identificando interesses subjacentes ao conflito e explorando estratégias que possam prevenir ou resolver futuras controvérsias (JAZZAR, p. 11)

Em relação à autotutela, seu entendimento como modalidade de resolução de conflito não é passivo. É o que afirma Martinez, a partir de Carlos Henrique Bezerra, pois “a greve por si só não soluciona o conflito trabalhista, mas constitui importante meio para se chegar à autocomposição ou à heterocomposição” (MARTINEZ, 2016, p. 1532). Portanto, a autotutela não seria uma forma de solucionar o conflito, mas sim uma pressão para se chegar à negociação desejada.

Ela ocorre quando o próprio sujeito busca afirmar, unilateralmente, seu interesse, impondo-o (e impondo-se) à parte contestante e à própria comunidade que o cerca (DELGADO, 2017, p. 1649). A intervenção dos sindicatos em tais conflitos é de extrema importância, em razão do prestígio da autonomia privada coletiva, calcada na autotutela coletiva (JAZZAR, 2008).

Sendo necessária a intervenção de um agente externo na resolução do conflito, temos a chamada heterocomposição, com suas especificidades. Veremos abaixo cada uma dessas categorias mais atentamente.

### **Autocomposição**

Nesta modalidade, pretende-se a resolução do conflito pelas próprias partes, sem intervenção de terceiros. É uma maneira interessante de resolução, como já ponderado acima, já que são aqueles que estão passando pelo conflito que o resolverão, e pode exigir uma predisposição ao diálogo e a concessões, para que se construa o consenso.

Delgado (2017, p.1650) classifica como modalidades de autocomposição a renúncia, a aceitação e a transação. A renúncia é quando o agente abre mão de seu direito a favor de alguém;

a aceitação, quando um dos agentes reconhece o direito do outro, guiando-se por esta nova situação. Finalmente, na transação, as partes que se consideram titulares do direito solucionam o conflito através da implementação de concessões recíprocas.

### **Heterocomposição**

Como a principal referência bibliográfica deste capítulo, destaca-se o estudo de Maurício Godinho Delgado, é dele que extraímos essa divisão apresentada. A principal característica da heterocomposição é a intervenção de um agente exterior ao conflito de origem. São modalidades de heterocomposição “a jurisdição, a arbitragem, a conciliação e, também, de certo modo, a mediação” (DELGADO, 2017, p. 1651).

O próprio autor chama atenção que enquadrar as 4 subcategorias acima não é consensual na literatura, já que há considerações sobre a conciliação e mediação como formas autocompositivas. Mas como ele mesmo justifica, “entendemos que a intervenção de um terceiro, em maior ou menor grau, é suficiente para este enquadramento” (DELGADO, 2017, p. 1652).

A jurisdição é exercida através do Poder Judiciário. Pela jurisdição, o Estado declara o Direito aplicável e o concretiza, dando solução ao conflito posto a seu exame (DELGADO, 2017, p. 1652). A CF em seu artigo 114, § 2º, estabelece que não havendo acordo entre as partes na negociação coletiva ou na Arbitragem, a Justiça do Trabalho pode decidir o conflito a partir do dissídio,

(...) Dissídio coletivo é o processo judicial destinado à solução dos conflitos pela via jurisdicional. Sentença normativa é a decisão dos referidos Dissídios, que possui natureza formal de sentença judicial e conteúdo normativo próprio de normas jurídicas (JAZZAR, 2008, p. 75)

A arbitragem é regulamentada em nosso ordenamento jurídico pela Lei 9307/96, que a determina como possível apenas quando esta se propor a “dirimir conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis” (art. 1º). O árbitro, qualquer pessoa capaz que seja escolhida pelas partes, decidirá sobre a matéria que lhe foi trazida. Preferencialmente, deve ser um especialista na matéria objeto da controvérsia, para que proferira uma decisão tecnicamente fundamentada (MARTINS, 2015, p. 95).

A conciliação é o processo em que um terceiro agente compõe a negociação, dirigindo-a. O poder decisório pertence aos litigantes, mas o conciliador coloca-se ativamente nessa relação, invocando sugestões. Conciliação e mediação são termos que erroneamente podem ser tomados

como sinônimos, a valemo-nos da citação abaixo que esclarece a diferença entre as duas categorias,

O CPC/2015 trouxe luzes para o tema e, por conta de uma redação mais clara, deixou evidente que estavam com razão aqueles que, como Ada Pellegrini Grinover, diziam que “conciliação e mediação distinguem-se porque, na primeira, o conciliador, após ouvir os contendores, sugere a solução consensual do litígio, enquanto na segunda o mediador trabalha mais o conflito, fazendo com que os interessados descubram as suas causas, removam-nas e cheguem assim, por si só, à solução da controvérsia”(MARTINEZ, 2016, p.1563)

A mediação tem como intuito desfazer os conflitos existentes, contribuindo para retomada do diálogo entre as partes. O mediador não expressa sua opinião ou aponta um caminho que ache pertinente, mas cultiva o entendimento entre as partes, tomando como ponto de partida as opiniões expostas de ambos os lados.

A mediação é uma forma pacífica de solução de controvérsias na qual um terceiro imparcial e equidistante aproxima as partes, ouve suas razões e motivações e, sem poder de decisão, auxilia as partes no desfazimento do conflito e no restabelecimento da comunicação. (MARTINS, 2015, p. 87)

Falaremos agora sobre a greve em alguns países da América Latina, a fim de se comparar nosso ordenamento jurídico com países que tenham similaridade histórica com a nossa realidade.

#### **2.4 A greve no direito comparado com outros países da América Latina**

A interpretação dos ordenamentos jurídicos, comparando-se uns com os outros, tem grande validade na evolução e aprimoramento das normas nacionais. A técnica do Direito comparado tem, portanto, grande valia e uso em todas as áreas do Direito.

Como objetos dessa comparação, usaremos a Argentina, Chile e México, que são países similares ao Brasil por muitas questões, como no quesito desenvolvimento econômico.

A Argentina é um país que comumente tem greve, sendo que ouvimos no noticiário, com frequência, notícias sobre paralisações. Em maio deste ano (2019), o país promoveu uma greve geral onde tudo parou. Meios de transporte não funcionaram, escolas, lojas e bancos

não abriram, e os hospitais atenderam apenas emergências<sup>6</sup>. Dentre as principais motivações temos a política econômica do governo e as altas taxas de inflações. A greve neste país é também um Direito Constitucional, sendo permitida tanto no setor público quanto no privado. Como no Brasil, a Argentina recebeu os trabalhadores europeus que ainda no século XIX começaram as organizações da classe trabalhadora. Na dec. 50 do século XX o direito de greve passou a ser reconhecido como um direito fundamental dos trabalhadores (AVELINO, 2015). Desde essa década, alguns dispositivos legais foram regulamentando a matéria,

Atualmente, o direito de greve na Argentina é regido através da Lei nº 25.877 de 2006, que dentre outras atribuições, trouxe o rol dos serviços essenciais a ser prestados para a coletividade sem a interrupção (AVELINO, 2015, p. 64)

Tanto a doutrina quanto a jurisprudência argentina divergem em relação à titularidade do direito à greve. Há posições que reconhecem apenas os sindicatos com agremiação jurídica gremial (que tem regras quanto ao tempo de atividade e composição mínima de filiados); outros ainda entendem que existem outras titularidades com direito de exercer greve. Diferente do Brasil, não só a Justiça do Trabalho, mas também o Ministério do trabalho pode considerar uma greve ilegal (AVELINO, 2015).

Como no Brasil, a greve deve ser último recurso, e deve haver uma “conciliação prévia”. De acordo com a Lei 23.551 de 1988<sup>7</sup>, só os sindicatos com agremiação podem negociar em nome dos trabalhadores. A lei nº 25.877/2004<sup>8</sup> estabelece os serviços essenciais que devem manter serviços mínimos sem interrupção, de acordo com o Art. 24 “*Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo*”

A lei determina ainda, que de modo excepcional, podem ser considerados outros serviços essenciais não previstos, de acordo com uma comissão independente, que avaliará os impactos e riscos que causará à população. AVELINO (2015, p. 65) enumera alguns procedimentos necessários antes do início da greve, que são:

---

<sup>6</sup> Conforme matéria publicada no site do El país Maior greve geral contra Macri paralisa Argentina. Disponível em [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/29/internacional/1559153842\\_024679.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/29/internacional/1559153842_024679.html) acesso em 06/out. 2019

<sup>7</sup> Disponível em <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/texact.htm>> acesso em 12/out.2019

<sup>8</sup> Disponível em <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/93595/norma.htm>> acesso em 12/out.2019

- a) Pré-avisar o empregador a intenção de se iniciar a greve;
- b) Que o conflito tenha submetido antes a Conciliação, mediação ou arbitragem;
- c) Observância do quórum e aprovação da greve pela maioria dos trabalhadores;
- d) Que a votação tenha ocorrido de forma secreta;
- e) Respeitar o regulamento de segurança e prevenção de acidentes contra os próprios trabalhadores e as pessoas;
- f) Manter um serviço mínimo em funcionamento em casos específicos, como os essenciais;
- g) A garantia da liberdade e direitos dos grevistas, como por exemplo, não ser dispensados pelo empregador durante a greve.

Em relação ao Chile, “a greve é permitida (Constituição<sup>9</sup>, art. 19). Todavia, há proibição nos serviços públicos e nos essenciais” (LEITE, 2014, p. 48). A greve não está explícita na Constituição, mas a literatura defende que é um direito que se considera implícito.

Também no Chile, o exercício da greve pressupõe uma negociação prévia e coletiva. “É um direito de finalidade múltipla e de exercício autônomo de seus titulares” (MARÇAL, 2011, p. 270).

De acordo com o Código Trabalhista Chileno<sup>10</sup>, o artigo 359 declara “limitações ao exercício do direito à greve”, bem como estabelece regras de operacionalidade ao exercício permitido, tal como também indicado no ordenamento brasileiro.

Art. 359.- Servicios mínimos y equipos de emergencia. Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios

O Código Trabalhista estabelece ainda, em seu artigo 362,

No podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

<sup>9</sup> Constituição chilena, disponível em < <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>> acesso em 12/out. 2019.

<sup>10</sup> Código Trabalhista chileno, disponível em < <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436>> acesso em 12/out. 2019.

Como podemos perceber, exercer a greve no Chile é mais complicado (ao menos em termos jurídicos) ao se comparar com Brasil e Argentina. Quiçá herança do histórico do país, da sangrenta ditadura instaurada pelo general Augusto Pinochet, ou ainda de seu pioneirismo na América Latina em implementar políticas neoliberais. O fato é reverberado pela autora já citada, que afirma,

Atualmente, o exercício de greve no Chile se encontra num contexto hostil, ou seja, se expressa em múltiplas restrições a esse direito, desde a regulamentação até a jurisprudência. Tudo isso graças ao tratamento que é dado pelos discursos públicos e pelos meios de comunicação. Cerca de 74% dos chilenos acreditam que a greve não tem nenhuma capacidade para influir na remuneração (MARÇAL, 2011, p.269).

Finalmente o México, país pioneiro em oficializar direitos sociais em sua Constituição, como já foi aqui citado. Para introduzir o assunto, cita-se LEITE (2014, p. 49).

No México, o art 123 da Constituição de 1917 assegura tanto o direito de greve e como o lockout, embora o exercício deste dependa de autorização prévia do Estado. Não há qualquer restrição quanto ao exercício do direito de greve no serviço público, desde que haja aviso prévio de 10 dias à Junta de Conciliação e Arbitragem

O México é comumente citado e estudado na literatura por conta desse pioneirismo. No artigo de ABÁSULO (2016) o autor refere que após a Revolução no país (1910), os congressistas iniciam os processos para promulgar a nova constituição.

Contudo, a situação da classe trabalhadora no México não era boa antes da Revolução, tampouco alterou-se depois dela. “Em 1916 um chefe do Exército Constitucionalista chegou a decretar pena de morte para todos que incitassem a suspensão do trabalho” (ABÁSULO, 2016, p. 613)

Ainda seguindo as reflexões do autor, ele demonstra um fato interessante no corpo dos deputados constituintes, que aprovaram o texto de 1917, e combateram o decreto acima exposto: o grupo contava com um número expressivo de trabalhadores, como camponeses, mineradores, sindicalistas, etc. mas ao mesmo tempo que defenderam propostas favoráveis à sua classe, demonstraram inabilidade em matéria de Direito Constitucional. Assim,

O congresso de 1916-1917 tinha se caracterizado por uma técnica inovadora, alheia à cultura jurídica acadêmica imperante. Isso resulta plasmado em um juízo do congressista e jornalista de Puebla, Froilán Manjarrez, o qual assegurou a seus colegas que não importava que a futura constituição estivesse “ou não dentro dos moldes que preconizam os juriscultos”; o que se

mostrava vital era que se proporcionassem “as garantias suficientes aos trabalhadores” (ABÁSULO, 2016, p. 616).

Cita-se por fim, o item XVIII do artigo 123 da Constituição Mexicana<sup>11</sup>, que de forma sucinta representa bem como o movimento paredista é tratado no país,

Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital (...). Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno

Desse modo, vemos diferenças e similaridades no Direito brasileiro com dos demais países citados, ao que podemos concordar serem mais ou menos progressistas. Não caberá aprofundar-nos nas particularidades de cada uma dessas constituições, mas certamente está ligada aos fatores sociais e históricos, que conformam o Direito e são também por ele conformados.

### **CAPÍTULO III- TIPOS DE GREVE**

Já trouxemos neste trabalho a definição de greve, no subtítulo que trata a greve como um Direito fundamental. É oportuno, contudo, dissertar mais sobre a matéria, considerando algumas particularidades que se fazem presentes na contemporaneidade.

Nossa Constituição estabelece que os trabalhadores definirão quais interesses defenderão por meio da greve. Qual seria então a extensão e alcance da expressão interesses? Estariam estes unicamente vinculados às questões trabalhistas? Como defini-los, se mudanças econômico-estruturais também atingem relações de trabalho? Essa matéria não tem entendimento passivo na literatura, sendo que encontramos diferentes compreensões sobre a mesma.

O modelo clássico do movimento paredista aqui relatado até o presente nos faz pensar em trabalhadores uniformizados, em chão de fábrica, tal qual os metalúrgicos do ABC, que marcaram a história brasileira no final dos anos 70. Ocorre, contudo, que esse modelo está em

---

<sup>11</sup> Constituição mexicana, atualizada até 09/ ago. 2019, disponível em <[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_090819.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf)> acesso em 13/out. 2019

crise “diante da automatização da produção e da fragmentação da cadeia produtiva, que geram desemprego e a fragmentação das classes operárias” (PEGORER, 2013, p. 18)

Em um país que grande parte da mão de obra é informal, temos a impressão de estarmos distantes desse modelo de organização da classe trabalhadora. É de se pensar se não seria o caso de abranger mais tipos de movimentos trabalhistas no ordenamento jurídico, considerando que a realidade mudou e o Direito deve acompanhar esse movimento. São alterações delicadas, que demandariam um longo processo de debates, que não é objetivo deste trabalho. Mas ainda sim discutiremos a questão de forma sucinta, já que nos parece essencial.

Neste sentido, Ermida Uriarte representa uma interessante arguição, de que a greve deveria ser considerada como “toda omissão, redução ou alteração coletiva do trabalho, com a finalidade de reivindicação ou protesto (URIARTE, 2000, p. 43 In PEGORER, 2013, p.18).

Seguindo por essa mesma argumentação, Viana cita o entendimento da Organização Internacional do Trabalho,

Note-se que o Comitê de Liberdade Sindical da OIT admite algumas modalidades de greves atípicas - como o lock-in, a greve de zelo e a greve de rendimento - desde que pacíficas; e já concluiu que os interesses dos trabalhadores “englobam também a busca de soluções para questões de política econômica e social” (VIANA, 2009, p. 125)

José Afonso da Silva, em acordo com as citações expostas, assevera que,

A Constituição assegura o direito de greve, por si própria (art. 9º). Não o subordinou a eventual previsão em lei. É certo que isso não impede que a lei defina os procedimentos de seu exercício, como exigência de assembleia sindical que a declare, de quórum para decidi-la e para definir abusos e respectivas penas. Mas a lei não pode restringir o direito mesmo, nem quanto à oportunidade de exercê-lo nem sobre os interesses que, por meio dele, devem ser defendidos. Tais decisões competem aos trabalhadores e só a eles (art. 9º). Diz-se que a melhor regulamentação do direito de greve é a que não existe. Lei que venha a existir deverá ser de proteção (SILVA, apud LEITE, 2014, p. 32-33).

Por fim, cita-se BABOIN,

As formas de greve se aprimoram da mesma maneira e como reflexo da modificação dos métodos de produção e contratação, como modo de não perderem sua eficácia. Deve-se conhecer estas mudanças e analisar os fatos da realidade social com base nas normas legais postas, de maneira científica (2013, p. 39).

Abaixo falaremos sobre os tipos de greve, que podem ser classificadas de diversas formas. Vejamos.

### 3.1 Classificação

A doutrina costuma classificar as greves em típicas, com finalidades econômicas e profissionais, e greves atípicas, cujos fins são políticos, religiosos, sociais ou quaisquer outros. Essas seriam formas mais abrangentes de classificação das greves, pois como veremos há uma diversidade de divisões que podem ser feitas.

Greves políticas e greves de solidariedade são tratadas com frequência na literatura. “A greve com finalidade estritamente política é descrita como aquela que não possui nenhuma base profissional, visando protestar contra atos do governo e de órgãos do poder público e privado” (BABOIN, 2013, p. 56). Nem sempre essa forma de mobilização é considerada legal, já que exigirá ações para além da alçada de seus empregadores, que são os principais atingidos.

Sobre as greves de solidariedade, elas demonstram a mobilização de um grupo de trabalhadores em favor de outro, a partir da identificação de interesses similares. Nem sempre são consideradas lícitas pela jurisprudência, mas do ponto de vista do movimento dos trabalhadores é uma conquista, por sua pressão constituir-se mais próxima de um movimento de classe, mais abrangente e robusto.

De modo mais completo e abrangente, deparamos com classificação de Arion Sayão Romita, transcrita no texto de LEITE (2014, p. 29). Da mesma forma a transcreveremos, por entender ser a mesma completa, considerando diferentes dimensões dos movimentos paredistas. São modalidades de greve:

- I- Segundo a extensão: a) greves parciais; b) greves generalizadas; c) greves gerais.
- II- Segundo o âmbito: a) greves de empresa; b) greves setoriais (de caráter local ou nacional); c) greves de categoria (de caráter local ou nacional).
- III- Segundo a duração prevista: a) greves simbólicas b) greves por tempo determinado; c) greves por tempo indeterminado; d) greves a todo transe (até que o objetivo seja alcançado)
- IV- Segundo a origem: a) greves espontâneas; b) greves sindicais.
- V- Segundo a causa: a) greves provocadas por ação patronal; b) greves provocadas por ação do governo; c) greves provocadas por decisão da Justiça do Trabalho
- VI- Segundo a característica, se constitui um meio ou um fim: a) Greves de ação; b) greves de mobilização.
- VII- Segundo o conteúdo das reivindicações: a) greves defensivas; b) greves preventivas; c) greves de reivindicação; d) greves de solidariedade, ou de apoio; e) greve de luto; f) greves de protesto; g) greves de demonstração ou advertência.
- VIII- Segundo os interesses que pretendem defender, tem por objetivo interesses: a) particulares, de âmbito restrito à empresas; b) particulares, de âmbito ampliado à categoria; c) particulares, de âmbito setorial; d) particulares, de natureza ideológica; e) particulares, de natureza classista; f) gerais nacionais; g) internacionais, de natureza classista; h) internacionais, de natureza ideológica; i) gerais internacionais.

IX- Segundo as finalidades concretas perseguidas: a) greves puramente profissionais (econômicas ou contratuais); b) greves de finalidade sindical; c) greves de solidariedade ou de simpatia; d) greves com finalidades estratégicas; e) greves políticas com objetivo profissional e imediato; f) greves políticas com objetivo profissional remoto; g) greves puramente políticas; h) greves de insurreição; i) greves revolucionárias

X- Segundo as táticas empregadas: a) greves ativas ou clássicas; b) greves brancas ou de ocupação do local do trabalho; c) greves intermitentes; d) greves setoriais; e) greves em pontos-chaves.

XI- Segundo os sujeitos sobre os quais é exercida a pressão, as greves se destinam a exercer pressão sobre: a) o empregador; b) as entidades de classes patronais; c) partidos políticos; d) autoridades constituídas locais; e) o poder político central (governo, congresso); f) a justiça do trabalho.

XII- Segundo as características do contexto econômico-social: a) greves em meio urbano ou rural; b) greves em zonas agrícolas, industriais, setor terciário, mistas; c) greves em áreas desenvolvidas, subdesenvolvidas, etc.; d) greve em período de expansão, de prosperidade, de recessão, de estagflação, de depressão, etc.

A classificação exposta acima poderia ser desdobrada em diversas análises, em especial sobre sua legalidade e adequação como greve nos termos da lei 7.783/89. Há vários quesitos que poderiam ser questionados, mas nos parece que essas tantas variáveis apresentadas condizem com os diversos fenômenos reais, fruto da ação dos trabalhadores, mas ainda não consideradas explicitamente pelo direito em suas especificidades.

Existem algumas manifestações que não são consideradas greves, mesmo que sejam de enfrentamento e tenham como motivações demandas justas e coletivas do trabalho; vale a pena mencioná-las. Em alguns casos, podem até ser consideradas ilícitas. Como exemplos citaremos a sabotagem, o boicote e os piquetes como ações conflituosas atípicas.

A questão da licitude, porém, é delicada, como cita o próprio autor,

A noção de greve atípica se desenvolve a partir da interpretação doutrinária do texto legal. Contudo, apesar de não se encaixarem necessariamente dentro de um determinado tipo legal, não há uma proibição de greves atípicas, não podendo estas se caracterizar como ilícitas *prima-facie*. (BABOIN, 2013, p. 41)

A sabotagem é um dos modos mais coercitivos de ação. “Consiste na destruição de ferramentas, máquinas, instalações, produtos e matérias-primas da empresa, efetuada pelos trabalhadores” (PEGORER, 2013, p. 31). Também Delgado (2017) expõe a ilicitude da sabotagem, visto que ela é propositalmente depredatória do patrimônio empresarial. São ações que podem ser espontâneas e isoladas, ou podem compor em algum momento o movimento paredista “formal”. Seu malefício, reconhecido de maneira imediata, é inegável, e pode tornar o movimento como um todo ilegal.

Boicotar é o ato de não consumir, ou reduzir ao máximo o consumo, propositalmente, de produto de determinada marca e/ou empresa, por motivações políticas e trabalhistas. É um ato

que pretende ser coletivo, por isso conta com motivação e propaganda dos autores da ação, o que demanda grande esforço, especialmente contra grandes marcas que tem influências significativas na sociedade.

A boicotagem pode ocorrer também quando trabalhadores organizados acordam por não oferecer sua mão-de-obra a determinada empresa (BABOIN,2013). Parece-nos, contudo, que essa forma de protesto é menos frequente.

No tocante a licitude ou ilicitude da medida, Ruprecht (1979, p. 161) afirma que esta se define em função dos fins pelos quais se aplica. Assim seria lícita quando ocorre em defesa dos legítimos interesses profissionais (...) em contraposição, se utilizada com vistas à obtenção de interesses pessoais ou políticos, deve ser considerada ilícita. (PEGORER, 2013, p. 33).

Os piquetes são formas de impedir o acesso ao trabalho, ou ao menos formas de sensibilização dos trabalhadores e sociedade sobre os motivos da greve, informando-os e convencendo-os a participar do movimento (BABOIN, 2013).

Cabe ressaltar que os piquetes devem utilizar meios pacíficos em seu exercício, caso contrário comete-se um crime, contra a liberdade do trabalho, tipificado no art. 197, inciso I, do Código Penal. Mas são legais, desde que

Inexistindo violência física e moral nos piquetes, estes são lícitos, por força do direito garantido na Constituição, podendo, desse modo, inviabilizar, fisicamente, o acesso ao trabalho — repita-se, desde que sem violência física ou moral ao trabalhador (DELGADO, 2017, 1629)

Este é também o entendimento que temos a partir do artigo 6º da lei 7.783/89, como já foi analisado em capítulo supracitado.

Encontramos mais classificações sobre os tipos de greves e paragreves na literatura, mas nos bastaremos a esses descritos acima. Analisaremos, a seguir, o instituto da greve nos setores privados e nos serviços essenciais.

### **3.2 A greve no setor privado**

A greve no setor privado é regulamentada pela Lei 7.783/89, a qual já foi analisada em grande medida nesta produção. Os trabalhadores lançam mão da greve para causar prejuízos ao empregador, e com isso alcançar os direitos pelos quais estão lutando, paradigma mais frequente na “greve clássica”.

Decidir aderir a um movimento paredista não é decisão óbvia, já que os trabalhadores podem estar sujeitos a demissões, ficarem “marcados” negativamente ou sofrerem outras penalidades, ainda mais considerando que nosso mercado de trabalho se encontra fragilizado, com milhares de desempregados. Portanto, os prejuízos podem ser incontáveis também para os trabalhadores. O fato de não receberem pelos dias parados também pode enfraquecer o movimento, pois muitos trabalhadores não têm condições de ficar dias sem auferir seu salário

Esse assunto é de extrema importância, pois para alguns autores, o fato de o obreiro não receber salário durante o movimento paredista seria uma forma de inviabilizar ou dissuadir o exercício de um direito fundamental, na medida em que os trabalhadores, premidos pela necessidade financeira, acabam cedendo e abandonando a greve (MAGALHÃES E MIRANDA, 2012, p.66).

### 3.3 A greve nos serviços essenciais

Ao tratar da Lei 7.783/89, ponderamos que por suas especificidades, o art. 10 seria tratado em destaque, já que trata de setores com tratamento diferenciado: São os serviços essenciais. Com inclusões de mais serviços nesta categoria muito recentemente (Lei 13.846, de 2019), ele diz o seguinte:

Art. 10 São considerados serviços ou atividades essenciais:

- I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
- II - assistência médica e hospitalar;
- III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- IV - funerários;
- V - transporte coletivo;
- VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;
- VII - telecomunicações;
- VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;
- X - controle de tráfego aéreo e navegação aérea; e (Redação dada pela Medida Provisória nº 866, de 2018)
- XI compensação bancária.
- XII - atividades médico-periciais relacionadas com o regime geral de previdência social e a assistência social; (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)
- XIII - atividades médico-periciais relacionadas com a caracterização do impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial da pessoa com deficiência, por meio da integração de equipes multiprofissionais e interdisciplinares, para fins de reconhecimento de direitos previstos em lei, em especial na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); e (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)
- XIV - outras prestações médico-periciais da carreira de Perito Médico Federal indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

O art. 11 diz que os sindicatos, empregadores e empregados ficam obrigados a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços inadiáveis à sociedade. “O que se espera, como sempre

aconteceu, é que os próprios trabalhadores promovam o atendimento dessas atividades inadiáveis da comunidade, até para não tê-la contra si” (SILVA, 2005, p. 305). É importante, para os grevistas, poder contar com o apoio da população.

Quando a greve causar prejuízos à população, maiores que os causados em caso dos grevistas não conquistarem suas reivindicações, deve haver suspensão do movimento paredista (MOMEZZO, 2007).

Ainda no artigo 11 encontramos a definição de necessidades inadiáveis: “Parágrafo único. São necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, se não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”

Caso esta regra não seja respeitada, o Poder Público é obrigado a prestar o serviço à população; entidades sindicais ou trabalhadores são obrigados a comunicar os empregadores e usuários o ato de greve com antecedência mínima de 72 horas da paralisação (arts. 12 e 13).

Sobre a prestação do serviço pelo governo, a lei não detalhou de que modo isso poderia ser feito, “se por meio de requisição civil, como ocorre em Portugal e que era a proposta que foi rejeitada pelo Congresso Nacional” (MARTINS apud LEITE, 2014, p. 44)

A classificação de serviços essenciais não é novidade na legislação brasileira, em textos passados ela já era tratada de forma diferenciada. A Constituição Federal de 1967, por exemplo, não permitia greve em serviços públicos e atividades essenciais (art. 157 § 7º).

Há na doutrina posições diferentes sobre o direito de greve em serviços essenciais. Há aqueles que concorrem pela proibição, alegando que nesses casos o interesse da coletividade deve ser levado em consideração, acima de tudo. Há quem defenda que todos os trabalhadores devem ter direito de paralisação, já que todos devem ter os mesmos direitos. E uma terceira vertente que considera a permissão parcial desse direito, sob algumas condições (MOMEZZO, 2007)

Sobre a restrição parcial, corrente que tem mais a ver com nossa legislação, parece-nos norma razoável, pois tenta preservar o direito de ambas as partes. Necessidades inadiáveis compõe, em grande medida, os direitos fundamentais. Desse modo,

A doutrina e a jurisprudência são hoje unânimes no reconhecimento da admissibilidade das restrições decorrentes da obrigação de prestação dos serviços mínimos, pelo caráter não absoluto do direito de greve e pela necessidade de o conjugar com outros direitos constitucionalmente garantidos (RAMALHO apud MOMEZZO, 2007, p. 90)

Diante disso, faz-se imprescindível manter uma parcela do serviço essencial em funcionamento. Manter todo o serviço não faria sentido, pois não seria exercido o direito de greve. Paralisar totalmente as atividades fere as garantias constitucionais dos demais cidadãos. “Os serviços

mínimos expressam, no seio de um serviço essencial, o nível de cobertura adequado para a consecução dos fins que satisfazem essa concreta garantia” (MOMEZZO, 2007, p. 101).

## **CAPÍTULO IV - GREVE NO SETOR PÚBLICO**

A greve do setor público no Brasil carece de regulamentação específica. Lei essa que, como sabemos, ainda não foi promulgada, dificultando a esses trabalhadores lançar mão do correto procedimento para operacionalizar o movimento paredista. “O constituinte ainda não teve a coragem de admitir o amplo direito de greve aos servidores públicos, pois, em relação a estes, submeteu o exercício desse direito aos termos e limites definidos em lei específica” (SILVA, 2005, p. 305).

A discussão nesse campo é profícua pois existem algumas vertentes abordando o tema. Para introduzir a questão, vemos primeiramente que não há consenso sobre a legalidade da greve no setor público. Há influência histórica neste fenômeno, já que antes de nossa Constituição de 1988 ela era expressamente proibida. Em que pese as greves e negociações no âmbito privado serem relatadas na literatura com maior frequência e há bastante tempo, o setor público começa registrar essa experiência apenas na década de 1960 (TEIXEIRA, 2007).

Justifica-se, em grande medida, que os servidores públicos seriam essenciais para a administração e para a prestação de serviços para a comunidade, razão pela qual não deveriam existir paralisações nesses serviços, tendo em vista o superior interesse da coletividade. Além disso, os servidores contam com alguns privilégios que justificariam a proibição do movimento paredista

No entendimento de Sérgio Pinto Martins (...) a relação entre o funcionário público e o Estado é Estatutária, devendo-se obediência e a paralisação comprometeria a continuidade de funções essenciais que são prestadas pelo Estado. A estabilidade e a aposentadoria integral justificariam a restrição de direitos, tal qual a greve. (ALCÂNTARA, 2012, p. 104).

Esse argumento pode ser contestado com base no texto constitucional. No cap. VII da CF, “Da administração pública” a seção II, “Dos servidores públicos” prevê a equiparação de diversos direitos entre os trabalhadores do setor privado e os servidores públicos (art. 39, §3º), tais como salário mínimo, férias e licenças maternidade e paternidade. Se tivermos em vista, de forma rígida, que o servidor deve obediência e comprometimento para que não se falte funções

essenciais, esses e outros direitos poderiam também ser suspensos. Diz o art. 37 da Carta Magna:

VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical

No Brasil, a lei 8.112/91, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos e civis da União, das autarquias, e das fundações públicas federais, previu em seu artigo 240 *in verbis* a) de ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual; b) de inamovibilidade do dirigente sindical, até um ano após o final do mandato, exceto se a pedido; c) de descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembleia geral da categoria (este último ponto foi revogado temporariamente por medida provisória (nº 873, de 2019, mas teve sua vigência encerrada).

A Lei 9.527/97 revogou expressamente as alíneas “d” e “e” do citado artigo. Elas asseguravam o direito d) de negociação coletiva; e) de ajuizamento, individual e coletivamente, frente à Justiça do Trabalho, nos termos da Constituição Federal. O STF declarou a inconstitucionalidade de ambos os dispositivos, de sorte que, sem embargo da garantia de livre associação sindical, os servidores da administração direta não têm o direito de negociação coletiva, e os aumentos salariais são feitos através de legislação governamental.

Jorge Luiz Souto Maior discorda. Para ele, “a sindicalização só tem sentido para a realização de negociação coletiva cujo fruto será um acordo coletivo, sendo que para a concretização desse instrumento a greve é o argumento de força que pertence aos trabalhadores”. E vai mais além ao afirmar que “um sindicato que não possa negociar condições de trabalho não é um sindicato, é uma associação, cuja caracterização e objetivos, sabidamente, são diferentes”. (ALCÂNTARA, 2012, p. 105-106).

O decreto 7.944 de 06 de março de 2013 promulgou a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre as relações de Trabalho na Administração Pública, que em seus textos reforçam o direito a negociação coletiva para os servidores. Se a greve é um direito fundamental, e um de seus grandes objetivos desde os tempos mais remotos é a reivindicação por melhoras salariais, faz mais que necessário que a matéria seja regulamentada. Nesse sentido, “Os diplomas internacionais citados foram recebidos no plano nacional como normas supralegais, o que, só por si, já baliza um mínimo de regulamentação legal para o exercício do direito à negociação coletiva” (MUÇOUÇA, s/d).

Apesar disso temos em vigência a sumula n. 679 do STF que diz “A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva<sup>12</sup>”

Importante também destacar que as possibilidades de negociação coletiva no setor público ampliaram-se, como se observa, por exemplo, no Decreto 7.674/2012, que dispõe sobre o subsistema de relações de trabalho no serviço público federal. Conforme o art. 1º “O decreto disciplina a organização do processo de diálogo com vistas ao tratamento dos conflitos nas relações de trabalho no âmbito do Poder Executivo federal”

O artigo 37 da nossa Constituição Federal é bastante claro:

*VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica*

Conforme já observado, a nossa Constituição permitiu o direito de greve para os funcionários públicos, mas não o definiu em lei específica. Sem essa lei, os termos e limites são obscuros. Há na literatura dissenso sobre ser esta uma norma de eficácia limitada ou de eficácia contida. A primeira- eficácia limitada- tem aplicabilidade indireta, mediada e procrastinada, ou seja, aguarda-se a norma para que seu emprego seja produzido. “Não se tem, em caso de greve no funcionalismo público norma de eficácia contida ou restringível, mas, na verdade, norma de eficácia limitada ou reduzida” (VELLOSO, apud DELGADO, 2016, p. 1632). Nessa conjuntura, entende-se que não é permitida a greve enquanto a lei não a regulamentar adequadamente.

Já as normas constitucionais de eficácia contida são aquelas dotadas de aplicabilidade direta, imediata, mas não integral (o legislador pode restringir sua eficácia). Muitos autores defendem que a greve dos servidores estaria nessa seara,

Sendo regra de eficácia contida — como claramente evidencia ser —, o preceito autorizador do direito de greve teria eficácia imediata, nos limites que a ordem jurídica hoje confere ao instituto (nos limites, pois, da Lei n. 7.783/1989, a Lei de Greve), até que lei específica para a área pública venha regular diferentemente a matéria. (DELGADO, 2017, p.1633).

Como essa lei não existe até hoje, temos os Mandados de Injunção que versam sobre o tema, pois é fato inegável que os trabalhadores do serviço público paralisam suas atividades, sendo essencial regulamentar o tema, para que também lhe seja dado civilidade

---

<sup>12</sup> Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=3632>> acesso em 09/ago. 2019.

O Supremo Tribunal Federal, entretanto, ao julgar os Mandados de Injunção n. 670/ES, 708/DF e 712/PA, firmou o posicionamento no sentido de que a Lei n. 7.783/89 seria aplicada às greves de servidores públicos civis naquilo que não colidisse com a natureza estatutária de seus vínculos laborais enquanto o Poder Legislativo não suprimisse a lacuna comum a lei específica (MARTINEZ, 2016, p.1610).

Atualmente tramita no Senado o Projeto de Lei 375/2018, de autoria do Senador Dalirio Beber (PSDB/SC), que visa regulamentar o direito de greve dos servidores. Conforme informações no site do senado, o projeto tem como ementa “Dispor sobre o exercício do direito de greve dos servidores públicos, de que trata o inciso VII do art. 37 da Constituição Federal”. O último andamento da matéria foi em setembro de 2018 quando estava “aguardando designação do relator”<sup>13</sup>

Abaixo veremos especificidades dos servidores, pois de acordo com seu vínculo trabalhista, tem-se também diferenciações nas possibilidades do ato grevista.

#### 4.1 Agentes Políticos

PEGORER (2013, p. 64 e 65) analisando a “recopilação de decisões e princípios do comitê de liberdade sindical” da OIT<sup>14</sup> expõe os parágrafos que tratam da matéria:

Parágrafo 574- “O direito de greve pode ser limitado ou proibido na função pública só no caso de funcionários que exercem funções de autoridade em nome de um Estado;

Parágrafo 575- “Uma definição demasiada detalhada do conceito de funcionário público poderia ter como resultado uma restrição muito ampla, e inclusive uma proibição do direito de greve desses trabalhadores. A proibição do direito de greve na função pública deve se limitar aos funcionários que exercem funções de autoridade em nome do Estado”

Agentes políticos são titulares de cargos estruturais, ligados à organização da política de Estado, membros do alto escalão. Estão presentes nos três poderes, e podemos citar como exemplos os governantes, a magistratura, membros do Ministério Público e cargos eletivos do sistema legislativo. Apesar dos parágrafos acima, advindos da OIT, não temos nenhum tipo de legislação própria que verse sobre o tema, talvez por parecer paradoxal uma greve dos que seriam os principais agentes na manutenção dos princípios estatais e da ordem pública.

<sup>13</sup> Segundo informações que constam disponíveis no site <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/matéria/134198>> acesso em 30/ ago. 2019

<sup>14</sup> A autora usa a 5ª edição do documento, publicada em 2006

Ainda assim, é possível vermos insatisfações desses atores públicos, como os juízes que em 2000, após ameaça de paralisação por aumento salarial, conseguiram o auxílio-moradia, tema à época largamente noticiado pelas mídias jornalísticas.

Em geral, as insatisfações desses funcionários de Estado são por eles mesmos solucionadas, sem grandes contraposições. Aumentam-se salários e são cedidas regalias, privilégios se comparados aos direitos da classe trabalhadora. Por deterem o poder e terem capacidade de conseguir condições estáveis para si, salvo poucas manifestações do judiciário, os agentes do legislativo e executivo seguem numa situação confortável.

## **4.2 Servidores Públicos**

Servidor público para Maria Sylvia Zanella Di Pietro, pode ser entendido em sentido amplo, “para designar todas as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício” (ALCÂNTARA, 2012, p. 103).

Os servidores públicos podem ser estatutários (subordinados ao regime estatutário), empregados públicos (contratados em regime celetista) e servidores temporários. Por vezes, sob uma mesma administração, tem-se diferentes regimes. Independentemente de seu vínculo contratual, são assegurados os direitos trabalhistas equiparados aos trabalhadores privados, conforme estabelecido no já citado art. 39, §3º, da nossa Constituição de 1988.

## **4.3 Servidores Públicos Estatutários**

“Nas greves promovidas pelos servidores públicos estatutários, a competência ora analisada será do Judiciário Comum, federal ou estadual, a depender da origem dos trabalhadores do setor público” (MARTINEZ, 2016 p. 1615)

Os servidores estatutários são contratados para cargo público no regime estatutário, regulamentado pelo estatuto do servidor público, lei de âmbito federal (nº 8.112/90). Para ser nomeado, o servidor precisa antes ser submetido ao procedimento do concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme previsto no artigo 37, inciso II da Constituição Federal. Trata-se do cargo público de provimento efetivo, ou seja, é o cargo que possibilita a aquisição de estabilidade no serviço público, além de outros benefícios. Como já dizemos são características usadas como justificativa para que se problematize o direito desses trabalhadores a greve.

O cargo em comissão, por sua vez, é desprovido de efetividade não gerando estabilidade, porque a nomeação para este cargo depende de confiança da autoridade que tem competência para esta nomeação (ALCÂNTARA, 2012, p. 103).

#### **4.4 Empregados Públicos- celetistas**

Alguns servidores são contratados para emprego público no regime da CLT. Aplicam-se princípios do direito público, como por exemplo a investidura subordinada à aprovação prévia em concurso público. Ainda assim, existem diferenças em relação aos estatutários, como a falta de estabilidade- apesar da dispensa precisar ser devidamente fundamentada.

Trata-se de regime obrigatório em algumas instituições, tais como “os funcionários das empresas públicas, das sociedades de economia mista, de suas subsidiárias, e demais empresas sob o controle direto ou indireto do Estado, denominados servidores da administração indireta” (TEIXEIRA, p. 120). Vê-se, comumente, a aplicação deste regime em muitos municípios de pequeno porte que não instituem seus próprios estatutos.

Os aumentos salariais nesse regime podem ser definidos através de negociação coletiva, julgados pela Justiça do Trabalho, outra diferença significativa em relação aos estatutários, que como vimos tem suas ações julgadas pela justiça comum,

Os servidores celetistas, de acordo com seu sindicato, poderão ajuizar dissídio coletivo e o Tribunal poderá fixar índice de ajuste salarial coletivo, sem ser questionado se o ente deverá atender ao princípio da reserva legal, bem como se há dotação orçamentária e recursos financeiros para arcar com aquele reajuste (TEIXEIRA, 2007, p. 110)

A vedação de acordo coletivo para os funcionários celetistas não procede desde a Constituição de 1988, que estabelece em seu artigo 173,

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

Em que pese o ajuizamento de dissídio coletivo dessa classe ser benéfica, e tendo o tomador de serviços em seu quadro também servidores estatutários, por vezes exercendo funções semelhantes, faz-se necessário equiparar salários e conquistas. Caso o Tribunal do Trabalho

determine reajuste para os servidores celetistas é preciso que o ente governamental observe a Lei Orçamentária e de Responsabilidade Fiscal, providenciando as adequações necessárias (TEIXEIRA, 2007).

#### **4.5 Servidores Públicos Temporários**

“Há ainda aqueles contratados tão somente para exercer a função pública, em virtude da necessidade temporária excepcional e de relevante interesse público. Portanto exercem uma função pública remunerada temporária e excepcional” (ALCÂNTARA, 2012, p. 103)

A contratação temporária é regulamentada pela lei 8.745/93, nos termos do inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal. Pode ser dispensada a realização do concurso público para esta contratação, pois exercerão função, não cargo ou emprego público.

Portanto, verifica-se que o empregado temporário tem sua relação contratual disciplinada por um regime especial, regulada de acordo com a lei do ente público que instituir a contratação, observando-se os parâmetros fixados nesta lei, e utilizando-se, de forma subsidiária, os ditames do regime estatutário.

Conforme exposto acima, esses servidores têm também direitos como dos demais trabalhadores. Em relação à competência para julgar os casos, citamos a autora abaixo, que nos esclarece a questão,

O Supremo Tribunal Federal reconhece que tais contratos temporários, com base em lei própria, têm natureza de regime jurídico-administrativo. Assim, ao adotar esse posicionamento, o Supremo Tribunal Federal concluiu que a competência para o julgamento das ações que envolvam os servidores contratados temporariamente e o Poder Público é da Justiça Comum (federal ou estadual), e não da Justiça do Trabalho (BASTOS, 2014, p. 64)

#### **4.6 Servidores Públicos Militares**

Os militares são os funcionários do estado com maiores diferenças em relação aos servidores civis. Valemo-nos da citação abaixo para explicar quem são os militares,

Os servidores militares, no ensino de Maria Sylvia Zanella Di Pietro, são as pessoas físicas que prestam serviços às Forças Armadas, Marinha, Exército e Aeronáutica, e também as polícias

militares e o corpo de bombeiros militares dos Estados, Distrito federal e Territórios, com vínculo estatutário sujeito a regime jurídico próprio. (ALCÂNTARA, 2012, p. 103).

O ordenamento jurídico brasileiro veda explicitamente a greve dos militares, conforme disposto no § 3º, IV, do art. 142, da Constituição Federal de 1988: “ao militar são proibidas a sindicalização e a greve”.

Em caso de desordem social, de revoltas ou até mesmo de um processo revolucionário, são as forças armadas do Estado, que detém o monopólio da violência, que agirão para restabelecer a organização desejada pelas classes dominantes. Se os militares param ou reivindicam, colocam em suspensão a “harmonia social”, abrindo possibilidades de perturbações. A doutrina majoritária ensina que o exercício do direito de greve pelos militares, bem como policiais civis é proibido, tendo em vista que eles atuam na manutenção da ordem pública e na defesa dos interesses do Estado (ALCÂNTARA, 2012, p. 107).

Nesse sentido, a questão da greve dos militares, área que tem fortes relações de disciplina e hierarquia, não é exclusividade do Brasil.

O art. 9º da Convenção n.87 da OIT dispõe que cabe a cada Estado membro da organização determinar até que ponto as normas ali contidas se aplicam as forças armadas e a polícia, sendo admitida pela OIT restrições e até mesmo proibições do direito de associação sindical e de atuação sindical a esses trabalhadores (PEGORER, 2013, p. 63)

Segundo a Constituição Federal, a segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio. De acordo com o artigo 144, a segurança deve ser provida através dos seguintes órgãos:

- I - polícia federal
- II - polícia rodoviária federal
- III - polícia ferroviária federal
- IV - polícias civis
- V - polícias militares e corpos de bombeiros militares.

Militares que realizam greve podem incorrer em crime de motim, punindo-se criminalmente o militar não por ter realizado greve, mas por ter praticado este crime, que está previsto no artigo 149, caput, e incisos I, II, III e IV, do Código Penal Militar. (ALCÂNTARA, 2012, p. 107)

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mesmo quando vencida, a greve fortalece as solidariedades e o sentimento de classe. Os trabalhadores correm os mesmos riscos e se identificam na mesma esperança. Ao mesmo tempo, fora dos muros da fábrica, (re)encontram-se numa outra dimensão e se (re)conhecem de outras maneiras (VIANA, 2009, p. 110)

Pelo que vimos nessa produção, o direito a greve constituiu-se em direito fundamental após longa jornada de reivindicações e mobilização da classe trabalhadora, já que houve momentos históricos (nacionais e mundiais) que o mesmo foi considerado até mesmo crime. Temos assim um belo exemplo de adaptação das normas legais em acordo com as reais necessidades da população, que demonstra não ser a ciência jurídica um conhecimento absoluto ou imutável.

Vimos também grande avanço nas possibilidades do exercício de direito de greve, graças ao advento da Constituição cidadã de 1988. Avanço este que não se limita apenas a comparação interna- levando em consideração as normas anteriores, da Ditadura Militar- mas também no direito comparado, como pudemos exemplificar nessa produção, com alguns países da América Latina.

Não é demais dizer que carecemos ainda de uma legislação que verse sobre a greve no serviço público, de maneira definitiva. Esse quesito, inclusive, tem de ter interface maior com a paralisação dos serviços essenciais- já prevista na Lei 7.793/89- já que em grande medida serviços essenciais são prestados pelo Poder Público.

Ao tratar de greve, de um modo geral, há um grande campo de pesquisa, pois são muitas as especificidades e implicações do tema, que pode e deve ser tratado de maneira interdisciplinar. As atuais mudanças no mercado e relações de trabalho também alteram as formas do movimento paredista, e devem ser observadas, a fim de que a legislação perca sua eficácia.

Por fim, como observamos evoluções na lei em acordo com o mercado de trabalho até o presente, por certo, alterações ainda virão, mediante um cenário dinâmico da economia e das relações de trabalho. Esperamos, contudo, que o exercício de greve possa ser um direito respeitado e ampliado, para que se construam relações mais dignas e justas na relação capital-trabalho. Por fim,

A greve conversa também com o próprio trabalhador: ensina-o a lutar pelos direitos que tem e (principalmente) pelos que ainda não tem; a inverter o medo que sente pelo medo que semeia; a ter orgulho, a sentir-se gente. Como disse certa vez um operário, ela às vezes acontece [...] mais pela honra do cara do que pelo aumento (VIANA, 2009, p. 107)

## REFERÊNCIAS

ABÁSULO, Ezequiel. A incorporação do direito de greve na constituição mexicana de 1917. *Revista Direito e Práxis*. Rio de Janeiro, v.07, n. 14, p. 609-623. 2016. Disponível em <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/22956/16495>> acesso em 12 out. 2019.

ABENDROTH, Wolfgang. *A História Social do Movimento Trabalhista Europeu*. Tradução de Ina de Mendonça. 1.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

ALCÂNTARA, Adamo Bernardo de. A greve do servidor público: direito fundamental relativizado. *Revista Brasileira de Direito Constitucional* n. 20 - jul./dez. 2012. Disponível em <<http://www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/6/5>> Acesso em 07 set. 2019.

AVELINO, José Araújo. O direito de greve no brasil e na argentina e suas limitações. *Revista Interfaces Científicas – Direito, Aracaju*, v.3, n.3, p. 57 – 68, Jun. /2015 Disponível em <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/direito/article/view/2312>> acesso em 06/out. 2019.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. O tratamento jurisprudencial da greve política no Brasil. 2013. 177 f. Dissertação (Mestrado em Direito)- Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em <[https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-10012014-153923/publico/Dissertacao\\_JCCBABOIN.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-10012014-153923/publico/Dissertacao_JCCBABOIN.pdf)> acesso em 14/ março. 2019.

BASTOS, Aline Maria Dias. REGIME DISCIPLINAR DO SERVIDOR PÚBLICO TEMPORÁRIO. 2014. 267f. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em <[https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/27577/1/ulsd730527\\_td\\_Aline\\_Bastos.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/27577/1/ulsd730527_td_Aline_Bastos.pdf)> acesso em 13/ago. 2019.

CANÊDO, Letícia Bicalho- *A revolução Industrial*. 10. Ed. São Paulo: Atual, 1987

CONCEIÇÃO, Lourivaldo da. *Curso de direitos fundamentais*. Campina Grande: EDUEPB, 2016. Disponível em <<http://www.uepb.edu.br/ebooks/>> acesso em 23/ fev. 2019

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTR, 2017.

GOMES, Flávio dos Santos; NEGRO, Antonio Luigi- As greves antes da “grève”: as paralisações do trabalho feitas por escravos no século XIX. *Revista Ciências. Cult.*, vol.65, n.2, São Paulo abril/jun. 2013. Disponível em

<[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S000967252013000200023](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S000967252013000200023)>  
 acesso em 05/fev. 2019.

HOBBSAWM, Eric J. O fazer-se da classe operária, 1870-1914. In: *Mundos do trabalho- novos estudos sobre a história operária*. São Paulo: Paz e Terra, 2005. p.279-304.

JAZZAR, Inês Sleiman Molina. *Mediações e conflitos coletivos de trabalho*. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em <[http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-15032012090428/publico/DISSERTACAO\\_COMPLETA\\_PDF\\_INES.pdf](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-15032012090428/publico/DISSERTACAO_COMPLETA_PDF_INES.pdf)> Acesso em 10/jun. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *A greve como direito fundamental*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2014

MAGALHÃES, Aline Carneiro; MIRANDA, Lúlian. A greve como direito fundamental: características e perspectivas trabalhista-administrativas. *Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v.56, n.86, p.53-76, jul./dez. 2012. Disponível em:<<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74933>> Acesso em: 05. Fev. 2019

MARÇAL, Patrícia Fontes. *Direito de Greve no Brasil e no Chile, um comparativo*. *Argumentum Revista de Direito*, Marília, n. 12 --p. 261- 278. 2011  
 Disponível em <<http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/viewFile/1077/671>>  
 acesso em 06/10/2019

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.  
 Disponível em: <[https://www.academia.edu/35312772/CURSO\\_DE\\_DIREITO\\_DO\\_TRABALHO\\_LUCIA\\_NO\\_MARTINEZ](https://www.academia.edu/35312772/CURSO_DE_DIREITO_DO_TRABALHO_LUCIA_NO_MARTINEZ)> acesso em 05/ fev. 2019.

MARTINS, José Celso. *Direitos fundamentais – acesso à justiça e duração razoável do processo*. *Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito da Universidade Metodista de São Paulo*, v. 12, n. 12, 2015, p. 77 a 102. Disponível em <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/RFD/article/view/6610/5180>>  
 acesso em 04/ abril 2019

MOMEZZO, Marta Casadei. *A greve em serviços essenciais e a atuação do Ministério Público do Trabalho*. 2007. 424f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7686>> acesso em 14/jun. 2019

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 13. ed. - São Paulo: Atlas, 2003. Disponível em <[https://jornalistaslivres.org/wp-content/uploads/2017/02/DIREITO\\_CONSTITUCIONAL-1.pdf](https://jornalistaslivres.org/wp-content/uploads/2017/02/DIREITO_CONSTITUCIONAL-1.pdf)> acesso em 03/ abril. 2019

MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. O direito dos servidores públicos à negociação coletiva. Artigo publicado no site lex magister. Sem data. Disponível em <[http://www.lex.com.br/doutrina\\_27177041\\_O\\_DIREITO\\_DOS\\_SERVIDORES\\_PUBLICOS\\_A\\_NEGOCIACAO\\_COLETIVA.aspx](http://www.lex.com.br/doutrina_27177041_O_DIREITO_DOS_SERVIDORES_PUBLICOS_A_NEGOCIACAO_COLETIVA.aspx)> acesso em 01/ set. 2019

PANCOTTI, Juiz José Antônio. A nova competência da justiça do trabalho. Revista Estudos Jurídicos Cidadania e Direito, Campinas, ano 2 - Nº 1, p. 1-36 – Jul. de 2005. Disponível em <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1502503/A+Nova+Compet%C3%Aancia+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho.pdf/aa9ae408-74bc-47ad-b414-e3714c6f0772;version=1.0>> acesso em 09 jun. 2019

PEGORER, Juliana Tavares. Limites do direito de greve. 2013. 117f. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-23112016-090148/pt-br.php>> Acesso em 10/jun. 2019

RODRIGUES, Leôncio Martins. Trabalhadores, sindicatos e industrialização. Edição online. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. Disponível em <<http://books.scielo.org/id/5y76v/pdf/rodrigues-9788599662991.pdf>> acesso em 23/jul. 2019

SILVA, Jose Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 25 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005

TEIXEIRA, Márcia Cunha. A negociação coletiva de trabalho no serviço público. 2007. 186f. Dissertação (Mestrado em Direito)- Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em <[https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13122007-114804/publico/Marcia\\_Cunha\\_Teixeira.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13122007-114804/publico/Marcia_Cunha_Teixeira.pdf)> acesso em 07/ set. 2019

VIANA, Marcio Tulio. Da greve ao Boicote. Revista Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região, Belo Horizonte, v.49, n.79, p.101-121, jan./jun.2009. Disponível em <<https://www.direito.ufmg.br/revista/articles/36.pdf>> acesso em 10/01/2019> acesso em 27/ jan. 2019